

Departamento de Sociologia

Autoemprego no Feminino

Catarina Colaço Mocho Proença

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2017

Departamento de Sociologia

Autoemprego no Feminino

Catarina Colaço Mocho Proença

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2017

Agradecimentos:

Primeiramente, quero agradecer ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Alves, que me acompanhou em todas as etapas deste projeto, de forma extremamente disponível e motivadora.

Também quero, neste momento, reconhecer e agradecer todo o apoio prestado pela minha família, particularmente pelos meus pais, bem como amigos. Por último, ao meu namorado por estar sempre presente e por me fazer acreditar que seria possível.

Agradeço igualmente a disponibilidade e generosidade de todas as mulheres que participaram neste projeto e que tornaram viável a sua concretização.

Resumo:

O presente projeto procurou compreender quais as motivações e os constrangimentos por que passaram treze mulheres autoempregadas, aquando da criação do seu próprio negócio. Também analisámos se conheciam e fizeram uso das políticas de emprego preconizadas pelo Estado. Esta análise foi realizada em simultâneo com o estudo e exposição de temáticas intrínsecas ao tema da inserção das mulheres no mercado de trabalho, como o efeito de género, a discriminação e segregação laboral.

Neste sentido foram realizadas entrevistas semidiretivas, sendo que a construção do guião e a análise do discurso das entrevistadas foi subdividido em três grupos, o contexto de cada mulher, a fase da tomada de decisão e a concretização do próprio negócio, de forma a ser possível compreender as experiências no seu todo. Deste modo, compreendemos as trajetórias profissionais; a contribuição do percurso escolar e das redes sociais para a concretização do próprio negócio, bem como as questões relacionadas com as políticas de apoio à criação do próprio negócio.

Concluímos que embora as mulheres detenham contextos diferentes, no que diz respeito às trajetórias profissionais, existem muitos pontos comuns no que se refere às motivações para a concretização do próprio emprego, que advém ou da instabilidade resultado de situações de desemprego e precariedade laboral, ou de constrangimentos associados ao trabalho por conta de outrem.

Destaca-se a importância das redes sociais, atribuindo em particular centralidade à dimensão familiar durante todo o processo, que permitiu a sua continuidade através de ajuda psicológica e financeira. Verifica-se a existência de procedimentos burocráticos e morosos, o que dificulta o processo, nomeadamente às mulheres que fizeram uso das políticas de apoio ao autoemprego.

No que diz respeito à divulgação das medidas, as mulheres entrevistadas consideram existir uma fraca divulgação, referindo, inclusive a dificuldade de transmissão de informações concretas por parte das instituições envolvidas na concretização das medidas. Deste modo, as entrevistadas, independentemente das habilitações escolares, conhecem as políticas de forma muito geral, facto que dificultou o acesso às mesmas.

Palavras-chave: autoemprego; mulheres; mercado de trabalho; políticas de emprego.

Abstract:

This project sought to understand the motivations and constraints of thirteen self-employed women when they set up their own business. We also analyzed whether they knew and made use of the employment policies advocated by the State. This analysis was carried out simultaneously with the study and exposition of the themes intrinsic to the issue of the insertion of women in the labor market, such as the effect of gender, discrimination and labor segregation.

In this sense, semi-directional interviews were carried out, with the construction of the script and the analysis of the interviewees' discourse being subdivided into three groups: the context of each woman, the decision-making phase and the execution of the business itself, in order to be possible understand the experiences as a whole. In this way, we understand the professional trajectories; the contribution of school and social networks to the realization of their own business, as well as issues related to policies to support the creation of their own business.

We conclude that although women have different contexts, about professional trajectories, there are many common points regarding the motivations for achieving one's own job, which results from the instability resulting from situations of unemployment and job insecurity, or from constraints associated with working for others.

The importance of social networks is highlighted, attributing in particular centrality to the family dimension during the whole process, which allowed its continuity through psychological and financial help. There are bureaucratic and time-consuming procedures, which hampers the process, especially for women who have used policies to support self-employment.

Regarding the disclosure of the measures, the women interviewed consider that there is a weak disclosure, noting the difficulty of transmitting concrete information by the institutions involved in the implementation of the measures. Thus, interviewees, regardless of their educational qualifications, are aware of policies in a very general way, which has made access difficult.

Keywords: self-employment; women; labour market; employment policies.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice de Quadros	vii
Glossário de Siglas	viii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1. DO FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL	3
1.1.O fordismo enquanto modelo de desenvolvimento	3
1.2.Estado-Providência	4
1.3.Da crise do fordismo à acumulação flexível	6
CAPÍTULO 2. AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO A NÍVEL EUROPEU E NACIONAIS	9
2.1.Breve evolução das políticas públicas de emprego	9
2.2.Políticas de apoio à criação do próprio emprego	13
CAPÍTULO 3. DA INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO AO AUTOEMPREGO	17
3.1.A inserção das mulheres no mercado de trabalho	17
3.2.A desigualdade e a segregação de género no mercado de trabalho	19
3.3.O autoemprego	21
3.3.1.Autoemprego e empreendedorismo	21
3.3.2.Autoemprego no contexto europeu e em Portugal	23
3.3.3.Analisar o autoemprego: caraterísticas, constrangimentos e motivações	24
3.4. Hipóteses de investigação	27
CAPÍTULO 4. PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS E METODOLÓGICOS	29
4.1.Delimitação do campo empírico	29
4.2.Métodos e técnicas de recolha de informação	29
4.3.Caraterização da amostra	31
CAPÍTULO 5. ANÁLISE DE INFORMAÇÃO E RESULTADOS OBTIDOS	33

5.1.Trajectoria profissional	33
5.2.Contribuição do percurso escolar	36
5.3.Redes sociais	36
5.4.Conhecimento, utilização e avaliação das políticas de apoio ao autoemprego	37
CONCLUSÃO	41
BIBLIOGRAFIA	45
WEBGRAFIA	51
FONTES	51
ANEXOS	I
Anexo A- Quadros.....	II
Anexo B- Guião de entrevista.	VI
Anexo C- Grelha de análise de entrevistas – Trajetórias de vida: Caracterização geral	IX
Anexo D- Grelha de análise de entrevistas- Trajetória profissional.....	XI
Anexo E- Grelha de análise de entrevistas – Perceções sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho.	XIV
Anexo F- Grelha de análise de entrevistas – Processo de tomada de decisão.....	XVI
Anexo G - Grelha de análise de entrevistas – Avaliação das medidas de política de apoio ao autoemprego.	XXII
Anexo H- Grelha de análise de entrevistas – Criação do negócio.....	XXVI
Anexo I- CV.....	XXXI

Índice de Quadros

Quadro A.1. Proporção da mulheres no emprego total (%) em alguns países da EU entre 1986 e 2016.....	III
Quadro A.2. Número total de mulheres autoempregadas entre os 15 e os 64 anos (em milhares), nos países da UE, entre 2011 e 2016.....	IV
Quadro A.3. Número de trabalhadoras por conta própria, isoladas ou com empregados (em milhares), no setor dos serviços, em Portugal, entre 2011 e 2016.	V

