



SHARING ECONOMY

E-Book

Economia de Partilha

Negócios no Feminino

Susana Jacinta Queirós Bernardino

Maio de 2023



Associação Ação
Para a Internacionalização



Índice Geral

Índice geral	2
Índice de figuras	4
Índice de Tabelas	5
Índice de Gráficos	6
Lista de Siglas	7
1. Introdução	8
2. O empreendedorismo feminino em Portugal	10
2.1 O que é empreendedorismo?	10
2.2 O que é o empreendedorismo feminino?	14
2.3 Alguns números sobre o empreendedorismo e empreendedorismo feminino	19
3. As mulheres nas tecnologias de informação	26
3.1 O género e a formação	26
3.2 As mulheres e o mercado de trabalho	31
3.2.1 Situação laboral e género	31
3.2.2 Remuneração e género	32
3.3.3 Área de atividade e género	36
3.4 As tecnologias de informação e o género	38
3.5 Agenda política para a inclusão e igualdade de género no setor das tecnologias de informação	44
ONU	45
Conselho da Europa	45
União Europeia	45
Parlamento Europeu	45

4. Mecanismos de apoio às mulheres que pretendam avançar com o seu próprio negócio	46
4.1 Mecanismos de apoio ao empreendedorismo em sentido lato	47
4.2 Mecanismos específicos de apoio ao empreendedorismo feminino	52
4.2.1 Mecanismo de apoio de âmbito nacional	52
4.2.2 Mecanismo de apoio de âmbito europeu	54
5. A presença das mulheres na economia de partilha	58
5.1 Sobre a economia de partilha	58
5.2 Alguns números sobre a economia de partilha	61
5.3 O perfil dos indivíduos que participam na economia de partilha	70
5.3.1 Idade	70
5.3.2 Nível de formação	71
5.3.3 Traços de personalidade	71
5.3.4 Género	72
6. Considerações finais	74
Glossário	75
Bibliografia	76
Ficha técnica	80

Índice de figuras

Figura 1 - Principais Motivações para a criação de um negócio em Portugal, por comparação com outras economias (2019)	16
Figura 2 - Participação no setor das tecnologias da informação e comunicação na Europa, por género	41
Figura 3 - Mecanismos de apoio à inovação e competitividade, IAPMEI	48
Figura 4 - Projeções para a evolução da economia de partilha por comparação com modelos tradicionais, por setor de atividade	62
Figura 5 - Peso da economia de partilha no total do PIB de diferentes países da União Europeia (2016)	64
Figura 6 - Percentagem de pessoas empregadas no setor da economia de partilha p or comparação com o emprego total (2016)	65
Figura 7 - Uso da economia de partilha pelos indivíduos na União Europeia (dados expressos em % da população)	67
Figura 8 - Distribuição etária dos fornecedores de plataformas de economia de partilha nos Estados Unidos da América	70

Índice de tabelas

Tabela 1 - Taxa de empreendedorismo early-stage e negócios já estabelecidos	20
Tabela 2 - Rácio empreendedores/empreendedoras por tipo de economia	24
Tabela 3 - Evolução do rácio entre géneros na taxa de atividade empreendedora e early-stage	24
Tabela 4 - Nível de escolaridade completo mais elevado da população adulta por género (%)	28
Tabela 5 - A distribuição por género de alunos matriculados em diferentes cursos no ensino superior (2022)	28
Tabela 6 - Alunos do sexo feminino em % dos matriculados no ensino superior por área de educação e formação	29
Tabela 7 - Diplomados no ensino superior em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC): total e por sexo	30
Tabela 8 - Tendências na remuneração e ganho médio mensal, por género	33
Tabela 9 - Ganho médio mensal em função da qualificação profissional, por género (2021)	34
Tabela 10 - Ganho médio mensal em função do setor de atividade, por género (2021)	34
Tabela 11 - Distribuição da população empregada por atividade, de acordo com o género	36
Tabela 12 - Percentagem de pessoas empregadas em função da área de formação	39
Tabela 13 - Fatores que afetam negativamente a entrada das mulheres no setor das tecnologias da informação e da comunicação	43
Tabela 14 - Mecanismos e organizações para a igualdade de género	45
Tabela 15 – Programa Empreende XXI (IEFP)	50
Tabela 16 - Percentagem de indivíduos que utiliza a economia de partilha (%)	66
Tabela 17 - Benefícios e limitações da economia de partilha para os trabalhadores (fornecedores de serviços)	68

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Nível de atividade empreendedora na população adulta em diferentes economias (2022/2023)	19
Gráfico 2 - Taxa de empreendedorismo early-stage por género em diferentes países	22
Gráfico 3 - Taxa de empreendedorismo em negócios já estabelecidos por género e m diferentes países	22
Gráfico 4 - Taxa de atividade empreendedora early-stage por género nas economias de rendimento elevado (2019)	23
Gráfico 5 - Tendências na frequência do Ensino em pessoas entre os 25 e os 34 anos, por género (2011 e 2021)	27
Gráfico 6 - Taxa de emprego em pessoas com formação superior por área de estudo (2021)	32
Gráfico 7 - Nível remuneratório de indivíduos com formação superior em função da área de estudos (2020)	35
Gráfico 8 - Taxa de natalidade das sociedades não financeiras por setor de atividade (2020)	38
Gráfico 9 - Evolução de especialista em Tecnologias de Informação e Comunicação na média da UE21 e em Portugal, 2016 a 2021, por sexo (percentagem)	40
Gráfico 10 - Distribuição do número de especialistas em tecnologias da informação e da comunicação por género (2020)	41
Gráfico 11 - Receitas projetadas para a economia de partilha e arrendamento tradicional entre 2013 e 2025 (mil milhões de \$ U.S.)	61
Gráfico 12 - Distribuição da Economia de Partilha pelos principais setores de atividade na União Europeia	63
Gráfico 13 - Distribuição das economias de partilha domésticas pelos Estados Membros (2017)	63
Gráfico 14 - Comparação do emprego na economia de partilha e economia tradicional, em percentagem (2017)	68

Lista de Siglas

GEM - Global Entrepreneurship Monitor

EUA - Estados Unidos da América

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PIB - Produto Interno Produto

TIC - Tecnologias da Informação e da Comunicação

UE - União Europeia

VAB - Valor Acresentado Bruto

1. Introdução

São vários os benefícios que têm sido reconhecidos ao desenvolvimento da atividade empreendedora num país. Destacam-se o potencial que o empreendedorismo apresenta em termos de criação de emprego, transformação de ideias em produtos e serviços capazes de melhorar a capacidade de vida dos cidadãos, melhoria da competitividade do mercado, geração de rendimento para a sociedade, entre muitos outros.

No mundo atual, caracterizado por rápidas mudanças e por um aumento significativo da intensidade competitiva no mercado, o empreendedorismo assume uma importância reforçada, tendo em conta a necessidade de diferenciação por parte das empresas e a necessidade de criação de uma oferta disruptiva. O empreendedorismo oferece ainda vantagens em termos de criação de emprego, em particular de emprego digno, e de exploração do potencial desenvolvimento profissional na sua plenitude.

Ao longo dos últimos anos tem existido uma atenção crescente ao tema, que se evidencia no aumento crescente da atividade empreendedora um pouco por todo o mundo e, também em Portugal, bem como na dinamização e fortalecimento do ecossistema empreendedor no país.

O aumento da atividade empreendedora em Portugal tem ocorrido quer em homens como em mulheres. No entanto, apesar do crescimento observado, o número de empresas criadas por mulheres continua a ser bastante inferior comparativamente com o número observado no género masculino. Em 2019, em Portugal, por cada mulher empreendedora que criava um novo negócio, 1,6 homens efetuavam a mesma situação. Atendendo a que da população residente em Portugal (10,361 milhões) em 2021, cerca de 5,433 milhões eram mulheres (52,4%), o *gap* de géneros no empreendedorismo significa um subaproveitamento do potencial empreendedor do país, que se observa em mais de metade da população. Para além disso, para as mulheres poderá significar um não aproveitamento pleno das possibilidades de melhoria da sua situação económica e profissional, em muito alimentado pelo facto de esta não ser uma prática corrente entre a população feminina. Neste contexto, a promoção do empoderamento das mulheres e o seu envolvimento no empreendedorismo é visto como um dos propulsores para o crescimento económico e desenvolvimento social.

A introdução das novas tecnologias e a digitalização da economia trouxeram consigo novos desafios à sociedade e, também, novas oportunidades empreendedoras. Exemplo disso é a chamada economia de partilha. Trata-se de uma nova forma de se fazer negócio, em franco crescimento nos últimos anos, que alia as plataformas digitais à distribuição de um produto ou serviço, através da partilha de ativos entre diferentes indivíduos.

Se por um lado a economia de partilha oferece todo leque de oportunidades em termos de desenvolvimento de novos negócios, para a população no seu todo, independentemente do género, por outro lado, a assimetria verificada entre homens e mulheres no que respeita à criação de negócios e ao desenvolvimento de uma atividade profissional no âmbito das tecnologias da informação, obriga a uma reflexão profunda sobre o tema.

Economia de Partilha - Negócios no Feminino é um livro que visa explorar o papel que a mulher poderá desempenhar no desenvolvimento de ideias e criação de novos negócios, com especial enfoque para o setor da economia de partilha.

Para o efeito no capítulo 2, denominado o empreendedorismo feminino em Portugal, procura-se compreender o que significa o empreendedorismo e, em particular, o empreendedorismo feminino. Neste capítulo, apresentam-se ainda alguns números sobre o empreendedorismo em Portugal. O capítulo 3 explora a mulheres nas tecnologias da informação. Neste capítulo traça-se um retrato da situação das mulheres em termos de formação e posicionamento no mercado de trabalho, onde se destaca o setor das tecnologias da informação e da comunicação; apresentam-se ainda as principais tendências em termos de agenda política para a inclusão e igualdade de género no setor.

No capítulo 4 descrevem-se alguns mecanismos de apoio à criação de novos negócios, para o empreendedorismo em geral e, também, especificamente para o caso do empreendedorismo feminino, quer a nível nacional como europeu. De seguida, no capítulo 5 explora-se a presença das mulheres na economia de partilha. Após a apresentação de alguns números que elucidam a evolução desta área de atividade, analisam-se o perfil dos indivíduos que operam no âmbito da economia de partilha, com especial destaque para o género feminino.

Por fim, a terminar o e-book, apresentam-se as considerações finais.



Créditos: Pixbay

2. O Empreendedorismo Feminino em Portugal

2.1 O que é empreendedorismo?

O termo “empreendedorismo” é bastante referido nos dias de hoje nos mais diversos contextos, desde a comunicação social, sala de aula, em universidades e diferentes tipos de formação em diferentes graus de ensino, eventos específicos dedicados à temática, entre muitos outros.

Apesar da atenção mediática que o tema “empreendedorismo” tem acolhido nos últimos anos, as suas raízes são bastante longínquas. De facto, as origens do espírito empreendedor podem ser encontradas ainda na era do artesanato medieval, muito embora a sua importância tenha vindo a ser reforçada na era industrial.

A origem do termo ‘empreendedor’ remonta aos séculos XVI e XVII, derivando da palavra francesa ‘entreprendre’, que significa “empreender, tentar, experimentar”.

Atualmente, a palavra **empreendedorismo** está, geralmente, associada à criação de um novo negócio, tipicamente com finalidade lucrativa. Se olharmos para o dicionário da Língua Portuguesa¹, verificamos que empreendedorismo significa:

1. Qualidade ou carácter do que é empreendedor.
2. Atitude de quem, por iniciativa própria, realiza ações ou idealiza novos métodos com o objetivo de desenvolver e dinamizar serviços, produtos ou quaisquer atividades de organização e administração.

O dicionário de sinónimos² associa à palavra “empreender” algumas expressões tais como aprender, começar, deliberar, delinejar, experimentar, iniciar, praticar, resolver ou tentar.

De facto o significado da palavra empreendedorismo poderá ser entendida num sentido mais amplo, que não apenas a criação de um negócio, envolvendo sobretudo a uma **atitude ou comportamento**, que é aplicado com o intuito de criar valor através da descoberta e **exploração de novas oportunidades de negócio**.

Uma análise à literatura económica, indica que o conceito de empreendedorismo está geralmente associado à:

¹ Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (online)

² Dicionário de sinónimos, 2008.

- » capacidade de se aceitar os riscos inerentes à condução de um negócio;
- » combinação de recursos de uma forma plena, eficiente e diferenciadora;



Créditos: Pixbay

Assim, o empreendedorismo pode envolver não só o desenvolvimento de coisas novas, como também a **realização de atividades que já eram efetuadas por outros, mas de um modo novo**. Esta procura constante por novas combinações viabilizam a deteção e exploração de novas oportunidades no mercado que, de outra forma, não estariam disponíveis. O processo contínuo de pesquisa de novas formas de fazer as coisas, e desenvolver um negócio de uma forma diferenciadora, poderá envolver o desenvolvimento de novos produtos, mas não só.

De facto será possível a identificação de uma oportunidade empreendedora através da **identificação de novas combinações, disruptivas**, em termos de:

- i. mercados
- ii. produtos
- iii. processos
- iv. ou organização de recursos

Nos dias de hoje, falar em empreendedorismo implica falar também em **orientação empreendedora**, ou adoção de um **comportamento empreendedor** na forma como se desenvolve uma atividade. A esta orientação empreendedora são geralmente associados alguns comportamentos-chave: a inovação, a proatividade, a assunção de riscos, a autonomia e a competitividade agressiva.

- i. A **inovação** diz respeito à predisposição para a experimentação, para envolvimento em processos criativos e para explorar novas ideias;
- ii. A **proatividade** diz respeito à capacidade para desenvolver e implementar as suas inovações, em resposta às oportunidades de mercado e em mudar o ambiente em benefício próprio;
- iii. A capacidade para **assumir riscos** diz respeito à capacidade para se envolver em atividades que impliquem incerteza e para as quais existe alguma probabilidade de falha;
- iv. A **autonomia** diz respeito à capacidade de se atuar de uma forma independente, encorajando os colaboradores a serem autodirigidos e independentes na geração e implementação de ideias inovadoras;
- v. A **competitividade** agressiva diz respeito a um comportamento organizacional focado na expansão da quota de mercado/de atividade da organização, em detrimento dos seus concorrentes.

Falar em empreendedorismo implica também falar no conceito de **empreendedor**, que é visto como:

- » o sujeito ativo que empreende um projeto;
- » ou como os atores que desenvolvem as atividades de empreendedorismo;

Assim, o empreendedor pode ser visto como o indivíduo que assume um determinado risco de negócio, direcionando as energias para o desenvolvimento de um negócio inovador, fruto de uma atitude visionária. Pode ainda ser entendido como alguém que faz as coisas acontecer, antecipando-se aos factos e tem uma visão futura da organização.

EM PRE EN DE DOR

« alguém que sonha e procura transformar o seu sonho em realidade »

(**Dolabela, 2010**)

2.2 O que é o empreendedorismo feminino?

Apesar do crescimento muito significativo que tem vindo a assumir ao longo dos últimos anos, subsistem ainda algumas dúvidas quanto ao conceito de empreendedorismo feminino. O que é afinal o empreendedorismo feminino?

Em termos gerais o **empreendedorismo feminino** pode ser entendido como:

- » o desenvolvimento da atividade empreendedora ou adoção do comportamento empreendedor por parte das mulheres;

Como tal, o empreendedorismo feminino pode ser entendido como a atividade através da qual uma mulher ou grupo de mulheres inicia, organiza e gera um negócio.

Apesar do reconhecimento que tem sido atribuído ao empreendedorismo, os estudos existentes indicam a existência de fortes **assimetrias no exercício da atividade empreendedora entre géneros**. Esta diferença é tipicamente desfavorável às mulheres, na medida em que na maioria das economias o nível de atividade empreendedora nas mulheres é substancialmente inferior à verificada nos homens.

As diferenças de género ao nível da atividade empreendedora observam-se não só em número, evidenciada pelo **nível de atividade empreendedora, como também tipo de atividade empreendedora**. De facto, a evidência existente indica que as mulheres tendem a criar negócios em áreas distintas dos homens, envolvendo metas, formas de organização do negócio e também motivações para o empreendedorismo distintas.

São várias as razões apontadas para este **gap na atividade empreendedora**, tais como:

- » Perceções das mulheres relativamente ao ambiente empreendedor, que é menos favorável do que os homens, em especial no que respeita ao clima económico e complexidade dos processos administrativos necessários à criação de um negócio;
- » Maior aversão ao risco observado nas mulheres, comparativamente com os homens;
- » Maior receio de falha sentido pelas mulheres;
- » Percepção de falta de competências e conhecimentos adequados para criar um negócio, que é mais elevada nas mulheres;
- » Maior dificuldade no acesso a financiamento, comparativamente com os homens;

- » Em alguns países, as mulheres têm maior receio na obtenção de financiamento externo (por exemplo, empréstimos) criando o negócio apenas com base em fundos próprios, o que condiciona a criação do novo negócio e o tipo de atividade desenvolvida;
- » Sensação de falta de tempo para a criação de um novo negócio, que tende a ser maior nas mulheres; este sentimento é por vezes agravado pelos compromissos familiares assumidos pelas mulheres;
- » Contexto sociocultural, que influencia a construção social do papel da mulher na sociedade em que está inserida; esse contexto sociocultural tende a ser menos benéfico para a atividade empreendedora nas mulheres, comparativamente com os homens;
- » A influência de papéis modelo pode ser também relevante, que são mais escassos no caso das mulheres empreendedoras;
- » Menor recurso e acesso a *networking* empresarial por parte das mulheres, que, comparativamente com os homens, tendem a depender essencialmente dos seus contactos mais próximos aquando da criação de um novo negócio.

Apesar de ser empreendedor e criar um novo negócio ser uma decisão muito pessoal, o contexto social, cultural e económico é também capaz de influenciar esta decisão, em especial pelo facto de condicionar a forma como ser empreendedor é percebido como sendo atrativo para um determinado indivíduo.

Os estudos existentes confirmam a influência positiva que o conhecimento e relacionamento com outros indivíduos empreendedores exerce na probabilidade de se começar um novo negócio. Estes indivíduos, já empreendedores, representam um importante papel na redução do receio de desenvolvimento da atividade empreendedora, representando muitas vezes um papel inspiracional, um **papel modelo**, que se deseja seguir e replicar. Será de referir que a capacidade de influência está relacionada com o género, uma vez que um indivíduo será mais facilmente influenciado por outro do mesmo género. Neste contexto, a promoção da atividade empreendedora no feminino será especialmente importante, pelo efeito direto que tem bem como pelo reforço do impacto que estes *role models* são capazes de exercer.

Apesar das diferenças de género existentes na prática do empreendedorismo, verifica-se que homens e mulheres empreendedoras partilham algumas **motivações para o empreendedorismo**. Em comum apresentam o facto de com o desenvolvimento da atividade empreendedora visarem:

- » Concretizar o desejo de realização;
- » Obter maior independência profissional e financeira;
- » A exploração de oportunidades de mercado;
- » Situação de desemprego ou insatisfação com o emprego detido;
- » Desenvolvimento profissional;

- » Continuar uma tradição familiar;
- » Fatores económicos, nomeadamente a criação de novas formas de geração de rendimento;

Em suma, as motivações para o empreendedorismo, quer feminino como masculino, podem ser agrupados em dois principais grupos:

- » **Fatores pull**, também reconhecido como empreendedorismo por oportunidade, que incluem fatores relacionados com a necessidade de independência, desenvolvimento pessoal, autorrealização, status social e poder.
- » **Fatores Push**, conhecido como empreendedorismo por necessidade, em que o desenvolvimento da atividade empreendedor é despoletado por aspetos como a necessidade de emprego, motivos financeiros, insatisfação no emprego ou à necessidade de conciliar a vida familiar com a vida profissional

Em **Portugal**, em 2019, o estudo realizado pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM)³ indica que a principal **motivação** para a criação de um negócio próprio é a escassez de emprego (54%). A continuação de um negócio de família é o motivo menos apontado, sendo referido apenas por cerca de um terço dos indivíduos (32%). Na figura 1 sistematizam-se as principais motivações para a criação de um negócio em Portugal, por comparação com outros tipos de países. Verifica-se que as motivações para o empreendedorismo identificadas em Portugal seguem um padrão semelhante à observada em outras economias de elevado rendimento.

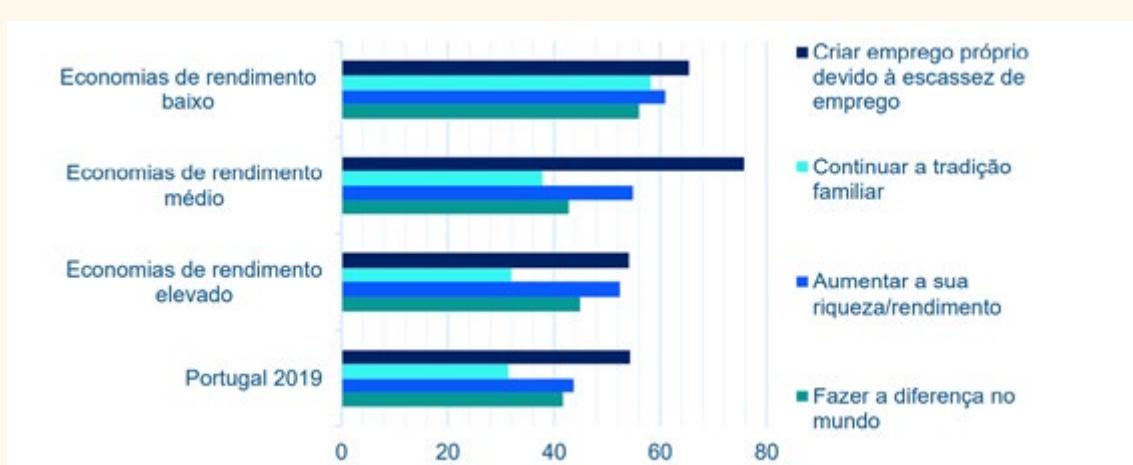


Figura 1- Principais Motivações para a criação de um negócio em Portugal, por comparação com outras economias (2019)
Fonte: GEM (2019)

³GEM, 2019.

