



**FFEM - Fostering Female  
Entrepreneurship Mindset**

**Guia para promover  
o empreendedorismo feminino**

Desenvolvido por UTH (Grécia)  
outubro de 2021



Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia

## Promover o empreendedorismo feminino na UE: Recomendações <sup>1</sup>

### Resumo

Os papéis tradicionais de género dificultam a participação das mulheres no mercado de trabalho na União Europeia, refletindo-se em taxas de desemprego bastante elevadas, o que se traduz no aumento do risco de exclusão socioeconómica. É, paralelamente, uma situação penalizadora para o crescimento económico, sobrecarregando as finanças públicas e dificultando a implementação dos objetivos da Estratégia “Europa 2020”. Este documento é parte integrante do projeto FFEM e visa disponibilizar algumas recomendações objetivas para melhorar a empregabilidade das mulheres através da promoção do empreendedorismo feminino.

**Palavras-chave:** mulheres, mercado de trabalho na UE, exclusão económica e social, empreendedorismo feminino, recomendações políticas

---

<sup>1</sup> Este documento é parte integrante do projeto FFEM - Fostering Female Entrepreneurship Mindset (Projeto n.º 2019-1-FR01- KA204-063048) - <https://ffem.eu/en/home/>. O projeto é cofinanciado pelo Programa ERASMUS+, da UE. A informação contida nesta publicação vincula exclusivamente o autor, não sendo a Comissão responsável pela utilização que dela possa ser feita.



## Índice

Introdução .....	3
1. Contexto .....	4
2. Necessidades de formação de mulheres empreendedoras: ação de formação piloto .....	6
3. Recomendações.....	8
Referências .....	10



## Introdução

Este documento é parte integrante do projeto FFEM - Fostering Female Entrepreneurship Mindset (Projeto n.º 2019-1-FR01-KA204-063048) - <https://ffem.eu/en/home/>. O projeto é cofinanciado pelo Programa Erasmus+, da UE. O *Guia para promover o empreendedorismo feminino* visa apresentar e estabelecer as recomendações formuladas no âmbito do processo de testagem dos resultados do projeto FFEM, as quais são igualmente baseadas em boas práticas/histórias de sucesso. A Universidade de Tessália, enquanto organização líder da elaboração do guia, recolheu e sistematizou a informação disponibilizada ao longo do processo de testagem.

O guia foca-se em duas dimensões:

1. a mudança do papel dos formadores no futuro, considerando o crescimento das plataformas online;
2. a necessidade de desenvolver programas personalizados de empreendedorismo feminino para estimular e apoiar o desenvolvimento económico das comunidades.



## 1. Contexto

Os papéis tradicionais de género dificultam a participação das mulheres no mercado de trabalho na UE, refletindo-se em taxas de desemprego bastante elevadas, o que se traduz no aumento do risco de exclusão socioeconómica (Honeyman e Goodman 1991, Costa 2000, Del Boca e Pasqua 2002, Pissarides et al. 2005, Sánchez-Mangas e Sánchez-Marcos 2008, Cipollone *et al.* 2014, Gehringer e Klasen 2015, Christiansen *et al.* 2016, entre outros). É, paralelamente, uma situação penalizadora para o crescimento económico, sobrecarregando as finanças públicas e dificultando a implementação dos objetivos da Estratégia “Europa 2020”<sup>2</sup>.

As dificuldades que as mulheres encontram no acesso ao mercado de trabalho na UE persistem, ainda que, de acordo com o Eurostat, a proporção de mulheres com idades entre os 30 e os 34 anos com o ensino superior seja superior em 10,5% à dos homens do mesmo grupo etário (2019), apesar do desenvolvimento de políticas comunitárias de modo a facilitar e a estimular a participação feminina no mercado de trabalho europeu<sup>3</sup>.

As estatísticas do EUROSTAT relevam igualmente as dificuldades que as mulheres encontram para aceder ao mercado de trabalho da UE, representando 46,3% da

---

<sup>2</sup> A estratégia “Europa 2020” é a estratégia da UE para o promover o “crescimento inteligente, sustentável e inclusivo” (Comissão Europeia 2010).