Glossário de siglas

ACIS- Associação de Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos

ANDC – Associação Nacional de Direito ao Crédito

ANJE- Associação Nacional de Jovens Empresários

APDES- Agência Piaget para o Desenvolvimento

APESPE- Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego

CEE- Comunidade Económica Europeia

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

EEE- Estratégia Europeia do Emprego

IAPMEI- Agência para a Competitividade e Inovação

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional

IFDEP- Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal

ILE- Iniciativas Locais de Emprego

INE- Instituto Nacional de Estatística

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT- Organizacional Internacional do Trabalho

PADES- Programa de Apoio ao Desenvolvimento da Economia Social

PAECPE- Programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego

PIE- Plano de Investimento para a Europa

PNE- Plano Nacional de Educação

PNE- Plano Nacional de Emprego

INTRODUÇÃO

A investigação prende-se com o estudo da temática do autoemprego no feminino, um tema complexo e heterogéneo, atualmente alvo de debate académico e que engloba diversas matérias como as recentes tendências do mercado de trabalho, a crescente participação das mulheres nesse mercado, bem como as políticas de emprego preconizadas pelo Estado.

Particularmente, o processo de feminização do mercado de trabalho tem estado em constante articulação com outros processos que, segundo Ferreira, “se conjugam na transformação do modo como trabalhamos e damos significado ao ato de trabalhar (...), destacando-se a globalização económica e a organização das empresas em rede; a individualização e projetificação das sociedades; a precarização do trabalho; a flexibilização dos produtos, das modalidades de organização do trabalho, dos coletivos funcionais e dos tempos de trabalho; a intensificação do controlo pelos sistemas tecnológicos e pela procura, da responsabilização e da auto-exploração” (Ferreira, 2010: 26).

Considero que o tema implica uma análise integrada de várias questões, que tiveram que ser restringidas tendo em vista o espaço temporal existente para a realização da dissertação. Por seu lado, a escolha do tema derivou de um interesse pessoal nas temáticas referenciadas, pelo que ao longo do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais fui realizando um trabalho contínuo em torno das matérias relacionadas com o mercado de trabalho e o papel da mulher no mesmo.

Apesar de já existir investigação sobre o tema, considero relevante explorar e procurar conhecer as experiências e opiniões das mulheres que recorreu ao autoemprego, através de políticas preconizadas pelo Estado ou não. E contribuir para o debate atual sobre a inserção de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, através do autoemprego.

Neste contexto, a investigação prende-se com a análise de situações de mulheres que se encontram autoempregadas, tendo três questões principais como mote para a pesquisa: Quais são as motivações para se autoempregarem? Quais foram os constrangimentos associados à criação de autoemprego? Em que medida as mulheres autoempregadas conhecem e fizeram uso das políticas de promoção de autoemprego, no contexto das políticas ativas do emprego?

As políticas de emprego assumem relevância, pois constituem um mecanismo de produção de mobilidades que consequentemente afetam os perfis profissionais de mão-de-obra e as condições e modalidades de determinados tipos de emprego (Oliveira, 1998: 44). Nomeadamente, influencia os grupos que beneficiam de medidas em concreto.

Relativamente à estrutura da dissertação, a mesma encontra-se organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo é referente ao período do fordismo, onde analisamos este modelo de desenvolvimento assente em dois pilares principais, um regime de acumulação e um modo de regulação. Analisamos igualmente as alterações ocorridas nas sociedades em virtude da sua crise e da entrada na acumulação flexível. Abordamos ainda a realidade portuguesa neste domínio. O segundo capítulo diz respeito a uma breve história e análise das políticas públicas de emprego, particularmente expondo as políticas de autoemprego. No terceiro capítulo introduzimos a temática da inserção das mulheres no

mercado de trabalho e todas as problemáticas que as mesmas enfrentam, como é o caso das desigualdades. Analisa-se também o autoemprego, distinguindo-o de empreendedorismo e fazendo menção às características, constrangimentos e motivações. No final deste capítulo apresentam-se as hipóteses de pesquisa.

O quarto capítulo é dedicado aos procedimentos analíticos e metodológicos, onde se procede à delimitação do campo empírico e se referem a metodologia e as técnicas utilizadas, assim como se caracteriza a amostra. Por fim, no quinto capítulo analisam-se os resultados, a que se segue a apresentação das conclusões.

CAPÍTULO 1. DO FORDISMO À ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

1.1. O fordismo enquanto modelo de desenvolvimento

O modelo fordista complementou os ideais introduzidos por Frederick Taylor, que desenvolveu uma abordagem tecnocrática de racionalização do trabalho, aplicando os princípios científicos no processo produtivo. Os trabalhadores eram organizados de forma hierarquizada e sistematizada, tendo como objetivo o controlo do processo de trabalho, bem como a sua submissão à direção das empresas, a unidade de comando. O ritmo de trabalho era imposto pela máquina, pois cada trabalhador era monitorizado de acordo com o tempo de produção, pretendendo-se o cumprimento de cada tarefa no menor tempo possível, o que, consequentemente, permitiu a implementação de um sistema salarial à peça aliado a um sistema de prémios, que premiava quem trabalhasse mais.

A aplicação destes princípios possibilitou a modernização e o desenvolvimento do capitalismo industrial e constituiu as bases para o fordismo, que surgiu com Henry Ford, como forma de organização de trabalho.

O paradigma assenta no desenvolvimento de um sistema de racionalização do trabalho que integra inovações, tecnológicas e organizacionais, e é caracterizado pela criação de linhas de montagem (que permitiram a taylorização do espaço e do tempo e a intensificação do ritmo de trabalho), bem como pela estandardização dos produtos e pela parcialização e individualização das tarefas.

Denota-se uma padronização e separação rigorosa entre conceção e execução manual, com o trabalhador a dever concentrar-se apenas no trabalho manual, sendo desautorizada qualquer iniciativa da sua parte.

Tendo como pretensão o sucesso da produção em massa, seria necessário um processo de transformação social. Assim, Ford introduziu novas formas de consumo operário, propondo uma sociedade baseada no consumo em massa, com a inclusão da classe trabalhadora no processo, aliando uma automação rígida a uma contínua adequação do consumo aos ganhos de produtividade.

Desta forma, Henry Ford lançou as bases para um novo modelo de desenvolvimento assente em dois pilares fundamentais, sendo o primeiro um novo regime de acumulação capitalista de carácter intensivo.

O segundo pilar diz respeito a um novo modo de regulação, de tipo monopolista, assente numa forte intervenção estatal a vários níveis; no facto dos grupos económicos ditarem as normas de produção e de consumo; na formalização de um sistema mundial dominado pelos EUA; e na estrutura de uma nova relação salarial, caracterizada pela aplicação dos processos tayloristas e fordistas de organização do trabalho, pela predominância da estabilidade no emprego e pela centralidade da negociação coletiva.