Não obstante, algumas **motivações** tendem a ser mais **específicas às mulheres** enquanto empreendedoras, quando comparada com os homens. Será de destacar:

- » O desejo de deter um maior controlo sobre o seu tempo;
- » O desejo de encontrar uma melhor forma de conciliar o trabalho com a família;
- » Desejo de obtenção de maior flexibilidade;
- » Perseguir um sonho numa área pela qual tem um grande gosto;

Uma investigação realizada em Portugal⁴ indica que apesar de as mulheres empreendedoras muitas vezes terem optado pelo empreendedorismo como forma de a obter uma melhor conciliação da vida profissional e da vida familiar, a maior parte refere ser mais difícil conciliar o trabalho com a família após o desenvolvimento da iniciativa empreendedora, comparativamente com a altura em que estavam empregadas por conta de outrem. Para este resultado contribui a dificuldade na delegação de tarefas evidenciada pelas mulheres empreendedoras.

A mesma investigação procurou avaliar em que medida a condição de ser mulher condiciona a relação com os colaboradores da organização e a liderança. Os resultados obtidos indicam que o facto de ser mulher não influencia as relações internas na organização com os seus subordinados, apesar de algumas evidenciarem alguns constrangimentos no relacionamento com fornecedores em setores altamente masculinizados, no qual sentem algum tipo de discriminação.

Será de referir que a evidência disponível indica que as mulheres, contrariamente aos homens tendem a criar o seu negócio em áreas não relacionadas com a sua experiência profissional. Nos homens, de uma forma diferente, a criação do negócio surge geralmente em áreas próximas àquela em que desenvolviam a sua atividade, embora por vezes evidenciasse alguma insatisfação profissional. Como tal, a criação de um negócio por parte das mulheres empreendedoras envolve geralmente uma maior ruptura com a situação pessoal e profissional anterior.

No entanto, **o perfil da mulher empreendedora** apresenta algumas diferenças comparativamente com os homens. Os estudos existentes indicam que, tipicamente⁵:

- » mulheres casadas, com elevadas responsabilidades familiares, estão mais vocacionadas a empreender,
- » as mulheres tendem a iniciar os seus negócios mais tarde de que os homens, entre os 36 e os 54 anos, após terem cumprido as suas obrigações familiares.

⁴ Cardoso, 2016.

⁵ Cardoso, 2016.

Comparando o perfil das **mulheres empreendedoras no setor das tecnologias da informação e comunicação** (TIC) com outras mulheres empreendedoras noutras áreas de atividade, identifica-se que⁶:

- » As mulheres empreendedoras na área das TIC apresentam uma idade média mais elevada do que a de as mulheres empreendedoras noutros setores;
- » O seu nível de formação tende a ser mais elevado do que as mulheres empreendedoras noutras áreas de atividade que não as TIC;
- » O nível de remuneração das mulheres empreendedoras tende a ser bastante semelhante comparativamente com outros setores de atividade;
- » As mulheres empreendedoras na área das TIC tendem a trabalhar mais na gestão ou funções técnicas, comparativamente com as mulheres empreendedoras em outros setores de atividade;



Créditos: Pixbay

⁶ União Europeia, 2013

2.3 Alguns números sobre o empreendedorismo e empreendedorismo feminino

O nível de empreendedorismo existente em cada país, diverge bastante entre **diferentes partes do mundo**.

O *Global Entrepreneurship Monitor* realiza há já 20 anos uma análise à atividade empreendedora, em diferentes países. Na figura 2 é possível verificar a taxa de atividade em diferentes economias, em função o seu nível de rendimento, para o ano 2022/2023.

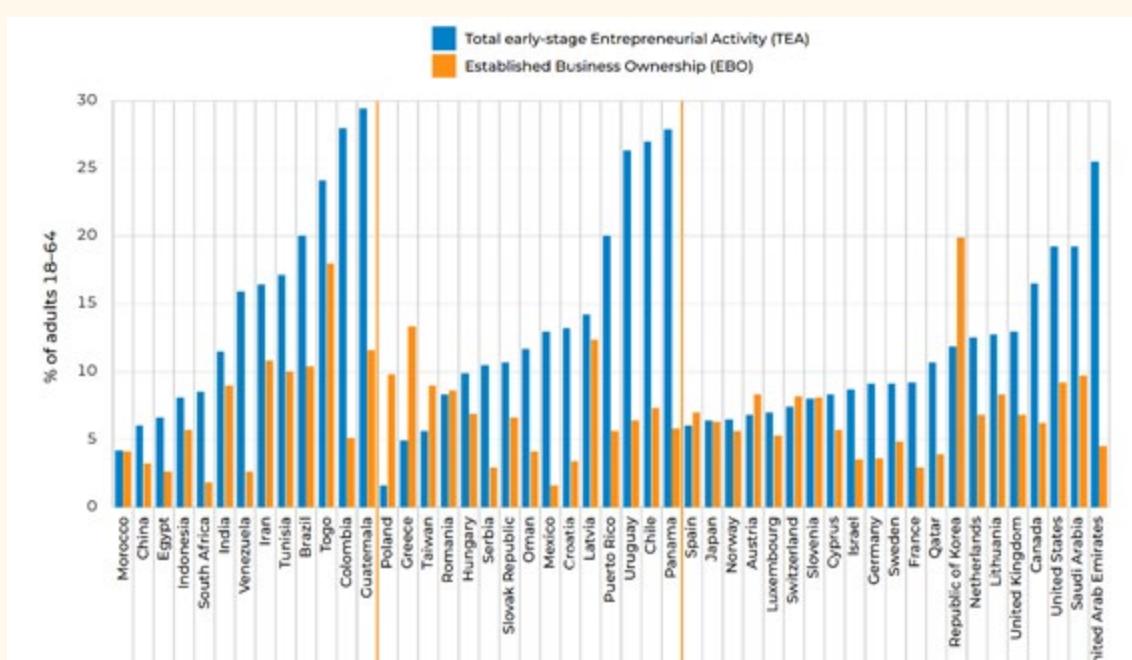


Gráfico 1- Nível de atividade empreendedora na população adulta em diferentes economias (2022/2023)
Fonte: GEM 2022/2023

O estudo realizado indica que o **nível de atividade empreendedora** tende a ser maior em **países com mais baixos níveis de rendimento**, o que sugere que, nestes casos, a criação de um novo negócio é estimulada sobretudo pelo empreendedorismo por necessidade, em particular pela falta de emprego ou pela falta de emprego atrativo. Assim, apesar de os **países com maiores níveis de rendimento** disporem de maiores recursos financeiros, sociais e educacionais, poderão dispor também de melhores oportunidades de emprego, que concorrem com a decisão de se ser empreendedor. Apesar das taxas de empreendedorismo nas economias de elevado rendimento serem mais baixas comparativamente com países com menor nível de rendimento (rendimento baixo e rendimento médio), as taxas de empreendedorismo observadas ao longo dos anos tendem a ser mais estáveis.

Em **Portugal** tem-se verificado ao longo dos últimos anos um aumento do nível de atividade empreendedora. Estima-se que em Portugal, em 2019, existia uma taxa de **atividade empreendedora early-stage** total de 12,9%, o que significa que em cada 100 adultos entre os 18 e os 64 anos, quase 13 iniciaram um novo negócio há menos de 3 anos e meio⁷. Em 2016, penúltimo ano para o qual essa estatística estava disponível, essa percentagem era de apenas 8,2%, o que significa que entre esse período houve um incremento de quase 50% na atividade empreendedora *early-stage*. Esta tendência de crescimento observada em Portugal acompanha a de outros países, tais como EUA ou Canadá.

O nível de **atividade empreendedora em negócios já estabelecidos**, entendidos como negócios com mais de três anos e meio, tem também apresentado uma evolução positiva ao longo dos últimos anos. Em 2019 esta taxa era de 11%, o que significa que em cada 100 adultos em Portugal (entre os 18-64 anos), existiam 11 empreendedores estabelecidos. Para além disso, em 2019 cerca de um quarto da população em idade adulta (24,4%) havia manifestado ter intenções de iniciar um negócio ou uma atividade empreendedora nos três anos seguintes⁸.

Será de salientar que o rácio entre a taxa média de empreendedorismo de negócios estabelecidos e de novos negócios é de 0,9, o que sugere que a maioria dos negócios em Portugal consegue chegar aos três anos e meio de vida, ao contrário daquilo que é observado na maioria dos países (Tabela 1).

	Taxa media de empreendedorismo de negócios estabelecidos	Taxa TEA	Rácio
Portugal 2016	7,1%	8,2%	0,9
Portugal 2019	11,0%	12,9%	0,9
Economias de Rendimento Baixo 2019	9,2%	11,2%	0,8
Economias de Rendimento Médio 2019	8,9%	15,8%	0,6
Economias de Rendimento Elevado 2019	7,4%	12,1%	0,6

Tabela 1 - Taxa de empreendedorismo *early-stage* e negócios já estabelecidos
Fonte: GEM Portugal (2019)

⁷ GEM, 2019

⁸ GEM Portugal, 2019.

Ainda de acordo com dados obtidos através do GEM, verifica-se que a criação de novos negócios em Portugal é sobretudo **motivada** pela oportunidade. Em 2016 constituía o motivo de 63% dos empreendedores *early-stage*, sendo bastante inferior a proporção de indivíduos que iniciavam um novo negócio motivados pela necessidade (17% em 2016).

Será de referir que a atividade empreendedora em Portugal é mais elevada nos indivíduos com maior **nível de formação**, em particular em indivíduos com formação pós-graduada. De acordo com o mesmo relatório, o menor nível de atividade empreendedora, por sua vez, é observada em indivíduos com menores níveis de escolaridade (8,6% em indivíduos com ensino básico). Estes resultados indicam a existência de um perfil altamente qualificado por parte dos empreendedores *early-stage* em Portugal.

Em **termos etários**, é em indivíduos entre os 25 e os 34 anos que se observa uma maior incidência de atividade empreendedora (50,7%).

A criação de novos negócios em Portugal tem ocorrido essencialmente no **setor** orientado para o consumidor, que acolhe cerca de metade dos empreendedores *early-stage*, a que se seguem o setor orientado para o cliente organizacional (25,3%), o setor orientado para a transformação (20,5%) e, por último, o setor extrativo (3,5%).

Será ainda de referir que também em 2019, 1,5% da população adulta havia **desistido de um negócio** nos 12 meses anteriores à realização do estudo, tendo a continuidade do mesmo sido interrompida. Igual percentagem indicou ter desistido de um negócio, no mesmo período, tendo esse negócio continuado. A principal razão apontada em Portugal para a cessação de um negócio é o facto de este não ser lucrativo (30,6%), a que se seguem os motivos pessoais (7,8%) e, por fim, por oportunidade de venda do negócio (2,9%). Comparando os resultados obtidos entre os anos de 2016 e 2019, verifica-se uma redução do peso atribuído à falta de lucratividade para a cessação de um negócio, e um aumento dos motivos de cariz pessoal.

No que respeita ao **género no empreendedorismo**, um estudo recente⁹, indica a clara prevalência do empreendedorismo despoletado por homens comparativamente com mulheres. De entre os 49 países em análise, identificam-se apenas quatro onde com uma maior taxa de empreendedorismo feminino comparativamente com o masculino: Togo, Indonésia, Polónia e Qatar.

Os gráficos seguintes ilustram o diferencial entre géneros na atividade empreendedora relativa à criação de novos negócios e a negócios já estabelecidos. Será de referir que, em termos gerais, o *gap* de géneros entre homens e mulheres tende a ser menor para negócios já estabelecidos do que para novos negócios.

⁹ GEM, 2022.

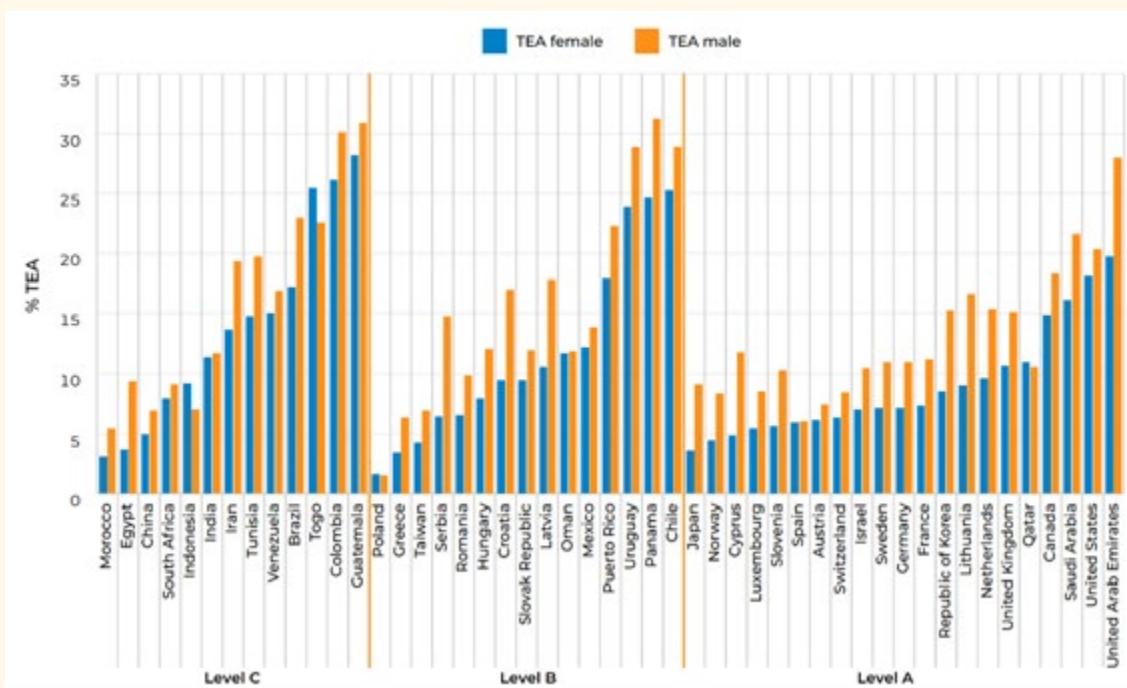


Gráfico 2 - Taxa de empreendedorismo early-stage por gênero em diferentes países
Fonte: GEM 2022/2023

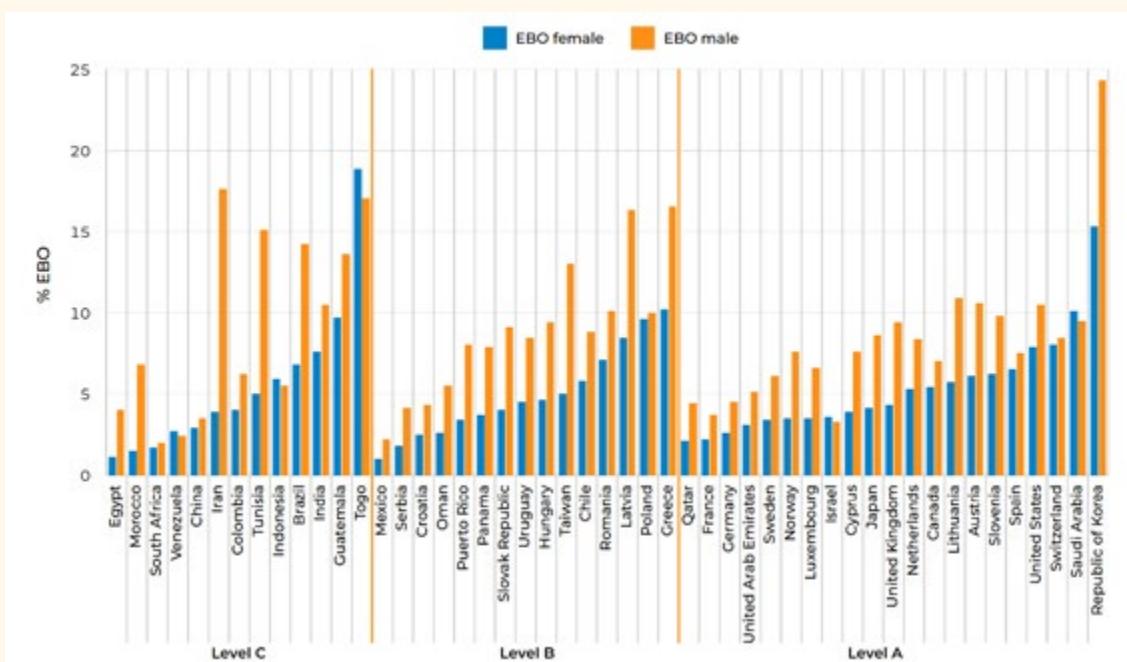


Gráfico 3 - Taxa de empreendedorismo em negócios já estabelecidos por género em diferentes países
Fonte: GEM 2022/2023

Em **Portugal**, seguindo o padrão verificado em economias semelhantes, consideradas de rendimento elevado, verifica-se uma discrepância na atividade empreendedora entre géneros. De facto, verifica-se que a taxa de atividade empreendedora *early-stage* nos empreendedores do sexo masculino é consideravelmente superior à verificada no sexo feminino (16% e 9,9%, respetivamente).

Assim, verifica-se que em média, por cada mulher empreendedora que cria um novo negócio em Portugal, existem 1,4 homens empreendedores. No gráfico seguinte é possível efetuar uma análise comparativa da situação de Portugal no que se refere à questão de género no empreendedorismo comparativamente com outras economias semelhantes, o que indica a existência de um *gap* ainda considerável entre géneros no empreendedorismo em Portugal.

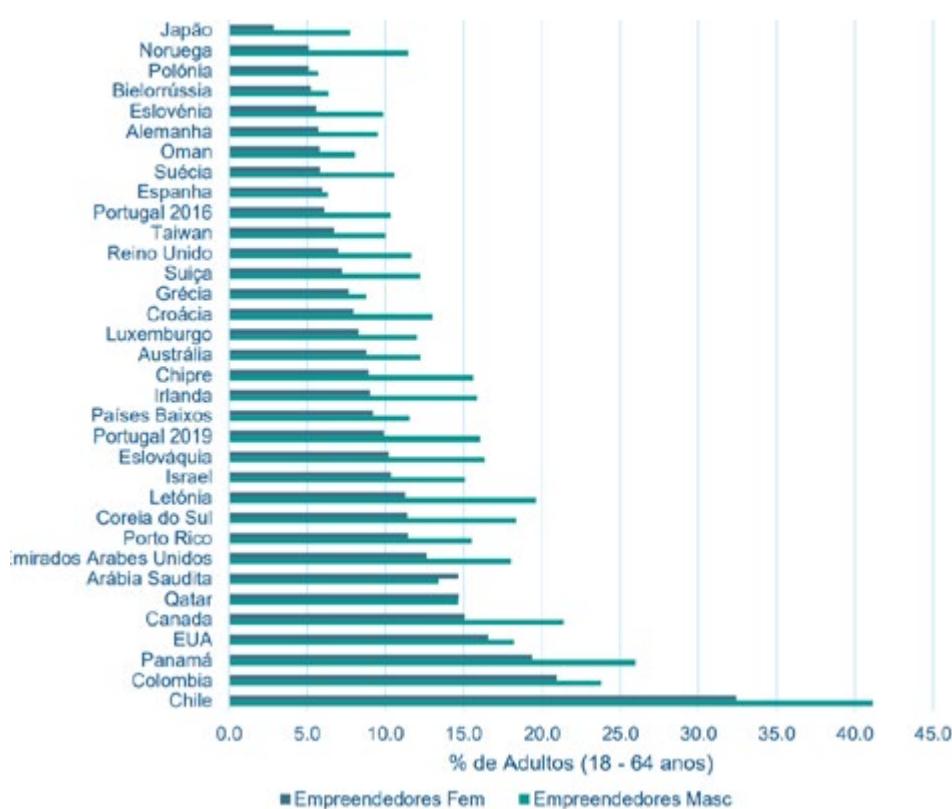


Gráfico 4 - Taxa de atividade empreendedora *early-stage* por género nas economias de rendimento elevado (2019)
Fonte: GEM Portugal (2019)

A taxa de empreendedorismo em Portugal tem aumentado, quer em empreendedores do sexo feminino como masculino (Tabela 2). A taxa de crescimento é relativamente semelhante, mantendo-se a assimetria entre géneros praticamente a mesma entre os anos de 2016 e 2019, verificando-se apenas um ligeiro esbatimento no *gap* identificado. De facto, se em 2016, por cada mulher que criava um novo negócio existiam 1,7 homens; em 2019, por cada mulher empreendedora que criava um novo negócio, 1,6 homens efetuavam a mesma situação. Os rácios obtidos indicam ainda que as diferenças de género são ligeiramente superiores em Portugal, comparativamente com o valor médio observado em diferentes tipos de economias.