<sup>3</sup> Entre outras ações, o Conselho Europeu de Barcelona estabeleceu objetivos para eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho (os designados objetivos de Barcelona - Comissão Europeia, 2002). Através da Diretiva 2010/18/UE, o Conselho da UE implementou o Acordo-Quadro revisto sobre as licenças parentais (2009), revogando a Diretiva 96/34/EC (Conselho da União Europeia, 2010). A realização dos objetivos de Barcelona foi considerada uma necessidade para alcançar as metas da “Europa 2020”. Neste contexto, a Diretiva 2010/18/UE estabelece que os países da UE são obrigados a implementar políticas de apoio às famílias relacionadas com o emprego, no sentido de conciliar o equilíbrio parental e profissional, através de leis, regulamentos e disposições administrativas. A Diretiva possibilita a homens e a mulheres trabalhadores o direito individual a uma licença parental com base no nascimento ou adoção de uma criança, durante um determinado período. A licença deve ser concedida por um período mínimo de quatro meses e, para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. No final da licença parental, os trabalhadores terão o direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou, não sendo possível, a um emprego equivalente ou similar compatível com o seu contrato de trabalho. Os direitos adquiridos ou em processo de aquisição pelo trabalhador na data de início da licença parental são mantidos até ao seu final.



população empregada e 75,6% da população empregada a tempo parcial (2019). Considerando apenas a população feminina empregada, 31,3% fá-lo a tempo parcial, enquanto esse valor na população masculina empregada é de 8,7% (2019). Ou seja, apenas 68,7% das mulheres empregadas tem um emprego a tempo integral (91,3% no caso dos homens). Em 2019, o desemprego na UE foi de 6,1%, sendo de 5,9% no caso dos homens e de 6,4% nas mulheres.

Os indicadores do Eurostat sistematizam adequadamente a desigualdade de género ao nível do mercado de trabalho na UE, sendo a diferença no emprego a tempo integral<sup>4</sup> de 11,3% e a tempo parcial<sup>5</sup> de 20,3% (2020) e a diferença de remuneração em forma não ajustada<sup>6</sup> de 14,1% (2019).

Em síntese, a população feminina empregada é inferior à população masculina correspondente, a proporção de mulheres empregadas em regime de tempo parcial é superior, o desemprego feminino é também superior e os rendimentos obtidos com o trabalho são significativamente inferiores aos dos homens. Trata-se de valores médios ao nível da UE, pelo que, em alguns países, são ainda menos favoráveis.

Considerando que uma parte significativa da população feminina carece de conhecimentos básicos sobre como iniciar e gerir um negócio, não estando dotada de competências que facilitem o sucesso empresarial, procura-se, neste guia, apresentar algumas recomendações para melhorar a empregabilidade das mulheres através da promoção do empreendedorismo feminino, promovendo e reforçando o empreendedorismo e o autoemprego através da requalificação de mulheres em risco de exclusão socioeconómica, sendo estas recomendações também dirigidas a formadoras/es, professoras/es, assistentes sociais, educadoras/es sociais, entre outros profissionais.

---

<sup>4</sup> Diferença entre as taxas de emprego masculina e feminina. A taxa de emprego é calculada dividindo-se o número de pessoas empregadas com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos pelo total da população do mesmo grupo etário.

<sup>5</sup> A diferença de género no emprego a tempo parcial corresponde à proporção do emprego a tempo parcial no emprego total de mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos.

<sup>6</sup> O indicador mede a diferença entre a média da remuneração horária bruta dos empregados assalariados masculinos e dos assalariados femininos como uma percentagem da remuneração horária bruta média dos empregados masculinos assalariados. Foi designado como sendo não ajustado porque possibilita uma leitura das desigualdades de género ao nível da remuneração, analisando um conceito mais amplo do que a remuneração igual para trabalho igual. Inclui todos os empregados que trabalham em empresas com dez ou mais colaboradores, sem restrições de idade e de horas de trabalho.



## 2. Necessidades de formação de mulheres empreendedoras: ação de formação piloto

O empreendedorismo — processo de conceção, lançamento e administração de um negócio — é considerado um dos principais fatores de produção e desempenha um papel vital no desenvolvimento económico. Cantillon (1755) definiu o empreendedorismo como sendo o processo de tomar decisões sobre a obtenção e uso dos recursos, visando explorar oportunidades para maximizar o retorno financeiro, admitindo, ao mesmo tempo, o risco do empreendimento. Schumpeter (1976) refere que um empreendedor tem disponibilidade e capacidade de converter uma nova ideia ou invenção numa inovação bem-sucedida, sendo o empreendedorismo um evento criativo num contexto de uma economia.