No contexto da nova forma de organização de trabalho, Ford implementou o período de oito horas diárias de trabalho e cinco dólares de retribuição para o trabalho nas linhas de montagem (Cabral e Aramides, 2003: 3). Denotaram-se transformações a vários níveis, nomeadamente na produção, no consumo e nas condições de vida dos trabalhadores. O modelo de industrialização fordista obteve

sucesso na medida em que o capitalismo atingiu taxas elevadas de expansão mundial, sendo o período de 1945 a 1973 designado como a “era de ouro” do capitalismo (Cabral e Aramides, 2003: 4).

Deve-se, porém, tomar em consideração que a difusão dos princípios fordistas tomou proporções diferentes consoante os países, visto que nem todos beneficiaram com o fordismo. Neste âmbito, no debate académico existem autores, como Lipietz, que defendem a existência do designado “fordismo periférico” ou “subfordismo”, caracterizado como uma “tentativa de industrialização, segundo a tecnologia e o modelo de consumo fordianos”, ainda assim não se verificando as condições sociais tanto no processo de trabalho quanto no consumo das massas (Lipietz, 1989: 310). Em Portugal, praticamente não existiu indústria automóvel, sendo as principais indústrias o têxtil e a indústria naval, mas, ainda assim, algumas medidas caracterizadoras de uma relação salarial fordista surgiram tardiamente, a partir de 1969, concomitantes com a crise do Estado Novo e em setores específicos, como os seguros, a construção naval e a banca (Santos *et al.*, 1990: 175).

Ressalvamos que Portugal não se insere nos países da União Europeia que beneficiaram dos “trinta anos gloriosos”, atravessando um longo período de atraso económico, ditadura política e um regime laboral corporativo (Casaca, 2012: 12).

1.2. Estado-Providência

No quadro do novo modo de regulação, o Estado sofreu alterações tanto nas modalidades de intervenção, quanto nas suas formas de organização, intervindo na produção através da nacionalização, assim como no apoio à modernização do sistema produtivo e na génese da procura global, por meio da política orçamental e fiscal (Rodrigues, 1992: 34).

Denota-se uma maior estabilidade e previsibilidade das condições de vida dos trabalhadores, também consequência da implementação do salário direito e indireto, que dependem da negociação coletiva. Ambos “asseguram a regularidade do crescimento do rendimento salarial que, por sua vez, é fonte de um crescimento também estável da procura e dos bens de consumo” (Santos *et al.*, 1990: 154).

A negociação coletiva e, por conseguinte, as convenções coletivas reflete o modo de regulação da nova relação salarial, tendo um papel fundamental como “instrumento ao serviço da manutenção e desenvolvimento da norma social de consumo, elemento-chave sobre o qual repousa a acumulação do capital” (Pichler, 1988: 122).

No mercado de trabalho era perceptível o crescimento do segmento primário, caracterizado pelos empregos estáveis (Santos *et al.*, 1990: 154). O Estado atua na efetividade do emprego, através do direito do trabalho, garantindo a segurança e estabilidade da relação entre a empresa e o trabalhador. Outro aspeto a salientar prende-se com o facto da empresa estabelecer uma hierarquia interna de funções, ou seja, é nela e não no exterior que os trabalhadores têm oportunidade de progredir nas carreiras (Santos *et al.*, 1990: 155).

No âmbito social, verificou-se identicamente a intervenção estatal, nomeadamente através da criação e do desenvolvimento do Estado-Providência, visando garantir melhores condições de vida para

todos. Este, revelou-se um dos símbolos da evolução e modernização das sociedades, pois procura regular as relações de poder e garantir os direitos sociais aos indivíduos, possibilitando o acesso (gratuitamente ou a preços inferiores ao custo de mercado) a serviços como a saúde e a educação, de maneira a garantir o bem-estar universal. Deste modo, o Estado Social ou Estado-Providência tornou-se relevante na diminuição das desigualdades sociais através do estabelecimento de medidas de promoção da igualdade de oportunidades (Carmo, 2014: 202, *apud* Matos, 2014: 5).

Note-se que, em troca, os trabalhadores para que pudessem garantir a estabilidade dos seus rendimentos, bem como a proteção social, acabaram por renunciar à luta pela transformação socialista da sociedade e à participação no controlo do processo produtivo (Santos, 1990: 156).

Todavia, o Estado-Providência varia conforme o modelo económico e as características sociais de cada país, bem como das diversas mutações que sofreram ao longo do seu desenvolvimento. Neste sentido, Silva refere que os “modelos de *welfare* são o resultado de longos processos de reestruturação e de uma ampla série de fatores em interação” (Adão e Silva, 2002: 32).

Esping-Anderson (1990, *apud* Matos, 2014: 6) identifica padrões comuns de desenvolvimento baseando-se em três dimensões, sendo estas, a família, a proteção social e o mercado de trabalho. Neste sentido, reconhece três regimes de Estado-Providência: o regime democrático, presente nos países nórdicos; o corporativo, associado aos países da Europa continental e, por último, o liberal, existente nos países anglo-saxónicos (Esping-Anderson, 1996: 10-20, *apud* Santos, 2002: 179).

Em particular, os países da Europa do Sul são considerados “versões menos desenvolvidas do modelo corporativo”, resultado em parte da influência dos regimes autoritários aos quais estiveram submetidos até meados dos anos 70. Contudo, existe um conjunto de características que não se coadunam com o paradigma (Adão e Silva, 2002: 26), nomeadamente no que diz respeito à proteção social, mercado de trabalho e família.

Esping-Anderson (2002, *apud* Alexandre e Martins, 2009: 4), considera que os países da Europa do Sul, onde se inclui Portugal, possuem uma dimensão familiarista, ou seja, as redes de solidariedade familiar são essenciais, sendo a família provedora do bem-estar. O Estado-Providência português desenvolveu-se tardiamente e num contexto de menor prosperidade económica e fiscal, aquando da sua crise noutros países europeus, originando assim um modelo divergente, pautado por um conjunto de especificidades caracterizadoras.

Neste contexto, Santos refere que em Portugal existe uma sociedade-providência constituída por “redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entreajuda baseadas em laços de parentesco e de vizinhança, através dos quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e com uma lógica de reciprocidade” (Santos, 1991: 37, *apud* Santos e Ferreira, 2002: 190). Esta ideia é corroborada por Adão e Silva (2002: 39), que refere que as formas tradicionais de solidariedade desempenham um papel relevante.

A implementação da Constituição da República Portuguesa no ano de 1976 revelou-se um marco nesta temática, na medida em que outorga um conjunto de direitos sociais, culturais, cívicos e

políticos. Concede a qualquer indivíduo, por exemplo, o direito ao trabalho, ao salário mínimo, à educação, à saúde e à habitação.