	Taxa TEA para o género masculino	Taxa TEA para o género feminino	Rácio empreendedores/empreendedoras
Portugal 2016	10,4%	6,1%	1,7%
Portugal 2019	16,0%	9,9%	1,6%
Economias de Rendimento Baixo 2019	13,2%	9,2%	1,4%
Economias de Rendimento Médio 2019	17,7%	13,9%	1,3%
Economias de Rendimento Elevado 2019	14,3%	10,2%	1,4%

Tabela 2 - Rácio empreendedores/empreendedoras por tipo de economia

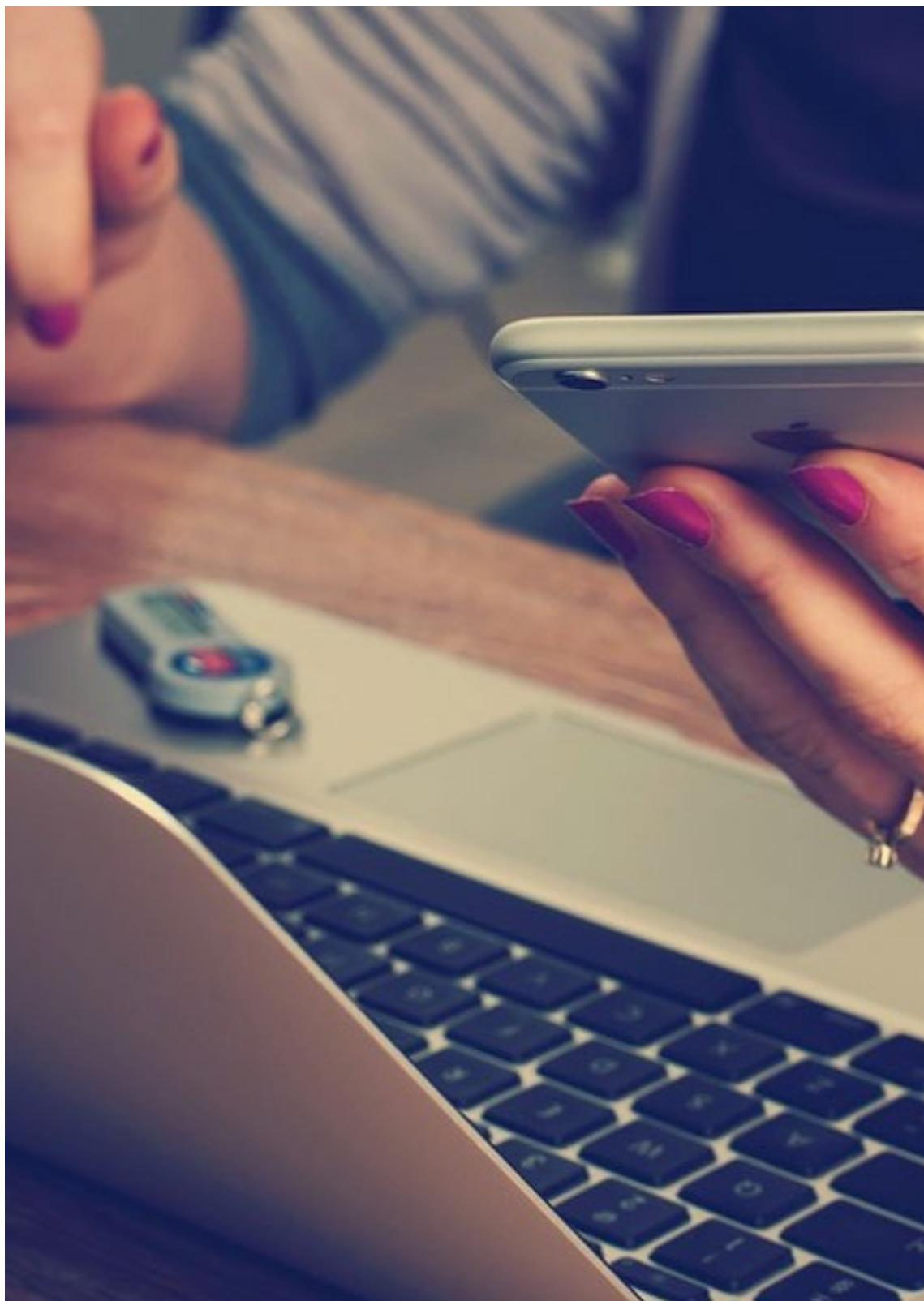
Fonte: GEM Portugal (2019)

Se considerarmos um **maior horizonte temporal** de análise verificamos que apesar da forte predominância do sexo masculino no empreendedorismo em Portugal, este *gap* tem vindo a apresentar uma evolução favorável ao longo dos últimos anos (Tabela 3). Se, por um lado, em 2019, por cada 100 homens empreendedores em Portugal existiam apenas cerca de 62 mulheres, em 2001, por cada 100 homens empreendedores apenas se verificavam 39 mulheres nessa condição.

Ano	Taxa de atividade empreendedora early-stage homem/mulher
2019	1,6
2016	1,7
2015	1,9
2014	1,4
2013	1,9
2012	1,5
2011	2,2
2010	2,0
2007	2,0
2004	1,0
2001	2,6

Tabela 3 - Evolução do rácio entre géneros na taxa de atividade empreendedora early-stage

Fonte: Construído através da base de dados do GEM



Créditos: Pixbay

3. As Mulheres nas Tecnologias de Informação

3.1 O género e a formação

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) no relatório *Education at a Glance*¹⁰ permite conhecer a realidade ao **nível de formação em diferentes países**. Uma análise comparativa entre os anos 2011 e 2021 indica que durante esta década houve um aumento do número de estudantes com formação superior, situação que se observa em todos os países em análise. Observa-se ainda uma forte capacitação das mulheres em termos dos níveis de formação obtidos. Para a grande maioria dos países em análise, a percentagem das mulheres com formação superior é maior do que a verificada nos homens.



Créditos: Pixbay

¹⁰ OCDE, 2022.

	Below upper secondary						Upper secondary or post-secondary non-tertiary						Tertiary					
	Men		Women		Total		Men		Women		Total		Men		Women		Total	
	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)	2011 (%)	2021 (%)
OECD Countries																		
Australia	17 ^a	10	14 ^a	8	16 ^a	9	48 ^a	43	35 ^a	30	40 ^a	37	38 ^a	46	51 ^a	62	49 ^a	54
Austria	11	11	13	10	12	11	57	51	49	43	53	47	32	38	37	47	35	42
Belgium	20 ^a	14	17 ^a	11	18 ^a	13	44 ^a	42	35 ^a	31	39 ^a	37	37 ^a	44	48 ^a	58	42 ^a	51
Canada	9	6	6	4	8	5	43	36	29	21	36	29	48	58	64	75	56	66
Chile ^a	23 ^a	14	23 ^a	11	23 ^a	12	59 ^a	49	54 ^a	45	54 ^a	47	22 ^a	37	20 ^a	44	22 ^a	41
Colombia	m	28	m	21	m	25	m	45	m	45	m	45	m	27	m	34	m	31
Costa Rica	57	49	52	41	54	45	19	24	21	26	20	25	24	28	28	33	26	30
Czech Republic	5 ^a	7	6 ^a	7	6 ^a	7	73 ^a	66	65 ^a	49	69	58	22 ^a	27	28 ^a	43	25 ^a	35
Denmark	23	19	16	13	19	16	46	40	37	29	42	36	31	41	47	58	39	49
Estonia	18	14	10	9	14	12	52	53	42	37	47	45	30	33	49	54	39	43
Finland	12	10 ^a	7	8 ^a	10	9 ^a	57	58 ^a	44	49 ^a	51	51 ^a	31	34 ^a	48	47 ^a	39	40 ^a
France	18	13	15	11	17	12	43	41	37	35	40	39	39	46	47	54	43	50
Germany	13 ^a	15	14 ^a	13	13 ^a	14	61 ^a	50	57 ^a	49	59	50	29	34	30 ^a	38	28 ^a	36
Greece	28 ^a	10	18 ^a	7	23 ^a	8	44 ^a	53	44 ^a	42	48 ^a	47	28 ^a	38	38 ^a	51	33 ^a	44
Hungary	13	14	13	13	13	13	65	59	53	48	59	54	23	27	34	39	28	33
Iceland	31	26	23	13	27	20	40	40	31	36	35	38	29	34	47	51	38	42
Ireland	18 ^a	6	12 ^a	4	15 ^a	5	42 ^a	35	33 ^a	28	30 ^a	32	40 ^a	59	54 ^a	67	47 ^a	63
Israel	13 ^a	10	8 ^a	7	10 ^a	9	50 ^a	55	40 ^a	36	45 ^a	45	38 ^a	35	52 ^a	57	45 ^a	46
Italy	32 ^a	26	25 ^a	20	29 ^a	23	51 ^a	52	49 ^a	45	50 ^a	49	18 ^a	22	26 ^a	34	21 ^a	28
Japan ^a	m	m	m	m	m	m	x(13)	x(14)	x(15)	x(16)	x(17)	x(18)	55 ^a	62 ^a	63 ^a	68 ^a	59 ^a	65 ^a
Korea	2 ^a	2	2 ^a	2	2 ^a	2	37 ^a	35	31 ^a	22	34 ^a	29	60 ^a	63	67 ^a	76	64 ^a	69
Latvia	23	13	11	8	17	11	53	50	43	37	48	44	24	36	46	55	35	46
Lithuania	13 ^a	10	8 ^a	4	10 ^a	7	48 ^a	42	35 ^a	28	41 ^a	35	40 ^a	48	57 ^a	68	48 ^a	57
Luxembourg	17 ^a	13	16 ^a	8	17 ^a	10	38 ^a	28	35 ^a	25	37 ^a	27	45 ^a	59	40 ^a	68	47 ^a	63
Mexico	60	44	60	44	60	44	21	29	21	28	21	29	18	26	19	28	19	27
Netherlands	21 ^a	12	16 ^a	9	18 ^a	10	44 ^a	38	40 ^a	31	34	36 ^a	51	44 ^a	60	40 ^a	56	56
New Zealand	21	15	19	12	20	13	m	44	m	38	m	41	m	41	m	50	m	45
Norway	18	19	14	15	16	17	42	35	31	21	37	28	39	46	55	65	47	55
Poland	7 ^a	9	5 ^a	5	6 ^a	7	62 ^a	59	49 ^a	45	59	52	31 ^a	31	47 ^a	50	39 ^a	41
Portugal	50	20	38	13	44	17	28	42	29	30	29	36	22	38	32	56	27	47
Slovak Republic	8 ^a	6	6 ^a	6	8 ^a	6	72 ^a	65	64 ^a	42	69	54	21 ^a	28	31 ^a	51	26 ^a	39
Slovenia	9 ^a	5	3 ^a	3	6 ^a	4	67 ^a	58	53 ^a	36	60 ^a	48	24 ^a	37	44 ^a	61	34 ^a	48
Spain	40	33	29	22	35	28	25	24	26	23	25	24	35	43	46	54	40	49
Sweden	10 ^a	18	8 ^a	14	9 ^a	16	54 ^a	42	42 ^a	28	48 ^a	35	35 ^a	41	51 ^a	58	43 ^a	49
Switzerland	11 ^a	8 ^a	13 ^a	8 ^a	12 ^a	8 ^a	50 ^a	42 ^a	49 ^a	37 ^a	50 ^a	40 ^a	38 ^a	50 ^a	38 ^a	52 ^a	38 ^a	52 ^a
Turkey ^a	52 ^a	35	62 ^a	37	57 ^a	36	28	27	21 ^a	21	29	24	20 ^a	36	18 ^a	42	19 ^a	40
United Kingdom ^a	16 ^a	15	16 ^a	9	16 ^a	12	39 ^a	31	36 ^a	30	37 ^a	30	49 ^a	54	48 ^a	61	47 ^a	57
United States	13	7	9	5	11	6	49	47	43	38	46	43	38	46	48	57	43	51
OECD average	21	16	17	12	19	14	47	44	40	35	44	39	33	41	43	53	38	47
EU22 average	19	14	14	10	16	12	51	48	44	37	48	42	30	39	42	53	36	46
Partner Countries																		
Argentina	36	30	29	24	32	27	48	54	47	54	48	54	16	16	24	22	20	19
Brazil	47 ^a	32	40 ^a	25	43 ^a	29	42 ^a	48	46 ^a	49	44 ^a	48	11 ^a	20	15 ^a	26	13 ^a	23
China ^a	63	m	66	m	64	m	19	m	16	m	18	m	18	m	18	m	18	m
India ^a	58	61	70	70	64	66	26	16	18	12	22	14	16	23	12	19	14	21
Indonesia	57	42	61	43	59	42	34	43	28	36	31	39	9	16	11	22	10	19
Saudi Arabia	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
South Africa ^a	44	48	43	44	44	46	49	39	51	39	50	39	7	13	6	17	7	15
G20 average	34	26	33	24	33	25	40	39	35	34	38	37	28	36	33	44	31	40

Gráfico 5 - Tendências na frequência do Ensino em pessoas entre os 25 e os 34 anos, por género (2011 e 2021)

Fonte: OCDE (2022)

Nos últimos anos tem-se observado uma alteração muito significativa do perfil formativo em **Portugal**, com um aumento significativo do nível de escolaridade da população (Tabela 4). Esta melhoria no nível de formação é especialmente evidente no caso do género feminino. As estatísticas disponíveis¹¹ indicam que, em 2021, quase metade da população feminina tem formação de nível secundário (22,5%) ou de nível superior (22,4%). De referir que no início do século, a percentagem de mulheres que tinham ensino superior completo era de apenas 8,4%. Portanto, em 20 anos, a proporção de mulheres com formação de nível superior passa de 8,4% para 22,4%, enquanto nos homens esta percentagem evoluiu de 11,6% para 16,8%.

¹¹ PORDATA, 2022

Ano	Homens					Mulheres				
	1960	1981	2001	2011	2021	1960	1981	2001	2011	2021
Sem nível de escolaridade	60,6	28,6	13,3	7,6	4,3	72,1	44,3	22,3	12,9	7,2
1º ciclo	34,6	44	32,4	27,5	21,4	25,3	34,1	28,2	26,9	23,1
2º ciclo	-	12,1	15,6	15,1	11,3	-	9,1	12,2	10,8	8,1
3º ciclo	-	7,8	18	21,2	20,2	-	6,3	14,7	17,2	15,7
Ensino Secundário	3,7	3,7	13,3	16	24,6	2,3	2,6	13,3	15,5	22,5
Ensino Médio	-	0,3	0,8	1,1	1,4	-	2	0,8	0,8	0,9
Ensino Superior	1,1	2,9	6,7	11,6	16,8	0,3	1,4	8,4	15,9	22,4

Tabela 4 - Nível de escolaridade completo mais elevado da população adulta por género (%)

Fonte: Pordata

Em 2022, de acordo com dados da PORDATA, encontravam-se **matriculados no ensino superior** 433.217 estudantes, dos quais 233.747 (53,96%) eram mulheres. Como tal, constata-se que atualmente, em Portugal, as mulheres representam a grande maioria dos estudantes do ensino superior, sendo um padrão que se afirma no decorrer das últimas 3 décadas.

Olhando, no entanto, para a preponderância do **género em diferentes graus de ensino superior**, verifica-se que apenas nos cursos técnicos superiores profissionais (CTEsP) existe um maior número de alunos do sexo masculino, por comparação com outros níveis de formação. O *gap* de géneros, com maior expressão para as mulheres na frequência do ensino superior, é mais expressivo em cursos de mestrados e de especialização (Tabela 5).

	Homens (percentagem)	Mulheres (percentagem)
Curso técnico superior profissional	64,1%	35,9%
Licenciatura - 1.º ciclo	46,3%	53,7%
Mestrado Integrado	39,5%	60,5%
Mestrado	44,0%	56,0%
Especializações	31,5%	68,5%
Doutoramento	47,4%	52,6%

Tabela 5 - A distribuição por género de alunos matriculados em diferentes cursos no ensino superior (2022)

Fonte: Adaptado de PORDATA

Apesar da preponderância das mulheres na frequência do ensino superior, verifica-se que a sua distribuição por **área de formação** não é homogénea. Com efeito, identificam-se áreas em que o sexo feminino é maioritário, como é o caso, por exemplo, da educação (76,6%) ou da saúde e proteção social (76,8%). Em 2022, e conforme sugerido pela Tabela 6, apenas três áreas tinham uma maior proporção de estudantes do sexo masculino do que feminino: (i) Ciências, Matemática e Informática, (ii) Serviços e (iii) Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção. Neste último caso, por cada 100 estudantes do sexo masculino existem menos de 28 estudantes do sexo feminino.

As proporções identificadas e as diferenças de género são bastante próximas caso se considerem o número de inscritos no ensino superior ou diplomados, evidenciando-se, nos dois casos, padrões de género muito semelhantes.

Área de formação	Percentagem de alunos do sexo feminino
Educação	76,6
Artes e Humanidades	60,5
Ciências Sociais, Comércio e Direito	60,3
Ciências, Matemática e Informática	42,6
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	27,7
Agricultura	58,2
Saúde e Proteção Social	76,8
Serviços	39,5
Total	54

Tabela 6 - Alunos do sexo feminino em % dos matriculados no ensino superior por área de educação e formação
Fonte: PORDATA

Olhando concretamente para os diplomados **na área das tecnologias da informação e comunicação** verifica-se igualmente uma forte sub-representação das mulheres, que conta apenas com cerca de 22 mulheres por cada 100 homens formados na área. Curiosamente no ano de 2000 este *gap* era ligeiramente menos acentuado (situado em 26%).

Anos	Total (N)	Masculino (%)	Feminino (%)
1999	2.561	73,8	26,2
2000	2.814	74	26
2001	2.747	76,1	23,9
2002	3.316	76,7	23,3
2003	3.415	78,3	21,7
2004	3.927	77,4	22,6
2005	4.163	77,6	22,4
2006	4.243	77,3	22,7
2007	7.610	80,5	19,5
2008	7.622	81,2	18,8
2009	5.764	82,5	17,5
2010	5.363	82,5	17,5
2011	5.236	82,3	17,7
2012	5.551	81,9	18,1
2013	5.809	81,9	18,1
2014	5.290	80,2	19,8
2015	5.221	81,5	18,5
2016	5.473	81	19
2017	5.938	79,8	20,2
2018	6.304	79,5	20,5
2019	6.726	78,9	21,1
2020	7.003	80,2	19,8
2021	7.474	78,1	21,9

Tabela 7 - Diplomados no ensino superior em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC): total e por sexo

Fonte: PORDATA

Apesar da preponderância das mulheres no ensino superior, identificam-se assimetrias de géneros em termos de áreas de formação, constando-se uma maior proporção de mulheres em determinadas áreas de formação como a educação, intervenção social e saúde, tal como anteriormente identificado. A opção por estas áreas poderá ser o resultado de uma extensão das suas competências de género historicamente difundidas¹². Este padrão formativo é entendido como capaz de conduzir a uma situação de **segregação horizontal no mercado de trabalho**, uma vez que, apesar do elevado nível de escolarização, as mulheres tendem a estar mais presentes em setores e ocupações pior remunerados. Para além disso, constata-se que o aumento remuneratório verificado ao longo da hierarquia é especialmente penalizador para as mulheres, comparativamente com a observada nos homens¹³.

¹² Felisberto, 2012.¹³ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2022.

3.2 As mulheres e o mercado de trabalho

3.2.1 Situação laboral e género

Analizando o **regime de duração de trabalho**, verifica-se que a situação mais comum em Portugal é a de trabalho em tempo completo, observável nos dois géneros¹⁴. Será no entanto de referir que a condição de trabalho em regime parcial é mais comum nas mulheres (9,8% das situações de emprego nas mulheres) do que nos homens (onde esta condição ocorre em apenas 5,8% dos casos).

Ainda de acordo com dados da PORTADA, em 2022 a situação de **trabalhador por conta de outrem** é mais comum nas mulheres (88,5% dos casos de mulheres que se encontram a trabalhar). Esta é também a situação mais comum nos homens, ainda que uma proporção um pouco inferior (81,3%). De entre os colaboradores que trabalham por conta de outrem, a situação contratual observada em 2022 era bastante próxima entre géneros, sendo mais comum a de contrato permanente/sem termo (cerca de 83,5% dos colaboradores por conta de outrem em cada um dos géneros).

Será de referir que a situação **trabalhador por conta própria** ocorre numa menor percentagem de mulheres empregadas (10,9%), comparativamente com os homens (18,1%).

Analizando a **taxa de desemprego**, esta é historicamente superior no género feminino. Com efeito, em 2021 a taxa de desemprego nas mulheres era de 8,9%, enquanto nos homens era de 7,3%¹⁵. Tipicamente quanto maior o nível de formação, maior tende a ser a respetiva taxa de emprego. De facto, as estatísticas disponíveis indicam que em 2021, em média, as taxas de emprego para jovens adultos com educação superior eram cerca de 8 pontos percentuais mais elevados do que aqueles que disponham de formação de nível secundário superior e, de uma forma mais expressiva, 26 pontos percentuais mais elevadas do que os que não têm formação secundária completa.