O projeto FFEM tem como pressuposto que a promoção das capacidades e das competências empreendedoras femininas pode aumentar a empregabilidade das mulheres. Para tal, disponibiliza um conjunto de currículos complementares sobre o empreendedorismo feminino: (a) competências de empreendedorismo; (b) *soft skills* para empreendedoras; (c) equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

As competências de empreendedorismo referem-se a: ideias e oportunidades; gestão financeira; vendas; gestão de informação na era digital; gestão de projetos; e *marketing*.

As *soft skills* para empreendedoras referem-se a: tomada de decisão; autoconfiança; gestão de *stress*; resolução de problemas; trabalho em equipa; e gestão de tempo.

As competências para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal referem-se a: assertividade; conciliação entre a vida profissional e pessoal; o papel da empresa; questões de género; boas práticas; e carreira e parentalidade.

Com base nos currículos complementares sobre o empreendedorismo feminino disponibilizados, foi aplicado um questionário de avaliação pelos parceiros do projeto a potenciais mulheres empreendedoras e a profissionais — formadoras/es, professoras/es, assistentes sociais, educadoras/es sociais, entre outros — nos países parceiros de implementação da ação de formação piloto do projeto FFEM (Portugal, França, Grécia, Polónia e Espanha), nos formatos presencial e *online*.



Participaram na ação, no total, 50 mulheres<sup>7</sup> e 25 profissionais<sup>8</sup>. A duração de cada questionário foi de aproximadamente 2,5 horas. A pesquisa foi desenvolvida entre julho e agosto de 2021.

No âmbito da ação de formação piloto, foram apresentados os currículos complementares sobre o empreendedorismo feminino aos participantes, os quais analisaram os respetivos conteúdos e completaram os exercícios propostos. A ação de formação piloto permitiu desencadear um amplo debate, tendo sido solicitado às empreendedoras que sinalizassem as unidades mais interessantes dos currículos FFEM. Tanto as mulheres empreendedoras como os profissionais classificaram alguns aspetos dos currículos, dando um importante contributo no sentido de os melhorar. A maioria dos participantes avaliou-os positivamente em termos de estrutura, interesse e utilidade, enfatizando a necessidade de conduzir sessões de acompanhamento, de forma presencial, se possível, e de expandir o projeto, para que possa abranger mais participantes.

---

<sup>7</sup> 10 de cada país parceiro.

<sup>8</sup> 5 de cada país parceiro.



### 3. Recomendações

A ação de formação piloto realizada no âmbito do projeto FFEM disponibilizou uma base sólida para a produção de recomendações políticas claras e objetivas, tanto para mulheres empreendedoras, como para profissionais.

Os debates desenvolvidos com a participação das empreendedoras realçaram a necessidade de aumentar a empregabilidade das mulheres através da promoção do empreendedorismo feminino. O empreendedorismo é uma resposta ao desemprego para as mulheres que se encontram economicamente vulneráveis ao nível do mercado de trabalho, o que corresponde a uma dimensão central do projeto FFEM. Contudo, os debates promovidos identificaram, também, que as mulheres se tornam empreendedoras principalmente devido a necessidades específicas — isto é, devido às dificuldades que encontram para entrar no mercado de trabalho *per se* — e não devido à procura de oportunidades, constituindo uma perceção distorcida do espírito empreendedor que se torna necessária alterar. As condições proporcionadas por novas perspetivas pós COVID 19 no mercado de trabalho, através da introdução do teletrabalho e de horários desfasados, constituem um ambiente bastante favorável para o empreendedorismo feminino, tornando mais evidente a necessidade de estimular as oportunidades emergentes. Para tal, a UE e os governos nacionais podem apoiar o empreendedorismo feminino através do financiamento da oferta de cursos de formação como o FFEM. As reações positivas dos participantes relevam a necessidade da sua concretização de forma regular e sistemática, assegurando, assim, o alcance dos objetivos propostos.

A necessidade da oferta regular de cursos de formação como o FFEM para mulheres empreendedoras resulta de parte significativa da população feminina carecer de conhecimentos básicos sobre como iniciar e gerir um negócio e, mais ainda, do carecer de um amplo conjunto de competências que caracteriza o processo de desenvolvimento empreendedor. O empreendedorismo não é um processo simples pois, entre outros aspetos, requer competências de gestão, de liderança, de trabalho em equipa, de *networking*, de apoio ao cliente, financeiras, de resolução de problemas, de pensamento crítico, de planeamento e de gestão de tempo. Algumas das competências exigidas podem, de facto, ser inatas ou naturais. No entanto, a maioria é alcançada através de processos formativos.