1.3. Da crise do fordismo à acumulação flexível

Contrastando com uma fase de expansão do modelo nos países periféricos, nos países capitalistas centrais verificou-se uma desaceleração da produtividade e uma estagnação dos mercados, o que aliado ao aumento da concorrência internacional provocou a designada crise da produção em massa (Lipietz e Leborgne, 1988: 15), transformando um “ciclo virtuoso” num “circulo vicioso” (Rodrigues, 1992: 37), com a constante queda das taxas de lucro. Como defendem Santos *et al.* (1990: 158), “o círculo virtuoso não poderia ser evidentemente infinito”, tendo em consideração que estava dependente de uma constante reorganização do processo de trabalho, para que fosse possível manter um crescimento elevado.

A crise petrolífera de 1973, enquanto parte integrante da crise do modelo fordista, também contribuiu para o abrandamento económico e a crise financeira do Estado (Santos *et al.*, 1990, *apud* Casaca, 2012), bem como outros fatores relacionados com a globalização dos mercados. Verificou-se uma expansão das tecnologias de informação e comunicação, um aumento da competitividade, o que pode ter auxiliado uma rutura com os princípios produtivos base do modelo industrial. Particularmente, “a manutenção do núcleo central do fordismo, a produção em massa, já demonstrava o limite das suas contradições inerentes à rigidez do processo produtivo que acabou por culminar num processo de transição, a partir de 1973, para a acumulação flexível” (Harvey, 1989; Antunes, 1995, *apud* Alves, 2013: 105).

Neste contexto, denota-se uma transição da rigidez do mercado de trabalho e dos padrões de consumo para uma tendência de flexibilização dos mesmos. Consequentemente, as empresas consideram processos de reestruturação e refletem a possibilidade de adotar novas formas de organizar o trabalho e os seus trabalhadores.

Um dos modelos que surge no ocidente no âmbito da reestruturação produtiva é a *lean production*, que tinha uma história de sucesso no Japão. O seu principal objetivo é “produzir mais, melhor, mais rápido e com menos custos” (Kovács, 2005: 14; Rebelo, 2004: 14). Produzindo em função das necessidades imediatas do cliente, utilizam-se modalidades de flexibilidade, onde avulta o recurso a uma crescente externalização dos segmentos de produção, bem como às novas tecnologias para substituição de trabalho humano por máquinas.

Este processo pode assim assumir uma evolução paradoxal (Kovács, 2005: 15). Por um lado, as empresas possuem processos que exigem qualificações elevadas, implicando a melhoria das competências dos trabalhadores, o que cria a necessidade de investir na formação contínua (Kovács e Lopes, 2012: 53) e em trabalhadores altamente qualificados. No entanto, por outro, possuem máquinas e processos standardizados (Rebelo, 2004: 15), onde o trabalho é pouco autónomo e a aprendizagem pode ser rápida e pouco exigente.

No quadro das mutações no mercado de trabalho, e sob os princípios da sua desregulamentação, torna-se possível a grande difusão das designadas formas flexíveis ou atípicas de emprego (Rosa, 2003: 33), cuja consequência é um forte crescimento de uma “força de trabalho fluída que pode ser contratada e despedida de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado, por parte das empresas” (Castells, 1998, *apud* Kovács, 2005: 14). Desenvolvem-se então modalidades como o trabalho temporário, a contratação por tempo determinado e o trabalho a tempo parcial.

O processo de flexibilização laboral conduziu a consequências como o aumento do tempo de trabalho e a redução salarial, o desemprego massivo, a precarização, a individualização das relações de trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho. As possibilidades de emprego para alguns trabalhadores ou para os candidatos a tal, prende-se muitas vezes com a aceitação de um emprego precário em detrimento das situações de desemprego (Rosa, 2003: 32), incluindo-se num ciclo constante de passagem entre empregos precários, desemprego e inatividade (Rebelo, 2004: 25). Neste sentido, referimos que o novo regime de mercado de trabalho assenta essencialmente em dois pilares: desemprego e precariedade.

CAPÍTULO 2. AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGO A NÍVEL EUROPEU E NACIONAIS

2.1. Breve evolução das políticas públicas de emprego

O Estado, e consequentemente o poder político, intervém, direta e indiretamente, nos níveis de emprego e no mercado de trabalho através de diferentes ações, sendo uma delas as políticas de emprego que possuem um papel importante neste contexto (Azeredo e Ramos, 1995: 94).

No período imediatamente anterior à segunda guerra mundial, como resposta à necessidade de assegurar estabilidade aos rendimentos familiares, surgem na maior parte dos países do capitalismo avançado medidas de apoio, como é o caso do subsídio de desemprego, visando a atribuição de indemnizações ou subsídios por parte do Estado aos indivíduos em situação de desemprego (Silva e Pereira, 2012: 134). Estas medidas enquadram-se nas políticas passivas de emprego, compostas pelo subsídio de desemprego e pelo subsídio social de desemprego, e visam garantir uma fonte de rendimento aos indivíduos que, involuntariamente, perderam o emprego.

Todavia, verificou-se alguma resistência por parte do movimento operário, visto que teriam a obrigatoriedade de contribuir monetariamente para que posteriormente tivessem direito à prestação social, em caso de desemprego (Silva e Pereira, 2012: 134).

Com a crise do capitalismo iniciada nos anos 70, começaram a verificar-se taxas de desemprego elevadas, fenómeno que persistiu no tempo, confirmando-se consequentemente um aumento da população beneficiária do subsídio de desemprego na generalidade dos países, o que, cumulativamente à multiplicação das formas atípicas de emprego, originou o debate sobre a eficácia das políticas passivas (Azeredo e Ramos, 1995: 96). O aumento dos custos com os desempregados, bem como o aumento do número de desempregados de longa duração revelou a incapacidade das políticas do Estado-Providência em dar resposta às necessidades das sociedades modernas.

As políticas passivas tornam-se também ineficazes no combate a situações de risco social, pois não apresentam nenhum apoio para a reinserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Por outro lado, elas podem acarretar um problema de risco moral, tornando os trabalhadores menos receosos a situações de desemprego e, consequentemente, aumentando a ocorrência e a duração desta situação (Centeno e Novo, 2008: 1).

Neste âmbito, surgiu o debate teórico de que o subsídio de desemprego poderia estar a contribuir para a manutenção de elevadas taxas de desemprego e alguns países reduziram os gastos com esta compensação, como é o caso da Suíça, Inglaterra, Luxemburgo, Holanda e Itália. Por outro lado, denotou-se uma preocupação em desenhar novas medidas e soluções mais eficazes, como é a formação profissional (Azeredo e Ramos, 1995: 96).

Em Portugal, o subsídio de desemprego foi implementado no ano de 1975¹, numa fase de transição para a democracia. Porém os trabalhadores sazonais e domésticos não eram contemplados,

¹ Através do Decreto-Lei N°169-D/75, de 31 de março.

pelo que não tinham direito à retribuição em caso de desemprego. Em 1979 criou-se o IEF, que teve e tem um papel muito relevante no âmbito das políticas de emprego e formação profissional (Hespanha e Caleiras, 2017: 13). Nomeadamente, auxiliando na concretização dos objetivos da EEE, com a função de gerir e controlar os movimentos de emprego, atuando no domínio da formação profissional e na promoção e inserção de jovens no mercado de trabalho.