Este impacto positivo da formação superior na taxa de emprego é observado nos dois géneros, embora de forma mais acentuada nas mulheres, onde o efeito da educação sobre o acesso a emprego é visto como especialmente positivo.

A taxa de emprego varia, no entanto, de acordo com a área em que a formação é realizada. Nos países da OCDE, em termos gerais, as maiores taxas de emprego são observadas em pessoas que desenvolveram a sua formação superior na área das tecnologias da informação e comunicação (Gráfico 6).

¹⁴ PORDATA, 2022.

¹⁵ PORDATA, 2022.

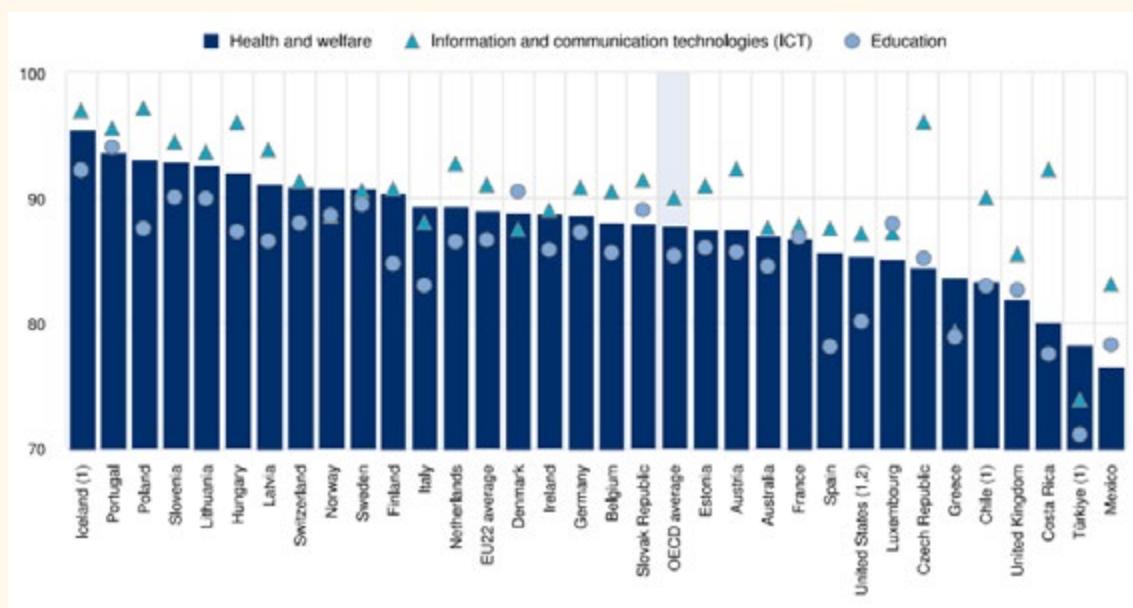


Gráfico 6 - Taxa de emprego em pessoas com formação superior por área de estudo (2021)

Fonte: OCDE (2022)

3.2.2 Remuneração e género

Analisando a remuneração e ganho médio por género, verifica-se a existência de diferenças de remuneração, que têm vindo a acontecer ao longo dos últimos anos. Apesar de o nível de escolaridade ser mais elevado nas mulheres, os níveis de remuneração médios são mais baixos, mantendo-se esta diferença salarial entre géneros, mesmo apesar da evolução positiva observada em termos de frequência do ensino superior nas últimas décadas no género feminino. Com efeito, as estatísticas disponíveis¹⁶, indicam que a remuneração média dos homens é superior à remuneração média das mulheres em cerca de 20%. Esta diferença é observada também quando consideramos o ganho, que inclui, para além do salário, possíveis horas extraordinárias realizadas, subsídios ou prémios. A assimetria observada em termos de ganho total tem vindo a reduzir-se ligeiramente ao longo dos últimos anos, e a aproximar-se do rácio previamente descrito em termos de proporção de remuneração entre géneros.

Anos	Remuneração base média			Ganho médio			Rácio homens/ mulheres remuneração média	Rácio homens / mulheres ganho médio
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres		
1985	149,9	160,9	125,4	170,5	186,3	135,8	1,3	1,4
1986	178,4	192	149,9	202,7	222,1	162,4	1,3	1,4
1987	204,7	220,6	172,2	234	257,1	186,9	1,3	1,4
1988	225,3	243,6	189,6	259,5	286,7	206,5	1,3	1,4
1989	254	276,4	212,8	290,9	323	231,8	1,3	1,4
1990								
1991	348,7	382,5	290,7	405,1	453,9	321,4	1,3	1,4
1992	398,2	438,3	332,3	469,7	528,4	372,9	1,3	1,4
1993	443	486,2	371,5	516,9	578,4	415,4	1,3	1,4
1994	477,9	523	407,7	561,4	626	460,6	1,3	1,4
1995	493	542,8	416,8	584	655,5	474,6	1,3	1,4
1996	521,8	573,7	442,9	619,7	694,3	506,1	1,3	1,4
1997	534,8	589,5	454,1	638,6	717,8	521,9	1,3	1,4
1998	565,4	624,7	479,3	677,8	763,4	553,6	1,3	1,4
1999	586,3	648,7	497,4	700,2	788,8	574	1,3	1,4
2000	612	674,7	523,6	729,4	817,9	604,6	1,3	1,4
2001								
2002	685	744,2	599,5	817,4	901,1	696,5	1,2	1,3
2003	711,4	775,9	620,1	849,6	941,5	719,5	1,3	1,3
2004	738,8	805,5	645,3	877,5	971,3	745,8	1,2	1,3
2005	764,7	832,5	672	907,2	1003	776,2	1,2	1,3
2006	786,6	857,6	691,4	934	1034,5	799,3	1,2	1,3
2007	806,1	876,8	712,7	963,3	1066	827,7	1,2	1,3
2008	843,2	916,3	747,7	1008	1112,4	871,6	1,2	1,3
2009	867,5	940,5	773,5	1034,2	1138,8	899,3	1,2	1,3
2010	899	976,7	800,8	1075,3	1185	936,5	1,2	1,3
2011	905,1	984,2	807,5	1083,8	1195,4	945,9	1,2	1,3
2012	914,1	999	813,7	1094,7	1212,3	955,8	1,2	1,3
2013	911,5	993,2	815,6	1093,3	1208,8	957,6	1,2	1,3
2014	909,5	985	820,3	1093,2	1203,3	963,1	1,2	1,2
2015	913,9	990,1	825	1096,7	1207,8	966,9	1,2	1,2
2016	924,9	997,4	840,3	1107,9	1215,1	982,5	1,2	1,2
2017	943	1012,3	861,2	1133,3	1236,9	1011	1,2	1,2
2018	970,4	1039,1	888,6	1170,3	1274	1046,6	1,2	1,2
2019	1005,1	1073,8	922,6	1209,9	1312,4	1087	1,2	1,2
2020	1042	1109,2	960,3	1250,8	1349,4	1130,9	1,2	1,2
2021	1082,8	1152,2	999,3	1294,1	1395,7	1172,1	1,2	1,2

Tabela 8 - Tendências na remuneração e ganho médio mensal, por género

Fonte: Adaptado de PORDATA

Analizando o ganho em função da qualificação profissional, por género (Tabela 9), verifica-se que, em 2021, a maior assimetria de rendimento entre géneros se verifica em quadros superiores (1,33) e profissionais altamente qualificados (1,25), verificando-se, ainda assim, que o ganho mensal médio é sempre superior no caso dos homens do que das mulheres.

Ganho por qualificação profissional	Homens	Mulheres	Rácio ganho homens/mulheres
Quadros superiores	2823,6	2122,6	1,33
Quadros médios	1953,3	1651,8	1,18
Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1852,5	1667,2	1,11
Profissionais altamente qualificados	1629,3	1299	1,25
Profissionais qualificados	1111,5	966,3	1,15
Profissionais semiqualificados	987,7	852,3	1,16
Profissionais não qualificados	876	791,4	1,11
Praticantes e aprendizes	873	825	1,06
Total	1395,7	1172,1	1,19

Tabela 9 - Ganho médio mensal em função da qualificação profissional, por género (2021)

Fonte: PORDATA

Olhando para o ganho médio mensal em função da atividade económica, para os colaboradores que trabalham por conta de outrem, verifica-se que a existência de um ganho médio mensal em 2021 maior nos homens do que nas mulheres na maioria das atividades económicas (Tabela 10). As exceções verificam-se na Construção (0,9) e Administração pública, defesa e segurança social obrigatória (0,9), em que o rácio é inferior à unidade.

	Homens	Mulheres	Rácio homens/mulheres
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	1034,3	951,3	1,1
Indústrias extractivas	1587,4	1664,5	1,0
Indústrias transformadoras	1338,9	1048,6	1,3
Eletricidade, gás e água	3012,8	2807,1	1,1
Construção	1094,9	1171,9	0,9
Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos	1293,7	1143,5	1,1
Alojamento, restauração e similares	987,7	856,5	1,2
Transportes e armazenagem	1450,6	1524,3	1,0
Atividades financeiras e de seguros	2698,8	2081	1,3
Administração pública, defesa e segurança social obrigatória	1218	1366,2	0,9
Educação	1687	1325,5	1,3
Saúde e ação social	1479,4	1092,9	1,4
Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	1969,8	2022	1,0
Total	1395,7	1172,1	1,2

Tabela 10 - Ganho médio mensal em função do setor de atividade, por género (2021)

Fonte: PORDATA

Na maioria dos países da OCDE, melhores níveis de rendimento encontram-se associados a indivíduos que apresentam maiores níveis de formação. Considerando a média dos países da OCDE, indivíduos com formação superior tendem a ter níveis de remuneração superiores em 20% quando comparados com indivíduos com formação de nível secundário. Esta diferença de remuneração em função do nível de formação é mais evidente com o avançar da idade, onde as diferenças salariais em função do nível de formação são mais expressivas (75% mais em indivíduos entre os 45 e os 54 anos).

Será no entanto de referir que, de acordo com dados da OCDE, o *gap* de remuneração entre géneros persiste, independentemente do nível de formação ou área de em que os indivíduos tenham realizado a sua formação. Este *gap* de géneros que é observado para a generalidade de países da OCDE ainda assim é ligeiramente mais ténue (embora existente) quando falamos em mulheres com níveis de formação mais elevados.

Não obstante, estas diferenças em termos de níveis de remuneração, desfavorável às mulheres, resulta também das escolhas do percurso formativo mais preponderantes a cada género. De acordo com o relatório da OCDE, *education at a glance*¹⁷, tipicamente os homens são mais propensos em estudarem em áreas tecnológicas onde os níveis remuneratórios tendem a ser mais elevados do que aqueles em que as mulheres manifestam maior predisposição para desenvolver a sua formação, tal como educação, artes ou humanidades, onde os níveis remuneratórios médios praticados são bastante inferiores (Gráfico 7).

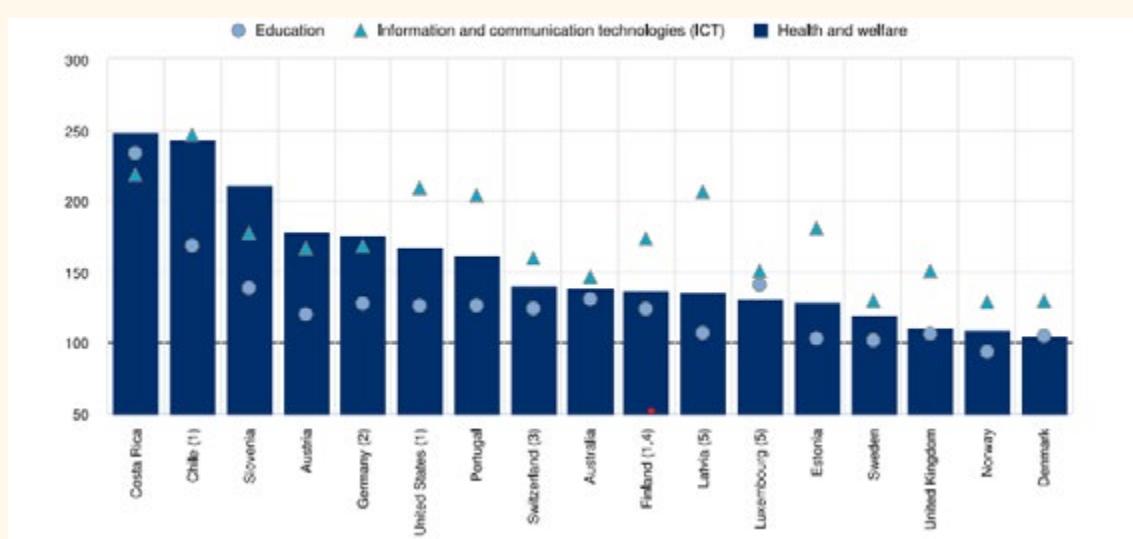


Gráfico 7 - Nível remuneratório de indivíduos com formação superior em função da área de estudos (2020)
Fonte: OCDE

Ainda assim, e apesar do poder explicativo que a área de formação possa ter, o mesmo relatório indica que controlando a área de formação e, como tal, comparando o nível remuneratório entre homens e mulheres para a mesma área de estudos, as diferenças de género persistem.

¹⁷ OCDE, 2022.

3.3.3 Área de atividade e género

A análise da distribuição da população por género identifica ainda uma maior concentração da atividade laboral das mulheres em determinadas áreas, por comparação com o género masculino, tais como Especialistas das atividades intelectuais e científicas (21,2%) na qual se verifica um crescimento na última década, Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (22,2%) ou trabalhadores não qualificados (18,9%). Há outras áreas em que, por sua vez, se identifica uma sub-representação do género feminino.

	Homens		Mulheres	
	2011	2021	2011	2021
Profissões das forças armadas	1,2%	0,9%	0,2%	0,1%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	9,3%	7,5%	4,8%	4,3%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	11,3%	14,3%	17,2%	21,2%
Técnicos e profissões de nível intermédio	11,7%	11,0%	9,4%	9,7%
Pessoal administrativo	6,0%	7,0%	11,3%	11,7%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	14,2%	13,6%	23,5%	22,2%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	3,3%	3,3%	1,2%	0,9%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	24,9%	21,9%	5,2%	4,6%
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	9,7%	8,5%	2,0%	1,7%
Trabalhadores não qualificados	8,4%	11,1%	16,8%	18,9%

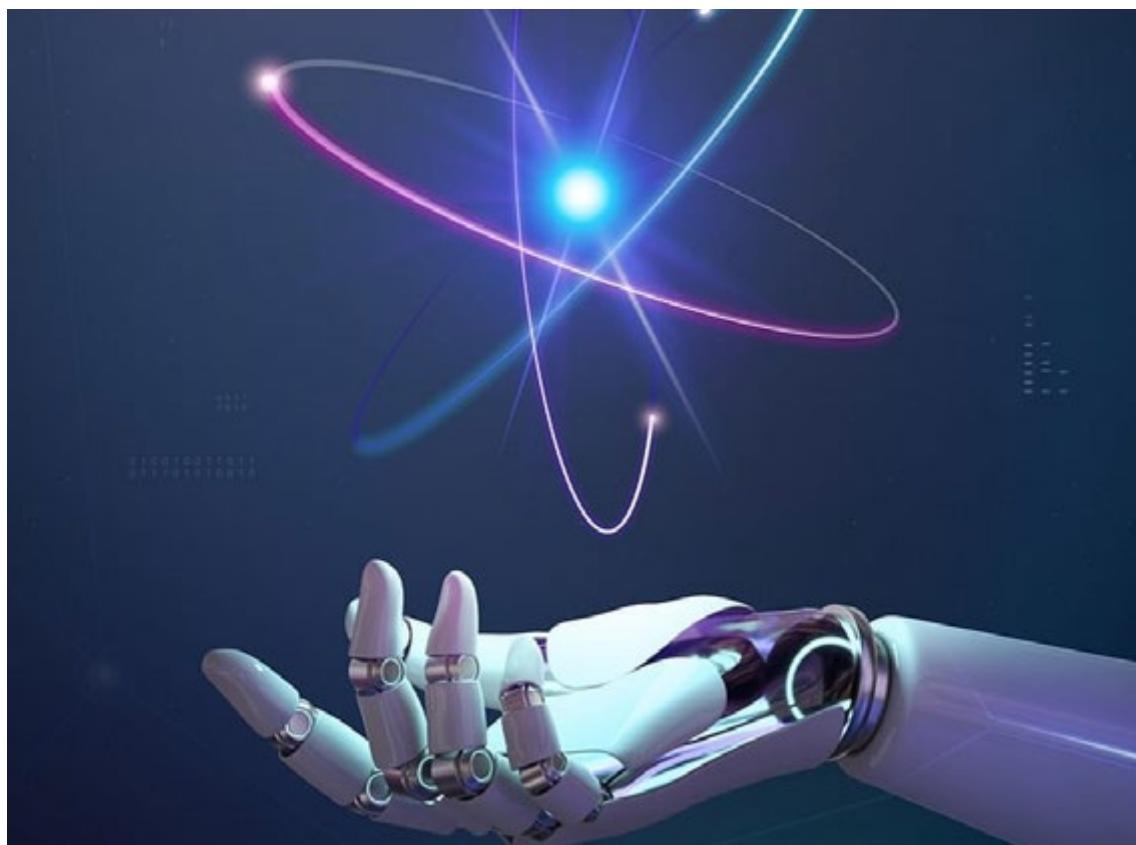
Tabela 11 - Distribuição da população empregada por atividade, de acordo com o género
Fonte: Adaptado de PORDATA

Apesar das transformações sociais que têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos tempos, em particular no que respeito ao papel do género e da mulher, verifica-se ainda alguma segregação da mulher no mercado de trabalho. Com efeito, é ainda observável uma maior concentração das mulheres em profissões mais tipicamente conotadas com o prolongamento, no mercado de trabalho, de atividades que ao longo dos tempos foram desempenhando na esfera doméstica¹⁸. Verifica-se ainda uma maior concentração das mulheres na administração pública e em empresas de menor dimensão, situação que expõe as mulheres a uma maior situação de fragilidade económica. Para além do *gap* salarial existente entre géneros, verifica-se uma menor representatividade nas mulheres na ocupação de funções de gestão e no topo da hierarquia, mesmo apesar de as mulheres apresentarem uma maior taxa de escolarização e formação de nível superior que os homens.

¹⁸ Felisberto, 2012.

Segundo Felisberto (2012), é visível na sociedade uma aceitação da hegemonia masculina, verificando-se também uma certa naturalização dos papéis de género no setor. Neste contexto, a formação da identidade de género e os correspondentes papéis sociais podem ser explicados através de três abordagens principais:

1. **abordagem biológica**, que considera que as diferenças de comportamento entre homens e mulheres assentam em aspetos relacionados com a biologia humana (tais como hormonas, cromossomas ou genética), que são responsáveis pelas diferenças congénitas no comportamento entre homens e mulheres;
2. **construção social do género**, segundo a qual a identidade de género surge relacionado com a sociedade e é moldado pela mesma;
3. **socialização do género**, que defende o princípio da aprendizagem dos papéis de género através de diferentes agentes sociais, como família ou meios de comunicação; sendo o género visto como o resultado do processo de socialização e nas interações sociais;



Créditos: Pixbay

3.4 As tecnologias de informação e o género

De acordo com o *EUROSTAT*, em 2020 na União Europeia cerca de 8 milhões de pessoas trabalhavam como especialistas na área das tecnologias de informação e comunicação, o que corresponde a cerca de 4.3% da força de trabalho na União Europeia.

Este setor continua a apresentar um forte crescimento, tendo aumentado 1.3 pontos percentuais em termos de representatividade de emprego na União Europeia entre 2011 e 2020. Num período mais recente, entre 2019 e 2020, o crescimento observado foi de 0.4 pontos percentuais, o que corresponde a um crescimento de 5.2% no período.

Estes dados refletem o crescimento e relevância que o setor tem vindo a alcançar, em particular em virtude da aceleração do processo de transformação digital que envolve, cada vez mais, a economia no seu todo. De facto, entre 2012 e 2021 o número de pessoas empregadas no setor na união Europeia aumentou cerca de 50%, bastante acima do crescimento total de emprego, de apenas 6.3%.

De acordo com o *EUROSTAT*, os países na União Europeia em que os profissionais na área das tecnologias da informação e comunicação apresentam uma maior relevância são Finlândia (7,6%) e Suécia (7.5%), destacando-se ainda a Estónia, Luxemburgo, Países Baixos, Irlanda e Dinamarca, todos com taxas superiores a 5%. As percentagens mais baixas são encontradas na Grécia (2%) e Roménia (2,4%). De referir, no entanto, que em termos absolutos se destacam a Alemanha e França, onde, respetivamente 2 milhões e 1,2 milhões de pessoas trabalham no setor.

Em **Portugal**, para além do crescimento do número de postos de trabalho no setor, verifica-se também um forte crescimento em termos de **valores movimentados e número de empresas no setor**.

No ano de 2020 considerando a globalidade dos setores de atividade, foram criadas 154 287 **novas empresas** em Portugal. O setor da informação e comunicação foi aquele que apresentou uma maior taxa de crescimento de novas empresas na área não financeira (cerca de 12,0%, comparativamente com o ano de 2019) (Gráfico 8).