Neste contexto, o papel dos formadores é crítico. Por um lado, devem ter uma perceção completa sobre o empreendedorismo e das competências empreendedoras necessárias. A formação deve identificar metas articuladas, concretas e focadas para as mulheres, estimulando-as a, de forma pragmática, compreenderem a sua viabilidade. Por outro lado, devem ajustar os cursos de formação às especificidades e à singularidade de cada formanda, de modo a capitalizar os pontos fortes e as capacidades que já detêm. Além de disponibilizar conhecimentos teóricos sobre empreendedorismo, é importante para um programa de formação bem-sucedido e com valor acrescentado ter uma dimensão prática. O objetivo final centra-se em disponibilizar conhecimentos sobre o empreendedorismo, mas também - e mais importante - capacitar as formandas, em particular aquelas que se encontram em situação de vulnerabilidade económica e social.

O apoio pós-formação é também importante e deve ser concretizado de forma regular, já que o sucesso da sua atividade empreendedora far-se-á sentir a longo prazo. A sustentabilidade da sua evolução enquanto empreendedoras e a autoconfiança são também dependentes desse apoio, que pode inspirar mais mulheres. Uma plataforma *online*, enquanto ponto de comunicação com outras mulheres empreendedoras, com possibilidade de troca de experiências e de recolha de *feedback*, revela-se igualmente importante neste processo.

Os *stakeholders* desempenham também um papel vital para as mulheres empreendedoras e, por essa razão, a formação e a melhoria das capacidades das mulheres devem ser amplamente difundidos. A agenda do empreendedorismo feminino pode ser reforçada através da colaboração proativa dos *stakeholders*, bem como pelo estabelecimento de relações adequadas com as mulheres empreendedoras. Trabalhar com os *stakeholders* aumenta a possibilidade de sucesso inicial no envolvimento das mulheres no ambiente empreendedor e, posteriormente, na manutenção da sua posição no mercado de trabalho. A comunidade e as instituições podem facilitar o empreendedorismo feminino ao nível da motivação e, portanto, qualquer tentativa de promoção do papel da mulher na sociedade deve ser acompanhada de ações correspondentes dos *stakeholders*. Por outro lado, as oportunidades das mulheres empreendedoras aumentam ao nível da promoção dos seus negócios e no desenvolvimento dos canais de *marketing* quando também promovem *networking* com os *stakeholders*.



## Referências

- Cantillon R. (1755), *Essai sur la nature du commerce en général*, London: MacMillan.
- Christiansen L. E., Lin H., Pereira J., Topalova P. and Turk R. (2016), Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe, *IMF Working Paper*, 16/49.
- Costa D. L. (2000), From mill town to board room: The rise of women's paid labor, *Journal of Economic Perspectives*, 14(4): 101-122.
- Council of the European Union (2010), Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union*, L68/13, 18.3.2010, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02010L0018-20140101>, (último acesso: julho de 2021).
- Cipollone A., Patacchini E. and Vallanti G. (2014), Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors, *IZA Journal of European Labor Studies*, 3: 18.
- Del Boca D. and Pasqua S. (2002), Labour market participation of mothers in Italy: Facts, studies and public policies, *CHILD Working Paper*, 4.
- European Commission (2002), *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>, (último acesso: julho de 2021).
- European Commission (2010), *EUROPE 2020: A European strategy for smart, sustainable, and inclusive growth*, Brussels: Official Publications of the European Communities, <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%2007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>, (último acesso: julho de 2021).
- Eurostat, *Gender Statistics*, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_statistics#Education](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Education), (último acesso: julho de 2021).
- Eurostat, *Labor Force Survey*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (último acesso: julho de 2021).



Eurostat, *Social* *Scoreboard* *Indicators,*

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/social-scoreboard-indicators> (último acesso: julho de 2021).

Gehring A. and Klasen S. (2015), Labor force participation of women in the EU – What role do family policies play? *cege Discussion Papers*, 242.

Honeyman K. and Goodman J. (1991), Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review*, 44(4): 608-628.

Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B. and Wasmer E. (2005), Women in the labor force: How well is Europe doing? in Boeri T., Del Boca D. and Pissarides C., (eds.), *Women at work: An economic perspective*, Oxford: Oxford University Press, 9-120.

Sánchez-Mangas R. and Sánchez-Marcos V. (2008), Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers, *Labour Economics*, 15(6):1127-1142.

Schumpeter J. (1976), *Capitalism, socialism and democracy*, London: Routledge.