Posteriormente, no ano de 1985, o âmbito foi alargado com a criação do subsídio social de desemprego (Adão e Silva e Pereira, 2012: 134), que é direcionado a desempregados que não têm direito a auferir o subsídio de desemprego ou que já receberam a totalidade do mesmo e não conseguiram, nesse período, regressar ao mercado de trabalho.

Neste contexto, com a implementação das políticas sociais², foi possível estender a todos os trabalhadores o direito à segurança no emprego e à proteção em situações de emergência (Santos *et al.*, 1990: 175). E foi instaurado o regime não contributivo, que determinava pensões sociais aos indivíduos que não auferiam rendimentos nem tinham uma carreira contributiva (Matos, 2014: 11; Rodrigues, 2010: 204). Surgiu também o subsídio de morte, de natal, de maternidade, entre outros.

A consagração dos direitos sociais encontra-se interligada com a inserção social dos indivíduos. Ainda assim, alguns não tendo capacidade de mobilização social, não expressam as suas necessidades. Neste enquadramento, os direitos devem ser concebidos conforme a ideia de justiça social e proteção dos mais vulneráveis, pobres e trabalhadores, sob os princípios de solidariedade e igualdade (Rodrigues, 2010: 191).

Neste sentido, tendo como perspetiva o aumento e a melhoria da qualidade dos empregos, bem como o combate à exclusão social e a promoção da igualdade de oportunidades, as políticas de emprego e as políticas sociais tornaram-se uma prioridade na Europa (Moser, 2011: 69). Considera-se, também, que nas sociedades modernas, a participação no mercado de trabalho apresenta-se como “indissociável do processo de inserção social” (Moser, 2011: 70).

Em muitos países europeus realizaram-se reformas nos regimes de proteção no desemprego, tendo em conta o panorama de constante crescimento das taxas de desemprego e segmentação dos mercados laborais (Silva e Pereira, 2012: 134). Neste seguimento, foram implementadas diversas medidas e instaurados novos mecanismos ao nível europeu, cujo objetivo seria atenuar, e a longo prazo solucionar, esta questão, permitindo também uma harmonização de processos e políticas no âmbito europeu.

Nestas circunstâncias introduz-se o debate académico referente à europeização das políticas, que consiste na mudança ou formulação de políticas num determinado país por referência à União Europeia, embora seja necessário adaptar as diretrizes europeias aos contextos nacionais.

² Entende-se como políticas sociais “ações prosseguidas com vista à realização do bem-estar social” (Leal, 1985: 925).

Para Hall e Soskice, “a arena internacional é também uma esfera importante para a formulação de políticas” (Hall e Soskice, 2001: 51), defendendo estes autores que ao nível nacional os Estados não conseguem garantir a formulação das mesmas, devido à resistência política e às imposições externas. Particularmente, nos Estados-Membros da União Europeia, “onde os regulamentos tornam-se quase tão importantes quanto as políticas nacionais” (Hall e Soskice, 2001: 52).

As políticas de emprego em Portugal seguem as orientações da EEE, com pressupostos e ideias liberais. Devemos realçar as diretrizes desta estratégia, lançadas em 1997, onde é perceptível uma tentativa de mudança de paradigma das políticas de emprego, particularmente através da centralidade atribuída ao indivíduo e à promoção do emprego. E, consequentemente, percecionamos uma alteração nas políticas e medidas a implementar, neste caso destinadas a incentivar a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho e a promover a sua empregabilidade. Implementando uma abordagem diferente, com as designadas políticas ativas de emprego, ao invés do recurso às tradicionais políticas passivas, onde eram atribuídos subsídios em situações de desemprego.

Dias e Varejão explicitam o conceito de políticas ativas na sua generalidade. Estas, “agrupam-se habitualmente num conjunto diversificado de medidas que, em comum, têm o facto de assumirem o objetivo de melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, promovendo a reafectação dos postos de trabalho e de trabalhadores, facilitando as transições para o emprego e as transições emprego-emprego” (Dias e Varejão, 2012: 3). As medidas ativas podem ser, de forma universal³, agrupadas em quatro categorias, nomeadamente: formação, apoio à criação de emprego, emprego subsidiado no setor sem fins lucrativos e, por último, aconselhamento e apoio à procura de emprego (Dias e Varejão, 2012: 4).

O paradigma de ativação das políticas pretende encorajar os indivíduos a inserirem-se no mercado de trabalho, tendo objetivos específicos a cumprir. Por outro lado, esta nova forma de conceber os direitos sociais e o novo modo de intervenção do Estado pode também estar relacionado com a ideia de ativação do projeto europeu, que pretende “adaptar os sistemas nacionais aos desafios associados aos novos modos de produção, em que deverá ancorar-se um modelo de sociedade assente no conhecimento” (Valadas, 2012: 2). Podemos considerar que em Portugal o processo de ativação das políticas de emprego obteve influência de organizações internacionais, particularmente das instituições europeias e da OCDE (Valadas, 2013: 97).

No âmbito das diretrizes europeias, e após 2002, revelou-se necessário tornar a estratégia mais eficaz, nomeadamente através da reestruturação das políticas, bem como por meio da alteração dos procedimentos, com o objetivo de os simplificar (Valadas, 2013: 98). Em particular, as políticas ativas de emprego focam-se nos grupos com dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

³ Os quatro grupos apresentados são os mais abrangentes, existindo ainda medidas para populações em específico, normalmente vulneráveis quanto à inserção no mercado de trabalho como, por exemplo, os indivíduos portadores de deficiência (Dias e Varejão, 2012: 4).

O governo português delineou o emprego como uma das áreas de atuação prioritária, desenhando o PNE, para o período de 2003 a 2006, que se baseou em três pilares principais, sendo estes, a “prevenção e o combate ao desemprego juvenil, ao desemprego de longa duração e ao desemprego feminino, nomeadamente através da melhoria de empregabilidade; revisão das metodologias de acompanhamento individual, integrado e personalizado dos candidatos a emprego e reforçar as articulações entre serviços operacionais com maiores responsabilidades na gestão do mercado de trabalho” (Ministério da Segurança Social e do Trabalho, s.d.: 13).

O PNE foi sofrendo alterações, tendo em consideração as necessidades identificadas tanto internamente como ao nível europeu e, neste sentido, delineou-se um novo documento estratégico cujo objetivo se centrou na renovação e modernização do sistema de emprego português⁴, definindo no período de 2008 a 2010 três grandes desafios. O primeiro prendeu-se com o investimento na educação e formação, de forma a melhorar as qualificações; o segundo pretendeu a promoção do emprego através da modernização dos sistemas de proteção social e o combate ao desemprego; e o último visou o equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho.

Neste contexto, em Portugal desenvolveram-se políticas que visavam reduzir os impactos negativos do desemprego e que incentivavam a inserção de indivíduos vulneráveis no mercado de trabalho (Valadas, 2012: 1).