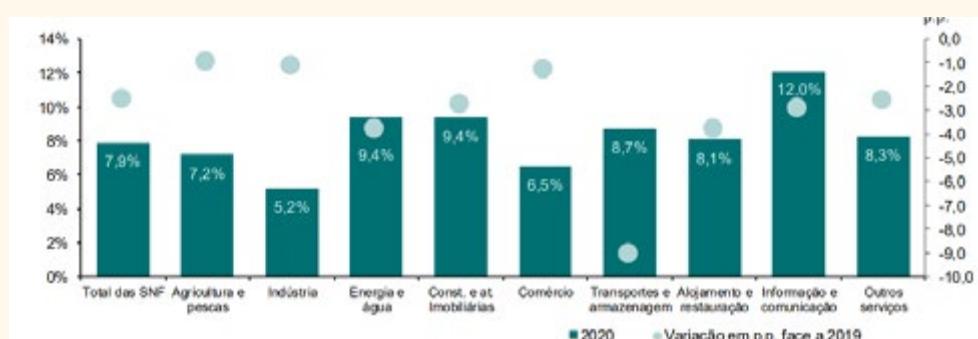


Gráfico 8 - Taxa de natalidade das sociedades não financeiras por setor de atividade (2020)

Fonte: INE

Ainda de acordo com o INE, em 2020 existiam 21.312 empresas no setor da informação e comunicação, que empregavam cerca de 130.889 pessoas, o que corresponde a um aumento de 6,6% no emprego no setor face a 2019. Em 2020 o setor contou com um volume de negócios de 15.176 milhões de euros, tendo sido aquele que, nesse ano, apresentou uma taxa de crescimento mais elevada do Valor Atual Bruto (11,2%).

Este é um setor que oferece atualmente excelentes taxas de empregabilidade. Em Portugal, de acordo com dados da OCDE, 96% das pessoas com formação superior na área das tecnologias de informação e da comunicação estão a trabalhar. Este indicador sugere uma situação ligeiramente acima da média dos países da OCDE (que é de 90% das pessoas com formação superior em TIC estarem a trabalhar).

	Education	Arts and humanities, social sciences, journalism and information			Business, administration and law			Natural sciences, mathematics and statistics	Information and communication technologies [ICT]	Engineering, manufacturing and construction			Health and welfare			Total			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				
OECD Countries																			
Australia	85	x(6)	86	83	x(7)	x(7)	85	83	88	88	x(13)	x(13)	87	86					
Austria	86	83	83	84	86	87	86	87	92	87	90	86	87	86					
Belgium	86	x(6)	85	84	x(7)	x(7)	87	89	90	90	x(13)	x(13)	88	87					
Canada	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Chile ¹	83	84	89	86	83	85	83	78	90	89	92	83	83	84					
Colombia	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Costa Rica	78	x(6)	79	79	x(7)	x(7)	81	88	92	85	x(13)	x(13)	80	81					
Czech Republic	85	86	84	84	83	91	64	83	96	92	88	84	84	87					
Denmark	90	77	86	84	90	92	90	82	87	90	m	m	89	88					
Estonia	86	81	88	85	88	89	88	91	91	87	x(13)	x(13)	87	87					
Finland	85	85	85	85	86	95	85	89	91	90	96	90	90	88					
France	87	x(6)	84	81	x(7)	x(7)	86	87	88	88	x(13)	x(13)	87	86					
Germany	87	84	86	84	89	89	90	86	91	90	90	87	89	88					
Greece	79	x(6)	81	74	x(7)	x(7)	75	75	79	81	x(13)	x(13)	84	76					
Hungary	87	x(6)	93	91	x(7)	x(7)	90	89	96	93	x(13)	x(13)	92	91					
Iceland ¹	92	x(6)	x(4)	92	x(7)	x(7)	95	92	97	93	x(13)	x(13)	95	93					
Ireland	86	x(6)	86	77	x(7)	x(7)	89	87	89	95	x(13)	x(13)	89	86					
Israel	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Italy	83	69	78	76	85	81	83	81	88	88	x(13)	x(13)	89	82					
Japan	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Korea	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Latvia	87	88	85	84	86	78	84	91	94	87	92	95	91	86					
Lithuania	90	88	92	90	89	x(7)	89	90	94	89	93	92	93	90					
Luxembourg	88	x(6)	85	82	x(7)	x(7)	89	83	87	87	m	m	85	86					
Mexico	78	77	74	75	78	80	78	73	83	81	77	77	77	78					
Netherlands	86	89	87	87	91	88	91	86	93	89	93	90	89	89					
New Zealand	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m					
Norway	89	89	89	88	90	90	90	85	89	92	x(13)	x(13)	91	89					
Poland	88	86	90	90	92	92	92	89	97	93	x(13)	x(13)	93	91					
Portugal	94	x(6)	91	87	x(7)	x(7)	89	83	96	89	x(13)	x(13)	94	90					
Slovak Republic	89	x(6)	89	86	x(7)	x(7)	90	87	91	89	x(13)	x(13)	88	88					
Slovenia	90	84	90	89	87	91	88	90	94	91	x(13)	x(13)	93	90					
Spain	78	x(6)	80	78	x(7)	x(7)	80	82	88	83	x(13)	x(13)	86	81					
Sweden	89	80	88	85	90	89	89	85	91	92	88	94	91	89					
Switzerland	88	82	85	84	89	85	88	91	91	93	92	91	91	89					
Türkiye ¹	71	x(6)	x(4)	67	x(7)	x(7)	73	73	76	78	x(13)	x(13)	78	75					
United Kingdom	83	x(6)	85	83	x(7)	x(7)	84	83	85	87	x(13)	x(13)	82	86					
United States ^{1,2}	80	81	84	83	x(7)	x(7)	86	85	87	88	x(13)	x(13)	85	82					
OECD average	85	m	86	83	m	m	86	85	90	89	m	m	88	86					
EU22 average	87	m	86	84	m	m	86	86	91	89	m	m	89	87					
Partners																			
Argentina	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
Brazil	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
China	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
India	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
Indonesia	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
Saudi Arabia	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
South Africa	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			
G20 average	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m			

Tabela 12 - Percentagem de pessoas empregadas em função da área de formação

Fonte: OCDE

Não obstante a evolução positiva que o setor tem observado no decorrer dos últimos anos, as estatísticas disponíveis indicam um predomínio do sexo masculino nas pessoas empregadas especialistas em Tecnologias de Informação e Comunicação. Este padrão é observado ao longo dos vários anos e em todos os países da União Europeia 27, onde se inclui naturalmente o caso português.

De acordo com o Boletim Estatístico para a Igualdade de Género (2022), em termos médios, por cada cinco pessoas empregadas na área das Tecnologias da Informação e Comunicação, apenas uma é mulher (o que compara com o número de quatro observado no género masculino).

Apesar da elevada masculinização do setor, nos últimos anos tem-se verificado um ligeiro aumento da expressão de mulheres especialistas em TIC, padrão verificado em Portugal e na média dos países da União Europeia (Gráfico 9). A título de exemplo, refira-se que entre 2016 e 2021, em Portugal houve um aumento em 2,4 pontos percentuais da proporção de mulheres especialistas no setor.



Gráfico 9 - Evolução de especialista em Tecnologias de Informação e Comunicação na média da UE21 e em Portugal, 2016 a 2021, por sexo (percentagem)

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022)

Do total de mulheres empregadas em Portugal, apenas 2% trabalham como especialistas nas áreas das tecnologias da informação e comunicação (o que compara com 7,7% no caso dos homens). Estes valores estão próximos daquilo que se observa a nível da União Europeia, cuja percentagem de emprego no setor é de 1,9% no caso das mulheres e 7,0% no caso dos homens¹⁹. A sub-representação do género feminino é ilustrada no gráfico 10.

¹⁹ European Comission, 2022.

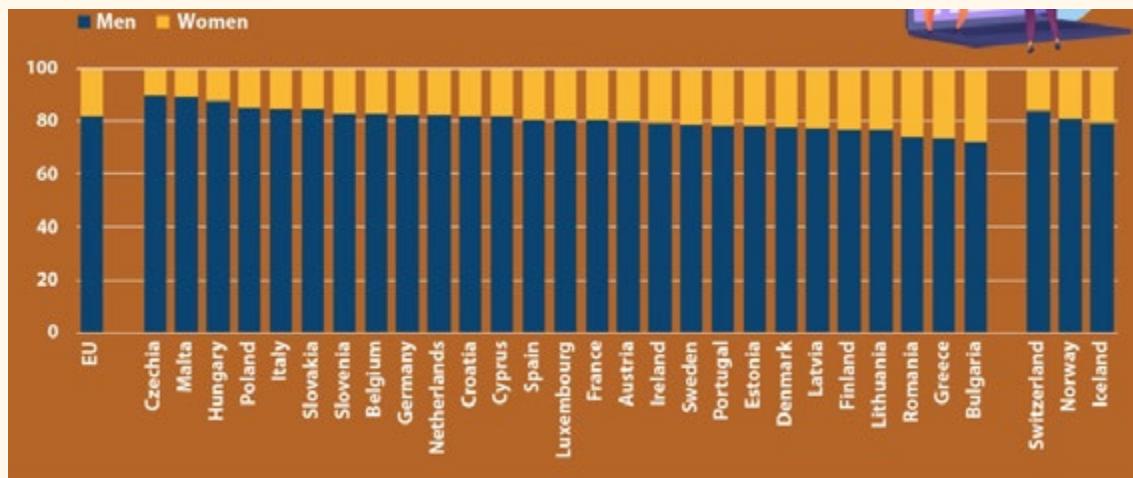


Gráfico 10 - Distribuição do número de especialistas em tecnologias da informação e da comunicação por género (2020)
Fonte: Eurostat

De referir ainda que a participação das mulheres como trabalhadores no setor das tecnologias de informação é ainda objeto de algumas assimetrias. De acordo com um relatório produzido pela McKinsey & Company (2023), a representatividade feminina no setor tende a concentrar-se em áreas como as redes sociais (50%) e comércio eletrónico (46%), únicas áreas em que se verifica uma situação próxima da paridade de géneros. Contudo as áreas que apresentam uma maior procura em termos de profissionais são aqueles em que se verifica uma menor expressão de trabalhadores do género feminino, tais como como cargos relacionados com *DevOps* e *Cloud*, onde apenas 8% dos colaboradores são mulheres.

A figura 2 evidencia de uma forma gráfica esta sub-representação das mulheres no setor das Tecnologias de Informação e Comunicação, à data 2013, tendo o padrão identificado subsistido até aos dias de hoje.

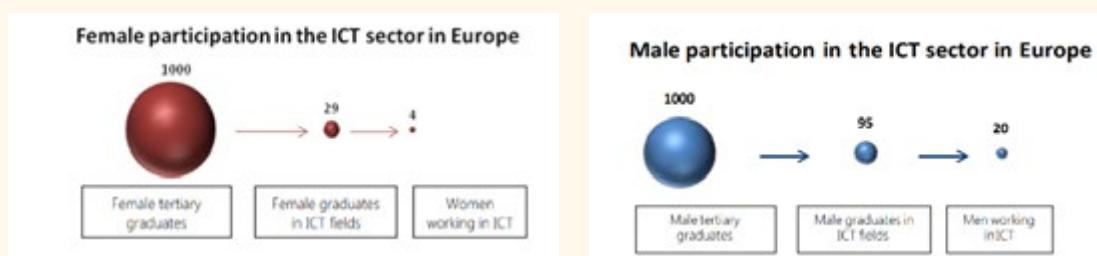


Figura 2- Participação no setor das tecnologias da informação e comunicação na Europa, por género
Fonte: União Europeia (2013)

Para além da baixa representatividade do sexo feminino no setor, a União Europeia alerta ainda para baixa participação das mulheres no processo de tomada de decisão e na ocupação de cargos de direção. Essas barreiras à progressão das mulheres para cargos de direção são reconhecidas pelas profissionais do setor, em todas as idades, embora com maior expressão em mulheres com carreiras mais longas, sendo apelidadas como “telhados de vidro”²⁰.

Apesar da baixa presença, em termos percentuais, das mulheres no mercado de trabalho no setor das tecnologias de informação, este setor poderá não ser desfavorável para as mulheres que lá trabalham. Com efeito, apesar de também neste setor se identificar um *gap* salarial desfavorável ao sexo feminino, a remuneração obtida pelas mulheres que lá trabalham é superior ao evidenciado em outras áreas (como, por exemplo, o caso da saúde), setor em que o *gap* salarial existente é também inferior. De facto, a diferença salarial média entre géneros no setor das tecnologias da informação e comunicação em Portugal é estimado em cerca de 15%, ligeiramente inferior ao observado na média União Europeia (19%)²¹ e ao identificado, a título de exemplo, na área da saúde (26%)²².

A OCDE²³ considera que é nas competências, em particular as relacionadas com as tecnologias da informação e da comunicação, que se explicam as diferenças salariais entre países. Para além disso, o mesmo relatório aponta que a capacitação das mulheres na área de tecnologias da informação poderá contribuir para o aumento salarial das mulheres e para a redução do *gap* salarial entre géneros. Assim, para a OCDE, o retorno que o setor das tecnologias da informação e comunicação poderá oferecer é especialmente relevante para as mulheres, quando comparado com os homens.

Contudo, a evidência disponível indica que na maioria dos países europeus, em termos médios, as mulheres se encontram menos bem posicionadas no que respeita a **competências digitais** quando comparadas com os homens. Esta situação é também identificada no caso Português.

De acordo com dados da União Europeia (2022), em 2021 56% dos homens e 52% das mulheres tinham competências digitais básicas. Estes valores são próximos aos observados a nível da União Europeia (UE27).

Em Portugal, em 2019, 54% dos homens tinham competências digitais básicas, valor que se situava em apenas 49% das mulheres, observando-se uma tendência ligeiramente positiva na convergência entre géneros em termos de capacitação digital básica. Não obstante, o objetivo da União Europeia para 2030 é o de que até 2030, pelo menos 80% das pessoas com idade entre 16 e 74 anos tenham competências digitais básicas.

As diferenças em termos de competências digitais e transição digital são reconhecidas como capazes de provocar acentuadas clivagens entre diferentes grupos sociais e, também, entre géneros.

²⁰ União Europeia, 2013.

²¹ European Comission, 2022.

²² Lima, 2021.

²³ OCED, 2017.

De entre os principais obstáculos para a educação digital nas mulheres, por comparação com os homens, destacam-se^{24,25}:

- » falta de tempo (em parte devido ao maior tempo gasto em tarefas domésticas), suscetível de afetar negativamente a relação com o uso das tecnologias da informação;
- » acessibilidade e recursos económicos, que afetam mais o género feminino;
- » menor consciencialização quanto aos benefícios das tecnologias de informação nas mulheres, bem como maior falta de confiança no uso de tecnologias de informação no caso feminino;
- » fatores socioculturais, onde a teoria dos papéis e da socialização contribuiu para a formação de desigualdades em termos de género no que respeita à vida familiar e profissional, que resulta na divisão sexual do trabalho;

De uma forma mais exaustiva, sistematizam-se as principais razões apontadas para a baixa participação das mulheres no setor das Tecnologias da Informação e Comunicação na tabela seguinte.

Tradições culturais e estereótipos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ideias culturais acerca do papel da mulher na sociedade 2. Estereótipos existentes no setor
Barreiras internas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Relutância em falar abertamente sobre questões de género 4. Falta de autoconfiança 5. Dificuldades na negociação e competição no setor
Barreiras externas	<ol style="list-style-type: none"> 6. Forte domínio masculino e discriminação 7. Cultura de “old-boys network” 8. Complexidade na conciliação da vida pessoal e profissional 9. Falta de papéis modelo no setor

Tabela 13 - Fatores que afetam negativamente a entrada das mulheres no setor das tecnologias da informação e da comunicação

Fonte: Adaptado de União Europeia (2013)

De acordo com um relatório da McKinsey & Company “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage”, se a percentagem de mulheres em empregos tecnológicos duplicasse até 2027, o Produto Interno Bruto (PIB) da União Europeia poderia aumentar em até 600 mil milhões de euros. Evidencia-se, pois, que o estímulo à participação feminina na área das Tecnologias da Informação poderá desempenhar um impacto muito significativo em termos económicos e de igualdade de género.

²⁴ Lima, 2021.

²⁵ Felisberto, 2012.

3.5 Agenda política para a inclusão e igualdade de género no setor das tecnologias de informação

Tendo em conta as assimetrias de género que se verificam no setor das tecnologias de informação e comunicação e o potencial que o envolvimento de um maior número de mulheres é capaz de proporcionar, a inclusão e igualdade de género é um dos temas que tem estado na agenda política nos últimos tempos. De seguida, apresentam-se alguns desses exemplos.

- » Em 2009, a Comissão Europeia publicou o Código Europeu de Boas Práticas para as Mulheres e as TIC, que visava a disponibilização de um conjunto de regras/orientações para manter e promover as mulheres que integram o setor. Este documento incluiu recomendações em áreas como educação, recrutamento, desenvolvimento de carreira e conciliação do equilíbrio profissional e familiar;
- » Em 2019, 26 países membros da União Europeia assinaram uma declaração de compromisso para promover a participação das mulheres no digital, promovendo desde então eventos específicos para a promoção do tema, onde se inclui o evento anual *European Girls and Women in ICT Day*, entre muitos outros eventos que visam estimular a temática, tais como o *EU Code Week*, *Grand Coalition for Digital Jobs*, *European Network of Women Web Entrepreneurs Hubs*, *The Startup Europe Leaders Club*, *European Digital Skills Awards*, ou *The EU Prize for Women Innovators*;
- » Em 2021, foi emitida uma Resolução do Parlamento Europeu, sobre como colmatar o fosso digital entre homens e mulheres no que concerne à participação das mulheres na economia digital. Este documento visa estimular a conceção de medidas concretas, em todos os Estados Membros, destinadas a aumentar a participação do género feminino no setor das tecnologias da informação e comunicação, como importante ferramenta para o combate às desigualdades, estereótipos e a discriminação de género. Considera-se que a promoção de um ambiente mais inclusivo poderá melhorar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e das suas condições de trabalho, bem como na resolução das disparidades salariais entre géneros;
- » A União Europeia promoveu recentemente o Plano de Ação para a Educação Digital (2021-2027). Este pretende incentivar uma educação digital inclusiva e acessível na Europa, e promover competências para uma transição digital, que contempla ações específicas para o caso do sexo feminino;
- » A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável incluiu questões relacionadas com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres;

Para além disso, têm sido criados vários mecanismos e organizações para a igualdade, quer a nível nacional como internacional, tais como os que a seguir se sistematizam.

Mecanismos e Organizações para a Igualdade Nacionais	Mecanismos e Organizações para a Igualdade Internacionais
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	ONU https://www.unwomen.org/en/csw » Objetivos de Desenvolvimento Sustentável » <i>Gender and Climate Changes</i> » UNESCO – <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i> » OIT – Organização Internacional do Trabalho
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	
i-Gen – Forum organizações para a Igualdade http://forumigen.cite.gov.pt/	Conselho da Europa
	União Europeia » EIGE – <i>European Institute for Gender Equality</i> » FRA – <i>Fundamental Rights Agency</i>
	Parlamento Europeu

Tabela 14 - Mecanismos e organizações para a igualdade de género



Créditos: Pixbay

4. Mecanismos de Apoio às Mulheres que Pretendam Avançar com o seu Próprio Negócio

Atendendo ao potencial que o empreendedorismo encerra em termos de desenvolvimento económico e social, têm ao longo dos tempos sido criado alguns mecanismos de fomento e apoio à atividade empreendedora. Estes apoios surgem, muitas vezes, na sequência da agenda pública nacional e europeia nesta matéria, que resulta na criação de organismos especificamente dedicados a promover questões relacionadas com o apoio à criação e desenvolvimento de novos negócios, bem como mecanismos de incentivo e apoio à atividade empreendedora.

Para além destes mecanismos voltados para o empreendedorismo, em *latus sensu*, atendendo à subexploração da atividade empreendedora feminina, complementarmente têm sido criados mecanismos específicos de apoio às mulheres que pretendam criar o seu próprio negócio.

Neste capítulo explorar-se-ão alguns desses mecanismos. Embora sem pretensão relativamente à sua exaustividade, pretende-se elucidar quanto à natureza e características de algumas das principais respostas existentes.

4.1 Mecanismos de apoio ao empreendedorismo em sentido lato

Em Portugal, o **IAPMEI** é uma das entidades que mais se tem destacado no desenvolvimento de programas de apoio ao empreendedorismo. Trata-se de um instituto público, atualmente designado de Agência para a Competitividade e Inovação, dispunha como designação anterior Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, designação à qual deve o seu acrónimo. O seu objetivo principal é ser um parceiro estratégico para a inovação e crescimento das empresas, empresários e empreendedores, visando, para o efeito, promover a competitividade e o crescimento empresarial. Tendo em conta este propósito, a sua ação passa por assegurar o apoio à conceção, execução e avaliação de políticas dirigidas à atividade industrial, do empreendedorismo e do investimento empresarial nas empresas. A atividade desenvolvida, bem como os produtos e serviços disponibilizados, destinam-se a apoiar os empreendedores em geral, disponibilizando um conjunto de mecanismos para apoiar a criação e desenvolvimento do negócio. Para além dos instrumentos e ferramentas disponibilizadas para os empreendedores em sentido lato, identificam-se mecanismos particulares para apoiar segmentos específicos, tais como o empreendedorismo jovem ou o empreendedorismo feminino.