As políticas de emprego também foram influenciadas pelos efeitos da crise económica de 2008, visto que houve um aumento do desemprego, um abrandamento do crescimento económico e, consequentemente, um aumento de indivíduos com dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Neste sentido, Portugal recorreu ao financiamento externo com o objetivo de recuperação económica.

Uma das questões de debate prendeu-se com a necessidade de aliar o fator económico ao social no que diz respeito ao emprego, pois esta é uma área chave no desenvolvimento de ambos.

Nesse contexto, verificou-se uma maior preocupação em identificar quais os problemas sociais e os grupos de risco, de forma a que as medidas pudessem ser definidas de acordo com as necessidades (Hespanha e Caleiras, 2017: 16).

No ano de 2010 foi lançada a estratégia Europa 2020 que versa, entre outros domínios, sobre o emprego, uma das três prioridades nela estabelecidas. Com ela pretende-se um crescimento inclusivo, ou seja, incentivar a economia através de níveis elevados de emprego que possam assegurar a coesão social e territorial. Outros dois pilares baseiam-se no crescimento inteligente através do desenvolvimento de uma economia com suporte no conhecimento e na inovação e, por último, no crescimento sustentável, promovendo a utilização dos recursos disponíveis de forma eficiente, ecológica e competitiva.

⁴Informação

retirada

de:

http://www.igfse.pt/st_glossario.asp?startAt=2&categoryID=311&newsID=2362&offset=5.

Particularmente, a Comissão Europeia concretizou sete iniciativas para promoção e desenvolvimento de várias temáticas, através da coordenação de instrumentos europeus já disponíveis. No que diz respeito ao emprego, criou a agenda para as novas competências e empregos que, entre várias ações, possui quatro prioridades: a melhoria da qualidade do emprego e das condições de trabalho; o apoio à criação de emprego; o impulsionar das questões da flexisegurança; e o dotar os indivíduos de competências adequadas para a inserção no mercado de trabalho⁵.

O contexto político influencia as políticas de emprego e, como tal, importa realçar que no ano de 2011, o governo português solicitou o apoio da Troica, o que originou alterações ao nível institucional bem como no Código do Trabalho, cujo objetivo seria aumentar a competitividade e reduzir os custos do trabalho para as empresas, afetando diretamente as políticas de emprego através da redução das despesas com as mesmas (Hespanha e Caleiras, 2017: 10).

Posteriormente, e tendo em consideração a estratégia europeia, foi implementado o projeto Portugal 2020, onde se pretendeu estimular o crescimento e a criação de emprego, em parte através do financiamento europeu. Este projeto foi pensado para o período temporal de 2014 a 2020 e admite um sistema de incentivos à inovação empresarial e ao empreendedorismo, bem como um sistema de incentivos à qualificação internacional das pequenas e médias empresas.

Denotou-se um enfoque nas políticas ativas de emprego, incluindo assim políticas de apoio à criação do próprio emprego. Nomeadamente, uma das prioridades da Comissão Europeia prende-se com a promoção do investimento na criação de emprego na Europa e, como tal, em 2014 foi lançado o PIE. Este plano pretende apoiar tecnicamente projetos de investimento e potenciar oportunidades a empreendedores para desenvolver as suas ideias, projetos ou empresas.

2.2. Políticas de apoio à criação do próprio emprego

Na década de 80, como resposta à crise, surgiram as medidas de apoio à criação do próprio emprego. Particularmente, no ano de 1986, com a entrada de Portugal na CEE foi implementado o projeto de lei nº 106/ IV, onde se incluíam as iniciativas ILE (Lopes, Mora e Morais, 2014: 25).

O apoio à criação do próprio emprego admite um conjunto de medidas que visam a criação do emprego no setor privado da economia. É reconhecido como uma medida assente nas políticas ativas preconizadas pelo Estado, que visa uma criação líquida de emprego e, consequentemente, o aumento das transições desemprego-emprego (Dias e Varejão, 2012: 3).

Revela-se complexo agrupar as medidas referentes à política de emprego, pois existem classificações distintas nos diversos documentos oficiais do IIEP e da União Europeia, como referem Hespanha e Caleiras (2017: 16). Neste sentido, no ano de 2015 foi estabelecida uma nova estrutura dos programas e políticas de emprego, adotando uma distinção entre programas gerais e programas

⁵Informação retirada da Briefing note: A Estratégia Europa 2020. Documento disponível em https://www.eapn.pt/iefp/docs/Estrategia_Europa_2020.pdf.

específicos. A primeira nomenclatura inclui todos os setores de atividade económica e tem como destinatários grupos de pessoas, enquanto a segunda refere-se a grupos de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho ou com um âmbito territorial definido (Hespanha e Caleiras, 2017: 16). Nos programas gerais inserem-se as medidas de apoio ao empreendedorismo destinadas à criação do próprio emprego ou da própria empresa.

Esta medida subdivide-se noutras duas: o apoio à criação de empresas e o apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego. A primeira, visa subsidiar a criação do próprio emprego a indivíduos desempregados “inscritos no centro de emprego, há nove meses, em situação de desemprego involuntário, ou inscritos há mais de nove meses independentemente do motivo de inscrição; jovens à procura do primeiro emprego; ou a quem nunca tenha exercido atividade profissional”⁶. A segunda, propõe o pagamento parcial ou total do valor global das prestações de desemprego que o beneficiário teria a receber, com a finalidade de criação do próprio negócio.

No contexto da recessão no ano de 2009 várias medidas foram reforçadas, nomeadamente no que diz respeito aos apoios à criação do próprio emprego (Dias e Varejão, 2012: 79). Neste âmbito, foi formulado nesse mesmo ano o PAECPE⁷, que prevê três situações diferentes: “o apoio à criação de empresas de pequena dimensão, através de crédito com garantia e bonificação da taxa de juro; Programa Nacional de Microcrédito, no âmbito do PADES e o apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego” (Portaria nº 985/2009 de 4 de setembro).

Em Portugal, esta é a principal medida preconizada pelo Estado no âmbito do empreendedorismo e da criação do próprio emprego, cujo objetivo se prende com o “estímulo à criação de empresas de pequena dimensão com fins lucrativos, que originem a criação de emprego e contribuam para a dinamização das economias locais, bem como o apoio ao empreendedorismo” (Portaria nº 985/2009 de 4 de setembro).

A medida pressupõe um trabalho de coordenação entre diferentes entidades, tendo em consideração que para a concretização dos apoios referenciados se celebrou um protocolo entre o IEFP, instituições bancárias e sociedades de garantia mútua (Lopes, Mora e Morais 2014: 29). O papel das entidades bancárias tornou-se preponderante, particularmente no que se refere aos apoios financeiros prestados e à análise técnico-financeira. Visto que os candidatos apresentam os seus planos de negócio diretamente às entidades, o IEFP apenas certifica os parâmetros de elegibilidade dos candidatos (Lopes, Mora e Morais, 2014: 29).