De entre o portefólio de produtos ou serviços disponibilizados pelo IAPMEI, encontram-se:

- i. empreendedorismo e inovação, onde se insere um conjunto de programas de empreendedorismo qualificado e inovador;
- ii. incentivos e financiamento, onde se disponibiliza informações sobre as soluções de financiamento disponibilizadas às empresas;
- iii. indústria e sustentabilidade, incluindo questões relacionadas com o licenciamento industrial e sustentabilidade das empresas;
- iv. qualificação e certificação, que consistem em reconhecimentos qualitativos emitidos pelo IAPMEI a atestar o desempenho de um negócio numa determinada dimensão;
- v. apoio empresarial e formação, onde se disponibilizam ferramentas de apoio à criação e gestão de um negócio;
- vi. revitalização e transmissão, que contempla apoio relacionado com a reestruturação e transmissão de negócios;

No âmbito da dimensão empreendedorismo e inovação, o IAPMEI dispõe de um conjunto de incentivos à criação do próprio negócio, que são concebidos para apoiar negócios em diferentes estádios de desenvolvimento. Incluem-se aqui, a título de exemplo, apoios como *start-up voucher*, vales de incubação ou o SI Empreendedorismo Qualificado e Criativo, entre outros.

No âmbito da inovação e competitividade, há também um conjunto de mecanismos de apoio, tal como sistematizado na figura 3.



Figura 3 - Mecanismos de apoio à inovação e competitividade, IAPMEI
Fonte: IAPMEI

Ao abrigo da sua missão, o IAPMEI disponibiliza um conjunto de incentivos e financiamento. Esta ação resulta do facto de as dificuldades de acesso ao financiamento serem reconhecidas como uma das principais barreiras ao empreendedorismo e desenvolvimento de novos negócios.

No portal da instituição é disponibilizada informação sobre os apoios financeiros existentes e a sua adequação face às necessidades e característica de um determinado negócio (e.g. criação de um novo negócio, reforço de tesouraria, investimento, exportação, revitalização ou inovação; setor de atividade, localização ou tempo de atividade, entre muitas outras características relacionadas com a empresa/projeto a financiar). O IAPMEI disponibiliza ainda sistemas de incentivos específicos a áreas consideradas prioritárias para o desenvolvimento socioeconómico. Refira-se, a título de exemplo, os apoios destinados à economia circular, pretendendo-se, através do sistema de incentivos, aumentar a competitividade das empresas através da modernização e inovação dos seus processos e produtos, serviços e modelos de negócio, tornando-as mais eficientes no contexto da Economia Circular.

No apoio à criação do próprio negócio, o IAPMEI disponibiliza ainda algumas ferramentas para apoio à gestão, tais como:

- » Ferramentas de avaliação de projetos de investimento ou de empresas;
- » Ferramentas de autodiagnóstico financeiro, que permite de uma forma simples às empresas uma apreciação da sua situação económica e financeira, que tem por base as demonstrações financeiras dos últimos anos;
- » *Innovation scoring*, plataforma que permite avaliar o grau inovador das empresas, através de um conjunto de questões que incidem sobre áreas como Estratégia, Organização, Processos de IDI, Potenciadores e Impacto. A ferramenta, para além de permitir às empresas conhecer o seu nível de inovação, oferece sugestões relativas a um conjunto de ações que poderão melhorar o desempenho da organização neste domínio;
- » Diagnóstico i4, ferramenta que permite avaliar o estado de maturidade digital de uma empresa e, também aqui, sugestões quanto ao desenvolvimento de um plano de ação e mapeamento dos investimentos a realizar neste domínio;
- » Business Intelligence, permitindo durante 12 meses a utilização e experimentação de ferramentas de business intelligence para empresas.

A **Startup Portugal** é uma organização sem fins lucrativos, que visa o desenvolvimento de atividades de interesse público para a promoção do empreendedorismo, em estreita ligação com entidades públicas e privadas que atuam no ecossistema nacional de empreendedorismo. Alguns dos seus associados são o IAPMEI, Portugal Ventures, ANJE ou a ANI- Agência Nacional de Inovação, entre outros. Dispõe de um amplo conjunto de programas de apoio ao empreendedorismo. Os seus objetivos incluem a promoção do empreendedorismo, apoiar o Governo no desenho e implementação da Estratégia Nacional para o Empreendedorismo e executar financiamentos europeus destinados à dinamização do tecido empreendedor. A *Startup Portugal* é financiada por fundos privados e públicos, entre os quais os provenientes do IAPMEI, PRR ou União Europeia.

Para além disso, o **IEFP – Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P** em parceria com o **MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social** constituiu também um programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego. O objetivo é fornecer apoio financeiro de modo a encorajar a criação de empresas que originem a criação de emprego e contribuam para a dinamização das economias locais. Para tal, envolve crédito ao investimento, com garantia e bonificação da taxa de juro, destinado a um conjunto de destinatários.

Em 2022, o **IEFP** criou o programa Empreende XXI, uma medida que visa o apoio à criação e desenvolvimento de novos projetos empresariais. A medida destina-se a pessoas inscritas no IEFP com uma ideia de negócio viável. Na Tabela 15 sistematizam-se os principais elementos do programa de apoio.

Destinatários	Apoio
Pessoas empregadas, que deverão inscrever-se no IEFP para a apresentação da candidatura na qualidade de utente;	Apoio financeiro ao investimento para a criação de empresas: Apoio financeiro, até 85 % do total do investimento elegível, nas seguintes modalidades: <ul style="list-style-type: none"> a. Subsídio não reembolsável, até ao limite de 40% do investimento elegível; b. Empréstimo sem juros, até ao limite de 45% do investimento elegível.
Pessoas que já iniciaram a atividades nos 180 dias anteriores, que deverão inscrever-se no IEFP para a apresentação da candidatura na qualidade de utente;	Apoio financeiro à criação do próprio emprego: Apoio financeiro, sob a forma de subsídio não reembolsável, até ao montante de 15 vezes o valor do IAS por destinatário promotor que crie o seu posto de trabalho a tempo inteiro, até ao limite de cinco postos de trabalho objeto de apoio;
Pessoas na situação de desemprego, que deverão estar inscritos para o emprego no IEFP;	Mentoria e consultoria especializada na área do empreendedorismo Possibilidade de instalação em incubadoras e acesso a outros materiais complementares

Tabela 15 – Programa Empreende XXI (IEFP)

Fonte: IEFP²⁶

²⁶ IEFP, https://www.iefp.pt/empreendedorismo?tab=empreende-xxi_apoios

A nível nacional, será de destacar ainda o papel da **ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários**.

Trata-se de uma associação de direito privado e utilidade pública que visa a promoção do empreendedorismo jovem no país, através da promoção do empreendedorismo neste segmento da população e do incentivo à adoção de modelos empresariais baseados na inovação, investigação e desenvolvimento.

No âmbito da sua atividade, a ANJE promove um conjunto de apoios ao empreendedorismo em geral, independentemente do género do seu promotor. Incluem-se aqui informações e aconselhamento sobre o financiamento e sistemas de incentivos mais adequado para um projeto empreendedor, acompanhamento na elaboração de candidaturas através de um serviço de consultoria empresarial, apoio na pesquisa de novos investidores ou apoio jurídico.

De modo a estimular a inovação e o empreendedorismo, a ANJE lançou um conjunto de prémios, que distingue iniciativas e ou ideias de mérito, que envolvem incentivos monetários aos vencedores das competições realizadas a nível nacional, acesso a um conjunto de instrumentos financeiros, infraestruturais, informativos e de formação. Incluem-se aqui:

- i. prémio do jovem empreendedor, uma competição de empreendedorismo a nível nacional para empresas em fase de crescimento e/ou expansão;
- ii. concursos de ideias;
- iii. Arrisca C, um concurso de ideias e de planos de negócio;

Em 2022, foi adicionada uma nova categoria aos prémios e reconhecimentos, dedicada especificamente ao empreendedorismo feminino, denominada Prémio Mulher Empreendedora, de modo a reconhecer personalidades femininas que se destacam pelo percurso desenvolvido.

A **Fundaçao da Juventude**, reconhecendo a importância do empreendedorismo na população jovem, tem desenvolvido um conjunto de ações e programas de apoio neste domínio. Incluem-se aqui:

- » o concurso nacional de jovens empreendedores;
- » a mostra nacional de jovens empreendedores
- » *start-up juventude- coworking* e ninho de empresas, trata-se de uma incubadora de Ideias, de base local, especialmente desenhada para os jovens e as suas necessidades. O espaço físico dispõe de apoio técnico, material e logístico que permita o desenvolvimento da atividade empresarial, incluindo ainda soluções de *coworking* e serviço de escritório virtual;
- » *Yopeva entrepreneur international project*, trata-se de um projeto cofinanciado pela União Europeia, que envolve a conceção de manuais de apoio ao empreendedorismo, cursos de formação e sistemas de apoio ao empreendedorismo;

Também direcionado ao fomento do empreendedorismo jovem, a **RPGN – Rede de Percepção e Gestão de Negócios** – do Programa Impulso Jovem, visa apoiar o fomento da atividade empreendedora junto da população jovem, desde a gestação de uma ideia à constituição de uma iniciativa sustentável, que pode ter natureza associativa ou empresarial. Destina-se a pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos, em situação de desemprego ou sem trabalho, que residam na zona Norte, Centro ou Alentejo, bem como a empresas de jovens. Os jovens selecionados para receber o apoio deste programa, têm acesso a ateliês de capacitação e bolsas de apoio financeiro para apoio ao desenvolvimento dos projetos.

4.2 Mecanismos específicos de apoio ao empreendedorismo feminino

Atendendo à necessidade particular de promoção da atividade empreendedora no género feminino, foram desenvolvidas algumas ações específicas neste domínio. Destacam-se de seguida algumas ações desenvolvidas neste domínio no âmbito nacional e europeu.

4.2.1 Mecanismo de apoio de âmbito nacional

Rede Mulher Líder

Consiste num dos serviços disponibilizado pelo IAPMEI no âmbito da qualificação e certificação. Trata-se de um espaço que visa a reflexão, partilha de conhecimento e valorização de negócios, em contexto de grupo e contactos bilaterais, tendo como particularidade o facto de os seus membros serem mulheres gestoras executivas de empresas de elevado desempenho. O propósito da criação desta rede é facilitar o negócio de mulheres, através da promoção da ligação a redes internacionais, a aprendizagem e aconselhamento entre pares, bem como o fomento de alianças e de negócios para mulheres.

FAME

O FAME- Formação Avançada para Mulheres Empreendedoras, é um programa criado pelo Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal (IFDEP), que visa apoiar mulheres a entrarem no mercado de trabalho através da criação de um negócio próprio.

O programa envolve três dimensões principais: (i) formação, em particular sobre conceitos de gestão fundamentais para a construção de um negócio.; (ii) consultoria e (iii) apoio financeiro, para as mulheres que termine com aproveitamento a formação e vejam o seu plano de negócios seja aprovado pelo IFDEP.

AMEP

A Associação das Mulheres Empresárias em Portugal (AMEP) tem como objetivo contribuir para a redução das desigualdades que afetam as empresárias em Portugal enquanto mulheres empresárias. Para tal, a AMP desenvolve um conjunto de atividades, tais como estudos, conferências, seminários, protocolos com associações empresariais, entidades bancárias, gabinetes de apoio jurídico e consultoria empresarial

Women Winwin

Trata-se de uma comunidade criada com o intuito de proporcionar *networking* entre empreendedoras, um espaço de partilha de ideias e pesquisa de novas oportunidades de negócio. Inclui ainda um programa de *Business Mentoring* para mulheres empreendedoras em diferentes fases de desenvolvimento do seu negócio. O objetivo deste programa de mentoria é ajudar na implementação do plano de negócios proposto.

Exchange – Ativar o Empreendedorismo Feminino

Trata-se de um projeto criado pela plataforma para a Educação do Empreendedorismo em Portugal (PEEP), que visa a promoção da inclusão das mulheres, com enfoque para mulheres desempregadas e imigrantes, para a criação de uma rede de partilha e sensibilização dos diferentes setores para a definição de uma estratégia nacional para o empreendedorismo feminino. O projeto inclui, por isso, a capacitação de organizações locais que trabalham com mulheres imigrantes e/ou em situação de exclusão social, bem como a partilha de histórias de mulheres empreendedoras.

CREmp

O centro de recursos de empreendedorismo no feminino, dirige-se a mulheres empreendedoras da região Alentejo Central e Beira interior Sul, e visa contribuir o crescimento regional e aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, através do reforço de competências na área do empreendedorismo e inovação.

Inclui o desenvolvimento de ações de formação, a criação de uma rede de apoio às mulheres empreendedoras e programas de mentoring.

Portuguese Women in Tech

A *Portuguese Women in Tech* é uma iniciativa lançada em 2016 que visa apoiar as mulheres no setor das tecnologias, através de diferentes ações como *networking*, mentoria ou formação. Pretende ainda atrair mais mulheres a participar no setor e ao desempenho de papéis de liderança por parte do género feminino²⁷. Neste âmbito foi ainda criado o programa “*Portuguese Women in Tech Awards*”, no qual são premiadas mulheres com trabalho relevante na área das tecnologias em diferentes funções. Este programa, que contou já com a sua quinta edição, visa dar visibilidade ao trabalho desenvolvido e fortalecer o ecossistema tecnológico em Portugal.

4.2.2 Mecanismo de apoio de âmbito europeu

WEgate

Trata-se de uma plataforma criada pela União Europeia em 2016, na qual as mulheres empreendedoras poderão procurar conselhos práticos de como criar e gerir uma empresa. A plataforma disponibiliza ainda informação relativa a formação, procura de financiamento, contactos e informações sobre organizações de apoio em toda a Europa, bem como *Business Angels*.

Comunidade Europeia de Mulheres *Business Angels* e empreendedoras

Trata-se de uma iniciativa financiada pelo Parlamento Europeu, criada em 2017 para financiar as mulheres no acesso a fontes alternativas de financiamento, em particular pela sensibilização para *business angels* e capacitação de mulheres que possam ajudar outras mulheres empreendedoras na qualidade de *business angels*. Envolve 14 países membros da União Europeia.

²⁷ Portuguese Women in Tech, <https://www.portuguesewomenintech.com/our-story>

WES

Rede Europeia para promover o empreendedorismo feminino, Inclui 31 membros europeus, nomeadamente os países da União Europeia, Islândia, Noruega e Turquia. Visa promover e apoiar o empreendedorismo feminino a nível nacional, através de aconselhamento, apoio, informação e contactos sobre as medidas de apoio ao empreendedorismo existentes.

Rede europeia de embaixadoras do empreendedorismo feminino

Esta rede foi criada em 2009 é composta por cerca de 270 empreendedores de cerca de 22 países, onde se inclui Portugal. O objetivo dos embaixadores é atuarem como papéis modelo, através de testemunhos e de contar a sua história. Isso permite consciencializar e encorajar as mulheres sobre a possibilidade de encararem o empreendedorismo como uma oportunidade de seguir o empreendedorismo como uma oportunidade de carreira. Ainda no âmbito desta rede, realizam-se reuniões de nível nacional entre embaixadoras e potenciais mulheres empreendedoras.

Rede europeia de mentores para mulheres empreendedoras

Esta rede foi criada em 2011 em dezassete países europeus pertencentes à rede de mentores, designadamente: Albânia, Bélgica, Chipre, República da Macedónia, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Montenegro, Países Baixos, Roménia, Sérvia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Turquia e Reino Unido.

Os mentores da rede oferecem aconselhamento e apoio às mulheres empreendedoras, para que possam iniciar gerir e desenvolver os seus negócios nos primeiros anos do mesmo (entre 2 a 4 anos).

Women Leadership

Programa promovido pelo *European Innovation Council* (EIC). Tem como objetivo fomentar o papel da mulher na inovação e na tecnologia, potenciando o desenvolvimento de competências. O programa destina-se a mulheres investigadoras ou empreendedoras, em particular: (i) mulheres envolvidas em posições de gestão que pretendam melhorar as suas competências e incrementar a sua rede; (ii) mulheres que colaborem em empresas já estabelecidas e que pretendam assumir posições de liderança no desenvolvimento do negócio; (iii) mulheres envolvidas em projetos de investigação e que pretendam transformar a sua investigação num negócio.

Envolve programas específicos para mulheres na área das tecnologias (Women TechEU).

Programa Women TechEU

O programa piloto que visa financiar *start-ups* lideradas por mulheres. É desenvolvido na União Europeia, no âmbito do programa Horizonte Europa. O objetivo é o de incentivar a sua participação na indústria *deep-tech*, através de apoio a empreendedora na criação de *start-ups*.

O programa envolve: (i) Mentoria e acompanhamento disponibilizado pelo Serviços de Aceleração Empresarial do *European Innovation Council* (Conselho Europeu para a Inovação); (ii) apoio financeiro para suportar as etapas iniciais no processo de inovação e crescimento da empresa; (iii) a possibilidade de participação em atividade promovidas por entidades europeias, tais como a *InvestEU* e a *Enterprise Europe Network*.

O desenvolvimento deste projeto é justificado pelo facto de os projetos liderados por mulheres tenderam a ter mais dificuldades em captar investimento de capital de risco.

Prémio da UE para Mulheres Inovadoras

Programa lançado pelo Conselho Europeu de Inovação (CEI), que visa reconhecer e homenagear mulheres empreendedoras que estiveram envolvidas em inovações revolucionárias. Pretende-se, com o programa, criar modelos para mulheres e raparigas inovadoras na europa. Pretende ainda aumentar a consciencialização pública sobre a relevância e potencial das mulheres para o ecossistema de inovação.

O programa é financiado pelo programa Horizonte Europa, o programa de investigação e inovação da UE.

O programa destina-se a mulheres de estados Membros da União Europeia ou de um País Associado ao programa Horizonte Europa e que tenha já criado uma empresa inovadora. Tem ainda um programa específico para reconhecimento de mulheres empreendedoras inovadoras com menos de 35 anos (*Rising Innovators*).

Para além do reconhecimento, o prémio atribuído tem uma natureza pecuniária. Na avaliação das candidatas, para efeitos de decisão relativa à atribuição de prémio, são valorizados fatores como a inovação revolucionária, o impacto do produto ou serviço criado, e a inspiração, valorizando-se aqui o papel que a mulher desempenhou no sucesso da empresa e como modelo para outras mulheres.



Créditos: Pixbay

5. A Presença das Mulheres na Economia de Partilha

5.1 Sobre a economia de partilha

A prática da partilha está presente no dia a dia das pessoas desde que as relações humanas existem. Um exemplo que ilustra esse comportamento é o empréstimo de um livro a um amigo ou familiar. No entanto, o que mudou nos últimos anos é o facto de a partilha constituir o ponto central para uma nova forma de se fazer negócios nos dias de hoje- a chamada **economia de partilha**.

A economia de partilha envolve uma nova forma de se fazer negócio, que alia as **plataformas digitais** à distribuição de um produto ou serviço, através da partilha de ativos entre pares.

Tratam-se de **modelos de negócio** em que as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para uso temporário de produtos ou serviços, frequentemente disponibilizados por indivíduos²⁸.

O seu **modus operandi** envolve três principais intervenientes:

- » os fornecedores de bens ou serviços, que partilham ativos, recursos, tempo e/ou conhecimento; estes poderão ser disponibilizados numa base ocasional, entre pares (*peer-to-peer*) ou de forma continua por profissionais no exercício da sua atividade;
- » os utilizadores/consumidores dos produtos ou serviços;
- » os intermediários que facilitam a transação entre fornecedores e consumidores através da plataforma digital que dá a conhecer as oportunidades de partilha e de realização de transações; pela intermediação cobram uma determinada comissão, tipicamente definida como percentagem do valor da transação;

A economia de partilha poderá ocorrer **com ou sem finalidade lucrativa**. Em qualquer um dos casos, não envolve a alteração do título de propriedade do ativo.

²⁸ Comissão Europeia, 2016.

O elemento nuclear a este novo modelo de negócio reside na partilha de diferentes ativos entre os atores envolvidos, por oposição aos modelos assentes na tradicional detenção de propriedade dos ativos necessários ao desenvolvimento do negócio. Na economia de partilha, a posse do ativo é substituída por outras formas de acesso tais como aluguer, arrendamento, subscrição, revenda, troca ou donativo.

Na génesis da conceção desta nova abordagem esteve o reconhecimento que muitos ativos se encontram grande parte do tempo subaproveitados por parte dos seus detentores (proprietários). A título de exemplo, algumas estatísticas indicam que os carros se encontram parados cerca de 95% do tempo²⁹. Através de plataformas de base digital, estes negócios procuram conectar a capacidade (excedentária) de alguns ativos (materiais e humanos), com a procura potencial, permitindo, através da identificação e partilha de recursos subaproveitados, a exploração de novas oportunidades de negócio.