⁶“Recorrer aos apoios do IEFP para criar uma empresa”, retirado de: <http://www.portaldaempresa.pt/cve/pt/FerramentasdeApoio/Guiao/versaoImpressao?guid=%7BBBEC0EA2-4FBE-4F73-9EE7-BB4E18CF4876%7D>.

⁷ Por meio da Portaria nº 985/2009, de 4 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro.

O programa possui dois instrumentos de acesso ao crédito, designados como MICROINVEST e INVEST+, sendo que cada linha tem características específicas que posteriormente são adequadas à tipologia de projeto apresentado, bem como o montante necessário para o seu financiamento.

As autarquias locais ou uma rede de entidades privadas sem fins lucrativos asseguram o apoio técnico à criação e consolidação dos próprios projetos, através de um acompanhamento inicial e contínuo, realizando ações de formação e consultoria em situações de maior fragilidade na gestão dos projetos. Ou seja, a medida foi desenhada de forma a acompanhar os beneficiários desde a ideia à concretização do negócio, não esquecendo a manutenção do mesmo, visto que se pretendem projetos a longo prazo. Nomeadamente, uma das obrigações dos beneficiários da medida referidas no manual de procedimentos diz respeito à manutenção da atividade da empresa (Portaria nº 985/2009 de 4 de setembro).

Segundo uma investigação realizada pela APDES, no que diz respeito à divulgação das medidas, verificam-se lacunas. Embora a divulgação seja responsabilidade de todas as entidades envolvidas, as entidades bancárias assumem não apostar ativamente na publicitação, cumprindo apenas os requisitos mínimos contratualizados, ou seja, a divulgação no seu *website* oficial. Nomeadamente, existe um desconhecimento do funcionamento e das condições da linha MICROINVEST por parte das próprias entidades envolvidas o que, conseqüentemente, pode influenciar a forma como as informações são transmitidas às pessoas interessadas em fazer uso da medida (Lopes, Mora e Morais, 2014: 15).

O autoemprego tem sido amplamente publicitado e discutido como solução para a dificuldade de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Pretende-se autonomia no desempenho profissional e, por outro lado, a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho. Porém, as diferentes medidas disponibilizadas, bem como a ausência de orientação dos projetos e dos seus promotores podem trazer graves conseqüências a longo prazo (Hespanha e Caleiras, 2017: 26).

No plano internacional, as instituições da União Europeia consideraram várias medidas e publicaram relatórios no sentido de incentivar a criação do próprio emprego, fomentar o empreendedorismo e a inovação. Nomeadamente, segundo alguns autores “no que concerne às orientações dos Estados e dos organismos internacionais, observa-se um considerável entusiasmo com a ideia de que o autoemprego constitui um importante antídoto contra a crise do emprego (Bögenhold, 2000; Meager, 1997; Luber *et al.*, 2000 *apud* Assunção, 2008: 4).

CAPÍTULO 3. DA INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO AO AUTOEMPREGO

3.1. A inserção das mulheres no mercado de trabalho

Para compreender o processo de inserção e a participação das mulheres no mercado de trabalho, torna-se relevante apresentar, ainda que de forma breve, as principais discussões teóricas neste domínio, bem como alguns dos acontecimentos mais marcantes.

Vários especialistas nas áreas da sociologia e da economia têm debatido as questões relacionadas com o processo de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, referindo que este tende a alongar-se em consequência de fenómenos como a precariedade e a vulnerabilidade. Deste modo, o processo de inserção revela-se um dos mecanismos de regulação nas sociedades atuais (Vernières, 1997: 10-11).

Vernières define o conceito de inserção profissional como constituindo o “processo através do qual os indivíduos que nunca integraram a população ativa acedem a uma posição estabilizada no sistema de emprego” (Vernières, 1997: 10-11). No caso dos desempregados que procuram uma nova entrada no mercado de trabalho, referimo-nos a um processo de reinserção. As mulheres, em algumas situações, inserem-se tardiamente no mercado de trabalho consequência da sua vulnerabilidade.

O papel das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho tem sido pautado por diversas mutações ao longo dos tempos, assim como por constantes lutas pela igualdade de direitos, tanto no mercado de trabalho como na sociedade. As designadas lutas feministas acompanharam e impulsionaram a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho como assalariadas ao longo dos anos.

O termo “feminista” surge em França em meados de 1870 e expande-se pelo mundo fora. Segundo Offen, o feminismo pode ser identificado como “um projeto político que desafia a dominação masculina e a subordinação feminina e que insiste em restabelecer um equilíbrio de poder entre sexos” (Offen, 2008: 36, *apud* Tavares, 2008: 13).

Algumas mulheres destacaram-se como grandes defensoras dos seus direitos, num mundo de repressão dominado maioritariamente por homens. Por exemplo, Mary Wollstonecraft, manifestou a sua preocupação com o estatuto social, político e civil das mulheres da sua época. Estas mulheres pretendiam que se cumprisse na prática o princípio democrático da igualdade. Assim, os séculos XIX e XX foram fortemente caracterizados por movimentos em prol da obtenção de direitos para as mulheres. Um dos principais movimentos foi o das “sufragistas” que, no século XIX, lutaram pelo direito ao voto. Pretendia-se modificar ideias e preconceitos cultural e socialmente enraizados nas sociedades, onde a mulher detinha um papel submisso face ao homem.

O conceito de “divisão sexual do trabalho”, cujas bases teóricas surgiram em França no seio do movimento feminista nos anos 70, foi definido por Hirata e Kergoat como a forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, onde o trabalho da mulher se encontrava associado à esfera reprodutiva e o do homem à esfera produtiva (Hirata e Kergoat, 2007: 597).

Posteriormente, o conceito foi debatido academicamente com o objetivo de chamar a atenção para o trabalho efetuado por grande parte das mulheres, que se revelava gratuito e quase “invisível”, visto ser um trabalho doméstico e não assalariado, em torno do seu “dever materno” (Hirata e Kergoat, 2007: 597). Ademais, a noção da mulher como força de trabalho secundária defende que a entrada das mulheres no mercado de trabalho advém do facto do homem não poder cumprir a sua função como provedor dos rendimentos da família.

Nomeadamente, durante a Segunda Guerra Mundial as famílias pertencentes à classe operária, dotadas de poucos recursos, precisavam que as mulheres fossem assalariadas face ao facto dos homens estarem na guerra e não poderem sustentar a família. Para os empregadores, a situação era aceitável e até benéfica, visto que as mulheres auferiam um salário inferior, mesmo nos casos em que exerciam igual função à dos homens. Ainda assim, a inserção destas mulheres no mercado de trabalho, nesta época, revelava-se precária e instável.

Na década de 1960 verifica-se um crescimento exponencial das mulheres no mercado de trabalho resultado, em parte, do desenvolvimento da sociedade capitalista e das alterações nas atividades económicas, consubstanciadas na expansão substancial do setor dos serviços e no declínio agrícola, o que proporcionou uma crescente feminização da população ativa.