Esta nova forma de desenvolvimento de negócios oferece algumas vantagens, tais como:

- » Maiores níveis de eficiência, que se refletem em menores níveis custos;
- » Maior flexibilidade;
- » Criação de oportunidades de negócio que, de outra forma, não seriam viáveis;
- » Redução de custos de transação;
- » Melhor aproveitamento de economias de escala e de gama;
- » Melhor aproveitamento da complementaridade de recursos detidos por diferentes atores;
- » Redução do impacto ambiental do negócio;
- » Permite chegar a novos públicos que de outro modo, dito tradicional, não estariam interessados no produto ou serviço a disponibilizar;
- » A economia de partilha também tem revolucionado a forma como os indivíduos conseguem aceder a bens ou serviços; em alguns casos, a economia de partilha tem democratizado o acesso a bens e serviços, pelo facto de os custos de uso serem inferiores aos praticados pelos negócios tradicionais;

A economia de partilha tem crescido significativamente ao longo dos últimos anos, sendo um dos setores que a nível mundial tem apresentado um maior crescimento e que apresenta um ritmo de crescimento mais elevado do que os negócios que seguem modelos ditos tradicionais.

²⁹ Forbes, 2019.

São vários os fatores que contribuíram para o dinamismo significativo no âmbito da economia de partilha:

- » Melhorias tecnológicas vividas no decorrer dos últimos anos, que permitiram o desenvolvimento de plataformas digitais de melhor qualidade;
- » Alterações nos hábitos da população e consumidores em particular, mais predispostos ao uso de novas tecnologias;
- » Alteração das necessidades dos consumidores; verifica-se que os consumidores têm hoje em dia uma maior consciência ambiental e preocupação com situações de sobre consumo, que se refletem nas suas decisões de compra;
- » Globalização e maior intensidade competitiva nos mercados, leva à procura de novas soluções, mais eficientes, que envolvam um maior aproveitamento dos recursos;
- » As crises, de entre as quais a crise financeira iniciada em 2008, tiveram um impacto significativo pela procura de novas soluções, com preocupação para a redução de custos;
- » Crise financeira e Intensificação das desigualdades sociais levam à procura de novas formas de emprego e de geração de rendimento, que pode ser explorado através das plataformas digitais;
- » Urbanização e maior concentração de pessoas em grandes cidades, o que torna as pessoas fisicamente mais próximas (do ponto de vista da localização) e aumenta as oportunidades de partilha;

São vários os setores de atividade em que estes novos modelos de negócio se têm aplicado. Alguns desses setores são:

- » Mobilidade/transporte
- » Retalho e consumo
- » Turismo e alojamento
- » Entretenimento, multimédia e telecomunicações
- » Setor financeiro
- » Energia
- » Recursos humanos (prestação de serviços)
- » Entre muitos outros

5.2 Alguns números sobre a economia de partilha

Em 2021 a Economia de Partilha representou um volume de transações estimado em cerca de 113.000.0 mil milhões de dólares, distribuído por mais de 133 países por todo o mundo e 9.829 empresas, que operam em diferentes setores de atividade, tais como negócios e inovação, finanças e economia, comida e bebida, tecnologia e dados, ou imobiliário³⁰. As previsões atuais apontam para que em 2027 este valor se situe em 600.000 mil milhões de dólares, o que significa uma taxa de crescimento anual de cerca de 32%.

O gráfico 11 ilustra a evolução projetada em termos de receitas movimentadas pelos negócios associados à economia de partilha, por comparação de serviços tradicionais, como por exemplo de arrendamento.

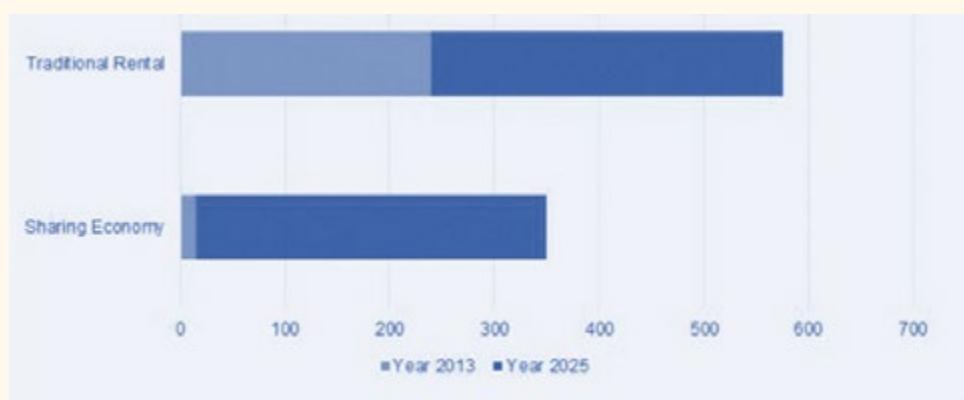


Gráfico 11 Receitas projetadas para a economia de partilha e arrendamento tradicional entre 2013 e 2025 (mil milhões de \$ U.S.)
Fonte: Yaraghi e Ravi (2017)

A mesma tendência de crescimento e modificação da estrutura de mercado é ilustrada pela figura x, onde se apresentam estimativas para a evolução de transações entre 2013 e 2025 e a mudança de paradigma em diferentes setores e atividade.

³⁰ Global sharing economy industry research report, competitive landscape, market size, regional status and prospect, 2022.

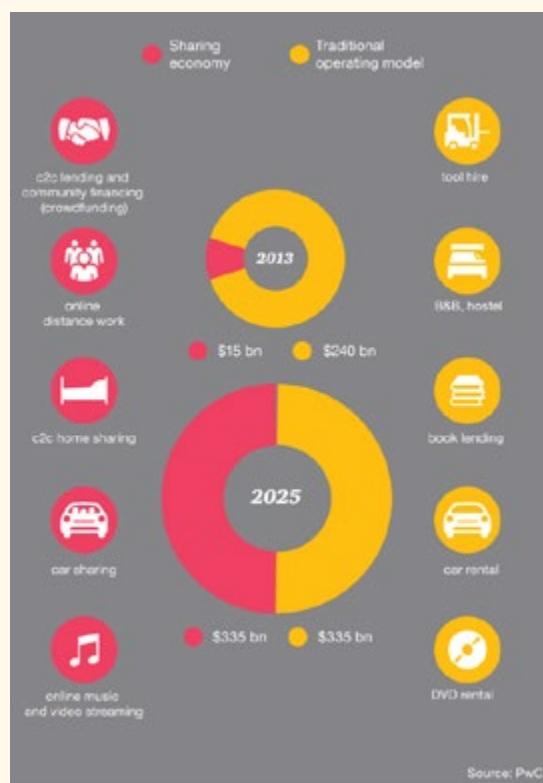


Figura 4 Projeções para a evolução da economia de partilha por comparação com modelos tradicionais, por setor de atividade
Fonte: PwC (2015)

Apesar do crescimento observado, um pouco por todo o mundo, verificam-se, no entanto, algumas diferenças regionais na disseminação da economia de partilha pelo mundo. Nos Estados Unidos da América, estima-se que o setor da economia de partilha emprega já cerca de 57 milhões de pessoas. Ainda nos EUA cerca de 72% da população já usou serviços ou aplicações de partilha e 50% já recorreu à compra de produtos em segunda mão através de plataformas digitais.

Na Europa³¹ a economia de partilha ainda é considerada como tendo uma reduzida dimensão, embora se reconhecendo o rápido crescimento que tem vindo a observar. Em 2016, estima-se que na União Europeia, o valor movimentado tenha sido de 26,5 mil milhões de euros, que gerou receitas no valor de 3.8 mil milhões de euros. No mesmo período a economia de partilha envolveu cerca de 394.000 empregos, o que representa 0,15% do total de emprego dos 28 países membros da União Europeia. Para a criação de emprego, o setor que mais diretamente contribuiu é o dos transportes, que envolve cerca de 124.800 pessoas empregadas, a que se segue o setor do alojamento, com cerca 113.300 colaboradores.

Os setores mais relevantes em termos de volumes movimentados são o financeiro, alojamento, competências digitais e transporte, tal como se observa no gráfico x.

³¹ Comissão Europeia, 2016.

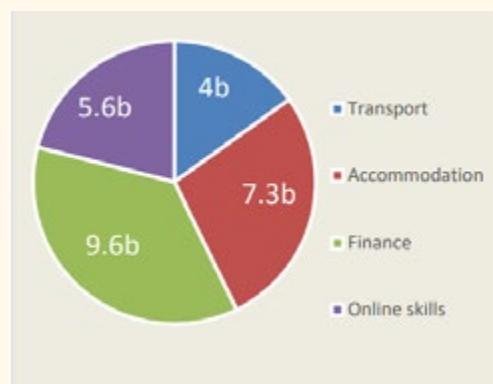


Gráfico 12 - Distribuição da Economia de Partilha pelos principais setores de atividade na União Europeia
Fonte: Comissão Europeia (2018)

Estima-se que em 2016 existissem cerca de 693 plataformas no âmbito da economia de partilha na União Europeia, 651 plataformas com origem em Estados-Membros e 42 de origem internacional, a maioria das quais dos Estados Unidos da América.

A grande maioria das plataformas que atua na União Europeia (95%) têm finalidade lucrativa e, portanto, natureza comercial. De referir ainda que apenas 1% das plataformas na União Europeia opera em simultâneo em mais do que um Estado Membro³², o que indica alguma natureza local das próprias plataformas. Apesar do número de plataformas existentes, verifica-se alguma concentração no setor, uma vez que os *players* internacionais de grande dimensão (tais como *Uber*, *Airbnb*, *UberEats*, *Kickstarter*, *Indiegogo*, entre outros), representam cerca de 40% do volume de transações das plataformas da economia de partilha na União Europeia.

A distribuição das plataformas de economia de partilha domésticas em cada um dos estados membros, por tipologia, é sistematizada no gráfico seguinte.

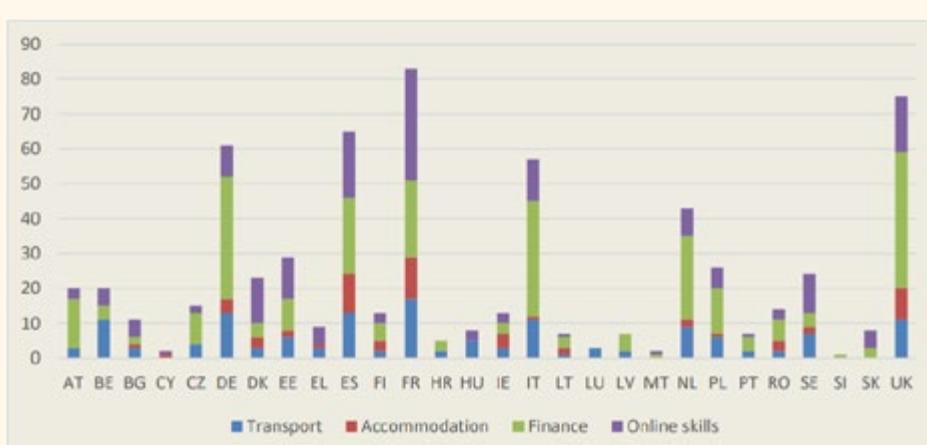


Gráfico 13 - Distribuição das economias de partilha domésticas pelos Estados Membros (2017)
Fonte: União Europeia (2018a)

³² Comissão Europeia, 2018a.

A dimensão e relevância da economia de partilha não é, no entanto, igual entre todos os países da União Europeia. Os quatro países que mais contribuíram para o mercado da economia de partilha foram os seguintes:

- » França: volume de 6,6 mil milhões de euros, o que representa 25% do total da economia de partilha da União Europeia, e 74.600 empregos;
- » Reino Unido: volume de 4,6 mil milhões de euros, correspondente a 17% do total da União Europeia e implica 69.400 empregos;
- » Polónia, envolve um volume de 2,7 mil milhões de euros e representa 10% do total da economia de partilha na União Europeia; compreende cerca de 65.400 empregos;
- » Espanha: volume de 2,7 mil milhões de euros, equivalente a também 10% do total do mercado da União Europeia; Envolve cerca de 39.700 empregos;

Na União Europeia a economia de partilha representava, em 2016, cerca de 0.2% da economia no seu todo. Todavia, o peso da economia de partilha para a economia de cada um dos países da União Europeia, também varia consideravelmente, tal como ilustrado na figura 5.

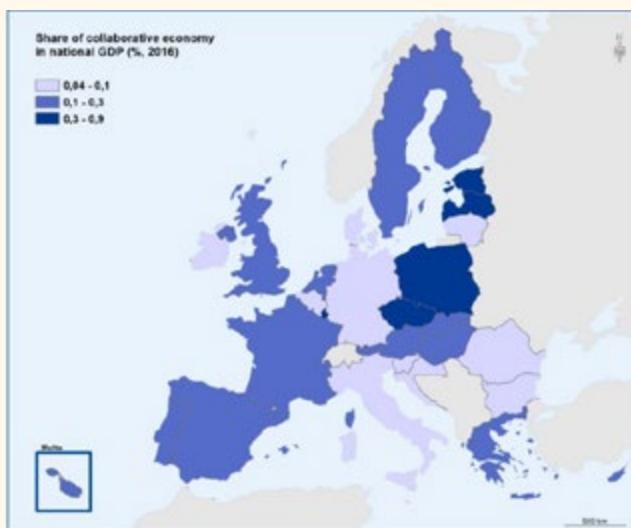


Figura 5 - Peso da economia de partilha no total do PIB de diferentes países da União Europeia (2016)
Fonte: União Europeia (2018a)

A Estónia é o país em que a economia de partilha representa uma maior percentagem da economia total (0,88% do PIB), seguido da Polónia (0,64%), Letónia (0,63%), Luxemburgo (0,44%) e República Checa (0,44%). No inverso, com menor peso da economia de partilha na estrutura económica do país, identificam-se Roménia (0,05%), Eslovénia (0,04%) e Bélgica (0,04%).

A economia de partilha observa também diferenças em termos de relevância no emprego, entre os países da União Europeia (Figura 6).

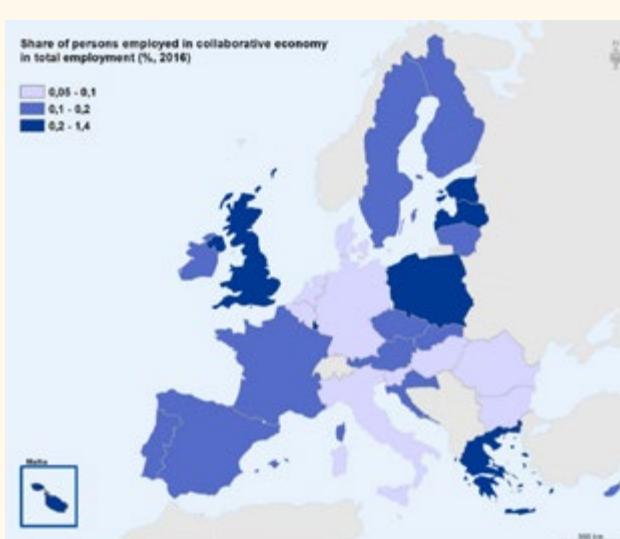


Figura 6 - Percentagem de pessoas empregadas no setor da economia de partilha por comparação com o emprego total (2016)
Fonte: União Europeia (2018a)

Em **Portugal**, a economia de partilha tem também crescido muito rapidamente nos últimos anos. De acordo com o relatório da União Europeia (2018a) a economia de partilha em Portugal tem crescido duas vezes mais do que a média verificada pelos países integrantes da União Europeia. De acordo com o mesmo relatório, para este crescimento têm contribuído aspetos como o elevado nível de *start-ups* no país, o facto de este constituir atualmente um *hub* criativo, e também a qualificação da população.

No país, a economia de partilha representava em 2016 cerca de 0,14% do PIB e envolvia 265 milhões de euros. Nesse ano, a economia de partilha contribuía também para 0,17% do emprego, envolvendo cerca de 8.400 trabalhadores.

Em termos setoriais, as estimativas existentes³³, indicam que a economia de partilha representa 0,031% do volume movimentado no setor dos transportes, 0,72% no setor do alojamento, 0,012% do setor financeiro e 0,05% do setor das competências digitais. O dinamismo obtido pela economia de partilha na União Europeia apenas tem sido possível em virtude da adesão que a população tem tido a estas plataformas (Tabela 16).

³³ União Europeia, 2018a.

IT %	TIME	2017 %	2018 %	2019 %
GEO %				
European Union - 27 countries (from 2020)		15,16	18,33	20,55
European Union - 28 countries (2013-2020)		17,51	19,22	21,62
European Union - 27 countries (2007-2013)		17,60	19,27	:
European Union - 15 countries (1995-2004)		19,26	20,84	:
Euro area (EA11-1999, EA12-2001, EA13-2007, EA15-20...		16,42	19,89	21,99
Belgium		18,54	22,93	26,24
Bulgaria		7,98	9,88	9,38
Czechia		4,79	5,37	5,31
Denmark		9,76	10,98	10,77
Germany (until 1990 former territory of the FRG)		18,81	20,81	22,09
Estonia		14,90	18,72	24,61
Ireland		21,00	25,74	33,89
Greece		:	8,09	14,28
Spain		18,21	23,88	23,51
France		16,01	21,37	25,27
Croatia		6,81	12,06	19,11
Italy		17,42	18,87	20,07
Cyprus		3,77	3,14	5,25
Latvia		9,07	7,29	7,65
Lithuania		8,88	12,13	14,28
Luxembourg		21,54	43,83	45,59
Hungary		13,42	17,71	23,31
Malta		28,05	26,86	30,37
Netherlands		19,65	22,83	22,66
Austria		7,88	11,67	13,81
Poland		15,83	17,18	28,14
Portugal		6,41	11,91	14,27
Romania		6,47	8,21	9,38
Slovenia		:	7,58	9,23
Slovakia		15,81	18,47	21,33
Finland		8,86	12,24	15,62
Sweden		15,84	19,48	23,54
Iceland		17,21	21,46	22,42
Norway		11,23	:	17,64
Switzerland		:	:	25,84
United Kingdom		33,75	25,28	24,29
Bosnia and Herzegovina		:	11,47	12,96
Montenegro		14,77	10,42	13,66
North Macedonia		7,53	10,48	12,66
Albania		:	3,43	3,48
Serbia		12,11	11,57	15,62
Türkiye		:	:	2,77
Kosovo (under United Nations Security Council Resolu...		:	9,88	8,18

Tabela 16 - Percentagem de indivíduos que utiliza a economia de partilha (%)
Fonte: EUROSTAT

Verifica-se que em 2019 cerca de 20% da população da União Europeia usava, de alguma forma, plataformas de economia de partilha. Em Portugal essa percentagem passou de 6,45% em 2017 para 14,27% em 2019. As diferenças entre países, para dados relativos a 2019, é evidenciado na figura 7.



Figura 7 - Uso da economia de partilha pelos indivíduos na União Europeia (dados expressos em % da população)
Fonte: EUROSTAT

Para os consumidores que fazem uso da economia de partilha, os principais benefícios identificados são os seguintes³⁴:

- » Tornam a vida mais económica (**86%**)
- » Tornam a vida mais cómoda e eficiente (**83%**)
- » É benéfico para o ambiente (**76%**)
- » Constrói uma comunidade mais forte (**78%**)
- » É mais divertido do que lidar com empresas tradicionais (**63%**)
- » É alicerçado na confiança entre os fornecedores e utilizadores (**89%**)

Apesar das vantagens que encerra, a economia de partilha envolve também alguns inconvenientes. Para os consumidores, os principais receios sentidos são os seguintes³⁵:

- » Sentirem que a experiência no âmbito da economia de partilha não é consistente (**72%**)
- » Sentirem que não confiarão em empresas que atuam no âmbito da economia de partilha até que sejam recomendadas por pessoas em quem confiam (**69%**)

Para os trabalhadores que atuam no âmbito da economia de partilha tem sido também apontadas debilidades, nomeadamente em termos de:

- » Segurança;
- » Número de horas trabalhado, por vezes excessivo;
- » Nível de remuneração obtido, por vezes inferior ao praticado nos vínculos laborais tradicionais;

³⁴ PWC, 2015.

³⁵ PWC, 2015.

O gráfico 14 oferece uma comparação entre o emprego na economia de partilha e da economia tradicional, em termos de rendimento e horas de trabalho.

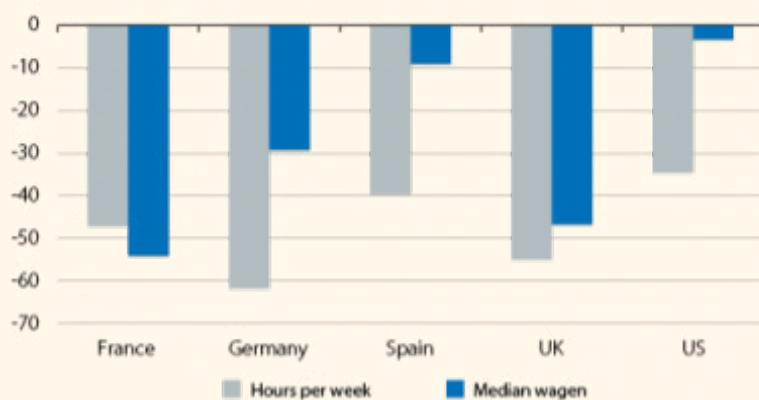


Gráfico 14 - Comparação do emprego na economia de partilha e economia tradicional, em percentagem (2017)
Fonte:: CaixaBank Research (2018).

Assim, apesar do potencial que tem criado em termos de emprego, existem alguns debates sobre o contributo líquido do mesmo e as condições de trabalho envolvidos, que remetem, geralmente, para a necessidade de maior regulação. As vantagens e inconvenientes associadas ao emprego através de plataformas de economia digital encontram-se sistematizados na tabela seguinte.

Vantagens	Limitações
Construção de um mercado de trabalho mais inclusivo; Criação de novas oportunidades de trabalho para pessoas que: <ul style="list-style-type: none"> » Tenham compromissos em termos de prestação de assistência; » Tenham dificuldades de mobilidade » Morem em zonas rurais 	A capacidade de exploração de oportunidades de emprego está dependente da existência e acesso a uma ligação rápida em termos de internet, que poderá não estar acessível em todas as localizações
Oferece boas oportunidades de trabalho a freelancers e pessoas que estejam a entrar no mercado de trabalho	Muitos trabalhadores dependem da procura existente, não sendo eles próprios a controlar as suas opções
Permite demonstrar a sua forma de trabalho, que será avaliado por um elevado número de utilizadores	A competição entre prestadores de serviços em plataformas reduz a remuneração envolvida, o que obriga os profissionais a trabalharem por períodos de tempo excessivos de modo a compensar a perda de rentabilidade
Maior flexibilidade, permite aos trabalhadores controlar quando, onde e que trabalho pretendem realizar, favorecendo a conciliação com a vida pessoal	

Tabela 17 - Benefícios e limitações da economia de partilha para os trabalhadores (fornecedores de serviços)
Fonte: Adaptado de Parlamento Europeu (2016)

Um relatório produzido pela União Europeia intitulado “*Platform Workers in Europe*”³⁶, por sua vez, procurou analisar as plataformas de trabalho digitais, que conduziram a novas formas de organização e distribuição da força de trabalho.

O estudo considerou a existência de dois tipos diferentes de plataformas digitais:

- » prestações de serviços através de plataformas digitais, em que o prestador e o cliente se encontram através de meios digitais, e o pagamento e trabalho é também realizado por via digital;
- » situações em que o cliente e o prestador de serviços se encontram online, o pagamento é realizado digitalmente, mas o serviço é prestado na localização física combinada (e não online);

O relatório estima que cerca de 10% das pessoas adultas já tenham alguma vez recorrido a plataformas digitais para prestar serviços laborais, no entanto, apenas 6% dos adultos indica despender muito tempo na prestação deste tipo de atividades. De referir que a população em que mais de 50% do rendimento provém desta via e/ou trabalha através da plataforma durante mais de 20 horas é de apenas 2%.



Créditos: Unsplash

³⁶ União Europeia, 2018b.

5.3 O perfil dos indivíduos que participam na economia de partilha

5.3.1 Idade

Os *millennial* têm sido um dos grandes propulsores da economia de partilha³⁷, quer do lado da procura de serviços, como também da oferta, uma vez que são também as pessoas mais envolvidas como trabalhadores no âmbito da economia de partilha. A título de exemplo, a distribuição etária dos fornecedores nos EUA é apresentada na figura 8, demonstrando que 62% dos indivíduos tem menos de que 44 anos.

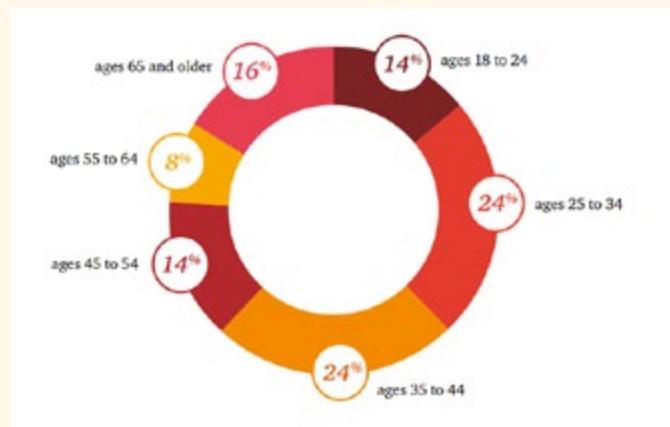


Figura 8- Distribuição etária dos fornecedores de plataformas de economia de partilha nos Estados Unidos da América
Fonte: PWC (2015)

Considera-se que a maior predisposição de indivíduos jovens para a economia de partilha, por comparação com a restante população, resulta de:

- » serem nativos digitais e terem uma maior capacitação digital;
- » terem hábitos de consumo mais complexos que as gerações anteriores;
- » terem maiores preocupações ambientais;
- » enfrentarem novos desafios no que diz respeito à entrada no mercado de trabalho;
- » terem um posicionamento distinto no que diz respeito ao papel do trabalho na sua vida e a conciliação da vida pessoal e profissional;

³⁷ Bäro et al., 2022.

Para além disso, com o aumento do poder de compra que a geração *millennial* irá adquirir nos próximos anos (a estimativa existentes apontam para que em 2025 os *millenials* representem cerca de 75% da força de trabalho), espera-se que haja um incremento do setor da economia de partilha.

5.3.2 Nível de Formação

A evidência disponível indica que a formação tem um impacto positivo na adesão à economia de partilha. Para o efeito contribui o facto de indivíduos com maior nível de formação tenderem a ter mais comportamentos socialmente orientados e uma percepção mais positiva quanto aos benefícios da economia de partilha. Um relatório da União Europeia³⁸ evidencia, adicionalmente, que pessoas com maiores níveis de formação recorrem mais frequentemente a plataformas de trabalho digitais.

5.3.3 Traços de Personalidade

Tendo em conta o crescimento e o potencial que a economia de partilha assume nos dias de hoje, tem-se procurado compreender em que medida as características pessoais são ou não capazes de influenciar (positiva ou negativamente) a participação dos indivíduos no setor.

Alguns traços que têm sido apontados como propulsores ao envolvimento na economia de partilha são:

- » pessoas com elevados níveis de extroversão, pelo facto de valorizarem mais a interação social e o desenvolvimento de atividades em grupo;
- » maior abertura a novas experiências, geralmente também associado a um maior envolvimento social, consumo sustentável e desenvolvimento de novas ideias;
- » pessoas com menor nível de conscienciosidade, o que significa que preferem situações espontâneas, por oposição a situações planeadas;
- » elevado nível de agradabilidade, pelo facto de envolver geralmente uma maior preocupação com questões ambientais e para com os outros

³⁸ União Europeia, 2018b.

5.3.4 Género

Algumas posições na literatura indicam que as mulheres serão mais predispostas a envolver-se na economia de partilha comparativamente com os homens. Este maior envolvimento por parte das mulheres reflete-se na quantidade de comportamentos partilhados, a frequência da partilha ou elementos partilhados.

As interpretações para a maior predisposição das mulheres para a economia de partilha assentam sobretudo no facto de estas disporem de um comportamento marcadamente mais pro-social, comparativamente com o género masculino, que se caracteriza por um comportamento mais solidário, altruísta e preocupado com o bem-estar dos outros. Este comportamento, mais parassocial, resulta sobretudo do desempenho de papéis mais comumente desempenhados pelo género feminino, tais como atividades ocupacionais e papéis desempenhados³⁹. Este aspeto já havia sido previamente identificado como capaz de influenciar a escolha da área de formação e área ocupacional das mulheres, em que a área da saúde e serviço social acolhem uma forte procura.

No entanto, os estudos existentes não são completamente consensuais sobre o maior envolvimento das mulheres na economia de partilha. Por exemplo, Bäro et al. (2022), ao contrário de outros estudos, encontram que as mulheres são menos predispostas a envolver-se na economia de partilha, quer do ponto de vista do lado da oferta como do lado da procura (isto é, quer como fornecedoras, como também como consumidoras).

Tambovceva et al. (2021), por sua vez, evidenciam que o género, por si próprio, não é um preditor quanto à adoção de práticas no âmbito da economia de partilha. Assim, não é pelo facto de se ser mulher que se é mais predisposto a não aceitar a economia de partilha ou abandonar estas atividades quando iniciadas. No entanto, se considerar as características pessoais no seu todo, conjugando os géneros com outros fatores pessoais, verifica-se já condicionamento no envolvimento na economia de partilha, quer como utilizadores e também como produtores. Neste caso, o género será relevante se combinado com:

- » formação e nível de rendimento
- » educação e predisposição ambiental

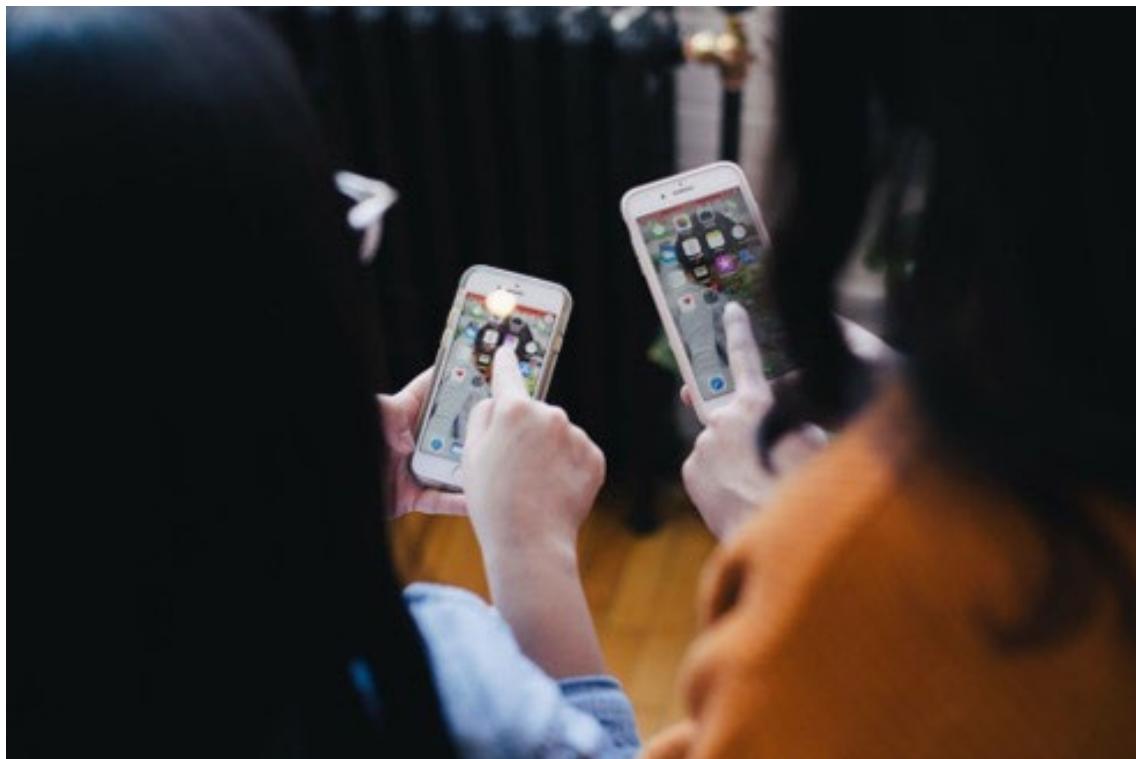
A União Europeia, analisando o uso de plataformas de trabalho digital por parte da população dos diferentes Estados Membros evidenciam alguma participação das mulheres em plataformas de trabalho digitais (que se situam em cerca de 47,5% em trabalhos realizados *offline*, o que significa que quase metade das mulheres já desempenhou, de alguma forma e independentemente da sua situação condição laboral uma atividade medida através de plataformas digitais). No entanto esta percentagem reduz-se significativamente à medida que a complexidade da plataforma de trabalho aumenta (que se reduz para apenas 26,3% na modalidade mais complexa). Segundo o mesmo

³⁹ Bäro et al., 2022.

⁴⁰ União Europeia, 2018b.

relatório⁴⁰ a probabilidade de envolvimento das mulheres em plataformas de trabalho digital é inferior à observada nos homens, sendo esta situação verificada em todos os países em análise. A menor diferença na probabilidade de ingresso nesta modalidade entre géneros é encontrada entre a faixa etária situada entre os 40 e os 44 anos, aumentando gradualmente a partir dessa idade.

De referir que o género influencia também o tipo de serviço disponibilizado nas plataformas de trabalho digitais, sendo mais comum encontrarem-se mulheres em áreas como a tradução ou serviços de localização, que são na sua maioria disponibilizados por mulheres. No oposto, o desenvolvimento de software e o transporte são áreas em que a disponibilização de serviços é efetuada predominantemente por homens. Não obstante, será de referir que é mais comum que os trabalhadores que recorram a este tipo de plataformas se encontrem envolvidos numa situação familiar e tenham filhos.



Créditos: Unsplash

6. Considerações Finais

São muitas as mudanças que se têm verificado ao longo dos últimos anos. Seja na forma como se fazem as coisas, se vive em sociedade ou se desenvolvem novos negócios. O papel da mulher na sociedade tem sofrido também alterações significativas. Exemplo disso é a participação da mulher no mercado de trabalho e o forte envolvimento em formação, ultrapassando já em termos médios o nível de formação detido por indivíduos do género masculino.

Apesar das profundas alterações verificadas, somos também produto da história e do contexto social vivido. Assim, apesar das inúmeras mudanças observadas nas últimas décadas, verifica-se que, para o mesmo nível de qualificações ou setor de atividade, as mulheres tendem a ter piores condições laborais e salariais. Verifica-se ainda uma subrepresentação das mulheres no empreendedorismo ou enquanto profissionais na área das tecnologias da informação e da comunicação. Este sub-envolvimento das mulheres é capaz de agravar as assimetrias de género, pelo crescimento que têm vindo a assumir e pelo facto de tenderem a ser áreas com enorme potencial económico, comparativamente com aquelas em que as mulheres tendem a ser mais predispostas para desenvolver o seu percurso profissional.

Através deste *e-book* foi possível compreender as principais tendências que se têm observado nesta matéria ao longo dos últimos anos. Foi ainda possível perceber que são várias as causas que concorrem para a assimetria de género, no empreendedorismo e nas tecnologias de informação.

A economia de partilha representa uma nova forma de fazer negócio, que encerra novas oportunidades e uma forma diferente de desenvolvimento da atividade, não assente na propriedade. Como tal, envolve uma menor necessidade de capital para o desenvolvimento do negócio, por comparação com outros setores ditos tradicionais, bem como um menor risco de falha. Para além disso, pelo espírito de partilha e de interação social com pares, poderá ser mais próxima do ideário e comportamento da mulher. Como tal, a economia de partilha poderá constituir uma oportunidade para o envolvimento das mulheres na atividade empreendedora, constituindo novas formas de emprego, fontes de rendimento e realização profissional. Por esse motivo, a economia de partilha poderá também constituir uma porta de entrada para a atividade empreendedora, e de superação das barreiras ao empreendedorismo feminino, numa área mais flexível e cujo modo de desenvolvimento de negócios envolve contornos distintos. Para além disso, numa era marcada pela transição digital o envolvimento dos indivíduos em novos processos e novas formas de fazer as coisas, a economia de partilha é uma oportunidade que não poderá ser ignorada pelos indivíduos, sejam homens ou mulheres. O aumento da atividade empreendedora feminina, em particular no âmbito da economia de partilha poderá ainda ser relevante pela criação de novos papéis modelo e reforço do *networking*, reconhecido como muito relevante no apoio à atividade empreendedora feminina.

Glossário

- » **Empreendedorismo:** processo associado à criação e desenvolvimento de novos negócios de uma forma inovadora e proativa;
- » **Empreendedorismo feminino:** desenvolvimento da atividade empreendedora e adoção do comportamento empreendedor por parte das mulheres;
- » **Economia de partilha:** modelos de negócio que envolvem a exploração de oportunidades com base na partilha de ativos entre diferentes operadores, por recurso a plataformas digitais;
- » **Género:** atributos e construções sociais associados ao facto de se ser homem ou mulher;
- » **Igualdade de género:** situação de equidade, em que se verificam oportunidades e reconhecimentos semelhantes, independentemente do género do indivíduo;

Bibliografia

- » Bäro, F., Toepler, T. & Velamuri, T. (2022). *Participating in the sharing economy: The role of individual characteristics*. *Managerial and Decision Economics*, 43(4), DOI: 10.1002/mde.3624.
- » CaixaBank Reserach (2018). *The sharing economy and the labour market*. <https://www.caixabankresearch.com/en/economics-markets/labour-market-demographics/sharing-economy-and-labour-market>
- » Cardoso, C. (2016). Motivações e Limitações para a Prática do Empreendedorismo Feminino em Portugal: Um estudo exploratório. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
- » Comissão Europeia (2016). *A European agenda for the collaborative economy*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN>
- » Comissão Europeia (2018). *Study to monitor the economic development of the collaborative economy at sector level in the 28 EU Member States : final report*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2873/83555>
- » Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022. ISBN (PDF): 978-972-597-439-1
- » Dicionário de sinónimos (2008). Porto Editora, 2.^a edição
- » Dicionário Priberam da Língua Portuguesa (2023, 23 de fevereiro). Empreendedorismo. <https://dicionario.priberam.org/empreendedorismo> [consultado em 23-02-2023].
- » Dolabela, F. (2010). A corda e o sonho. Revista HSM Management, 80, 128-132.
- » European Comission (2022). *Women in Digital Scoreboard 2022- Country profiles*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- » EUROSTAT (2022). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- » Felisberto, P. (2012). TIC e as Desigualdades de Género: Reprodução Social e Mudança nos Percursos Profissionais. Dissertação de Mestrado em Empreendedorismo e Serviço Social. Universidade da Beira Interior.

- » Forbes (2019). *The Sharing Economy Is Still Growing, And Businesses Should Take Note.* <https://www.forbes.com/sites/forbescouncil/2019/03/04/the-sharing-economy-is-still-growing-and-businesses-should-take-note/?sh=6ab2b3c34c33>
- » GEM (2022/2023). *2022/2023 Global Report- Adapting to a “New Normal”.* <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=51147>
- » GEM Portugal (2019). Estudo de avaliação sobre as dinâmicas empreendedoras em Portugal. <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50925>
- » *Global sharing economy industry research report (2022). Global Sharing Economy Industry Research Report, Competitive Landscape, Market Size, Regional Status And Prospect.* <https://proficientmarketinsights.com/global-sharing-economy-industry-research-report-competitive-landscape-market-21776202>
- » INE (2022). Instituto Nacional de Estatística. <https://www.ine.pt/>
- » Lima, B. S. de. (2021). Do constrangimento ao sucesso: Um estudo sobre a trajetória das mulheres nas TIC [Dissertação de mestrado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do Iscte. <http://hdl.handle.net/10071/23998>
- » McKinsey & Company (2023). *Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage.* <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europees-talent-shortage#/>
- » OCDE (2022). *Education at a Glance 2022- OECD Indicators.* ISBN 978-92-64-95055-9
- » OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation,* OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>
- » Parlamento Europeu (2016). *The Situation Of Workers In The Collaborative Economy. The situation of workers in the Collaborative Economy* (europa.eu)
- » PORDATA (2022). PORDATA Estatísticas Sobre Portugal e Europa. <https://www.pordata.pt/home>
- » PWC (2015). *Sharing or paring? Growth of the sharing economy.* <https://www.pwc.com/hu/en/kiadvanyok/assets/pdf/sharing-economy-en.pdf>
- » Tambovceva, T., Titko, J., Svirina, A. & Tereshin, M. (2021). *Deterrents to Participation in Sharing Economy Activities: Cross-Country Survey. SHS Web of Conferences 129, 05014, Globalization and its Socio-Economic Consequences 2021.* <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112905014>

- » União Europeia (2013). *Women active in the ICT sector: final report*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/27822>
- » União Europeia (2018a). *Study to monitor the economic development of the collaborative economy at sector level in the 28 EU Member States*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0cc9aab6-7501-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-72448580>
- » União Europeia (2018b). *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*. JRC Publications Repository. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>
- » Yaraghi, N. & Ravi, S. (2017). *The Current and Future State of the Sharing Economy*, Brookings India IMPACT Series No. 032017. March 2017

**Susana Jacinta Queirós Bernardino**

Doutorada em Gestão pela Universidade Portucalense e licenciada em gestão pela Faculdade de Economia do Porto. Desde 2009, é docente no ISCAP na área de gestão, tendo lecionado unidades curriculares como empreendedorismo e criação de novos negócios, empreendedorismo social, gestão das organizações ou gestão estratégica e financeira das entidades da economia social.

É investigadora do CEOS.PP – Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto e desenvolve a sua investigação na área do empreendedorismo e empreendedorismo social, tendo participado em conferências e seminários sobre o tema e publicado diversos artigos científicos em revistas nacionais e internacionais.

Ficha Técnica

TÍTULO

Economia de Partilha – Negócios no Feminino

EDITOR

AAPI – Associação Ação para a Internacionalização

COORDENAÇÃO

CH Business Consulting, SA

AUTOR

Susana Jacinta Queirós Bernardino, PhD

EDIÇÃO GRÁFICA

CH Business Consulting, SA

DATA

Maio de 2023

ISBN

978-989-33-4786-7

PROJETO

Financiado pelo CENTRO 2020, no âmbito do projeto SHARING ECONOMY - EMPREENDEDORISMO NA ECONOMIA DE PARTILHA, operação código CENTRO-04- 3560-FSE-072309 – SIAC EMPREENDEDORISMO.



SHARING ECONOMY

sharingeconomy.aapi.pt



Associação Ação
Para a Internacionalização