Denota-se também um aumento da escolarização da mulher e, mais recentemente, uma participação expressiva no ensino superior. A entrada massiva das mulheres pode ser verificada pelas crescentes taxas de emprego feminino evidenciadas pela informação estatística disponível.

Os dados apresentados no Quadro A.1. referem-se à proporção de mulheres no emprego total em alguns países da UE entre 1986 e 2016. Eles revelam que existe uma tendência para um crescimento (com pequenas oscilações) dessa proporção ao longo do tempo. Um dos países com um acréscimo menos significativo foi a Dinamarca, que já apresentava uma percentagem de 38.1% em 1986, passando para 44.8% em 2000 e para 53.5 % no ano de 2016. Por outro lado, a Irlanda registava uma proporção de 27.2% em 1986, enquanto em 2000 o valor ascendia a 45.1%, e a 49.8% no ano de 2016. Na Espanha também houve um aumento, de 20.8% para 32.4% e posteriormente para 41.7%. No que diz respeito a Portugal, verificou-se um crescimento de 40.2% para 50.2% e em 2016 verificou-se um decréscimo para 47.5%.

Como podemos observar, em Portugal registou-se um crescimento bastante acentuado da proporção de mulheres no mercado de trabalho, residindo a explicação desse movimento numa necessidade económica, para poderem auferir um rendimento que complete o obtido pelo homem (Casaca, 2012: 14). Este movimento iniciou-se nos anos 60, que foram caracterizados por serem um período de forte emigração portuguesa para a Europa, com muitos indivíduos a ter a intenção de ir trabalhar para as economias em reestruturação do pós-guerra que necessitavam de mão-de-obra, enquanto outros pretendiam fugir à Guerra Colonial.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho acarretou uma mutação estrutural do emprego mundial e, consequentemente, transformações da relação de emprego (Rebelo, 2002: 353).

No que se refere às relações de género no mercado de trabalho, percebe-se que passámos de um modelo tradicional onde ao homem cabia a função instrumental de prover sustento à família, cabendo à mulher as funções de realização e organização das tarefas domésticas, para um modelo de duplo emprego onde tanto os homens como as mulheres trabalham para sustentar a família (Casaca, 2012: 14). Atualmente, nos países Europeus predomina a relação de emprego de acumulação, ou seja, a mulher é assalariada e trata das tarefas domésticas, muitas vezes em partilha com o homem. Além disso, os dados estatísticos referem evoluções positivas nos níveis de instrução e formação, participação na vida política e em processos decisórios (Cerdeira, 2009: 82). Traduzindo-se este conjunto de fatores numa mudança relevante a vários níveis, nomeadamente social e laboral.

No entanto, deve-se sublinhar que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não alterou as características estruturais que dizem respeito a uma desigualdade laboral entre homens e mulheres (Rodrigues, 1990: 70).

3.2. A desigualdade e a segregação de género no mercado de trabalho

Entidades como a OIT, os próprios organismos da União Europeia, bem como a CITE, procuram incentivar a igualdade no acesso ao emprego e incitar ao abandono do paradigma da divisão sexual do trabalho. As diretivas europeias e as medidas internas de promoção dos princípios de igualdade também permitiram a promoção dos direitos das mulheres e, conseqüentemente, a sua entrada no mercado de trabalho.

Neste sentido, a CEE desenhou diferentes diretivas. Primeiramente, a diretiva de 1975 que pretendia assegurar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres; a de 1976, que promovia a igualdade no acesso ao emprego, formação e promoção profissional; e a de 1986, que tinha como objetivo a promoção da igualdade na segurança social e profissional entre homens e mulheres (Ress, 1998, *apud* Dean, 2006: 3).

No âmbito da EEE (2003-2006) defendeu-se a necessidade de criar uma abordagem multifacetada para combater as desigualdades de género e a segregação sexual. Nomeadamente, através da criação de mecanismos que compensassem as posições iniciais de desigualdade através do desenvolvimento de programas de ação positiva. Estes consistiam, por exemplo, na realização de campanhas publicitárias que pretendiam promover o recrutamento de mulheres (Dean, 2006: 4).

Em Portugal começaram a delinear-se, ainda durante o Estado Novo, formas de eliminar a discriminação contra as mulheres. Em 1972 foi apresentado um projeto de regulamentação que integrava seis áreas: a igualdade de oportunidades; a orientação e formação profissional; o acesso ao emprego; a igualdade de remunerações; a participação sindical; as modalidades de trabalho, como o trabalho noturno, extraordinário, tempo parcial, idade de reforma e proteção da maternidade. Este projeto, no seio das reuniões de apresentação do mesmo, foi considerado ambicioso e ousado, com os setores mais conservadores a acusarem-no de revolucionário e protecionista (Monteiro, 2010: 40).

No ano de 1973, a Portaria nº193/73 de 13 de março sobre o trabalho condicionado reviu as atividades que seriam proibidas às mulheres por serem consideradas perigosas. A Constituição Portuguesa de 1976 tornou ilegal a desigualdade entre homens e mulheres e, seguidamente, assiste-se à revisão do Código Civil, em concreto, do Direito da Família e do Direito das Sucessões. Neste sentido, no ano de 1978 ingressou na ordem jurídica portuguesa a Lei da Igualdade através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro (Rêgo, 2010: 63).

Por outro lado, segundo Hirata (2011), o processo de globalização tornou mais nítida a diversidade, sobretudo no que se refere às desigualdades entre sexos, e classes sociais. Ainda assim, a inserção das mulheres no mercado de trabalho possui diversos paradoxos e contradições, continuando a fazer-se acompanhar das desigualdades laborais (Rebelo, 2002: 353), mesmo com a crescente escolarização das mulheres e feminização do mercado de trabalho. Note-se que a feminização do emprego e o acesso das mulheres a cargos que antes lhes estavam vedados constitui apenas uma das muitas facetas da realidade laboral feminina (Cruz, 2002: 155-6).

Todavia, segundo dados referenciados no portal EURES, que têm por base o inquérito europeu às forças de trabalho, Portugal apresentava no 4º trimestre de 2016, “uma taxa de atividade de 73.9% superior à da média da UE28, que seria de 73.1%, sendo a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho também mais elevada (70.8%), do que a média da UE (de 67.5%)”.⁸

A questão da discriminação no acesso das mulheres a cargos de topo também foi amplamente debatida. Neste contexto, revela-se pertinente referir o efeito “teto de vidro” definido por Ann Morrison e Mary von Glinow como sendo “uma barreira subtil e invisível, mas, no entanto, muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres, é a metáfora comumente usada na literatura para explicar a discriminação” (Santos, 2010: 100). Ou seja, apesar de se verificar um aumento da presença das mulheres no mercado de trabalho e o aumento da sua escolaridade, não se verifica um aumento da sua representação em posições de liderança e em desafios de gestão ao nível nacional e internacional. Denota-se uma segregação vertical.

Uma investigação realizada em Portugal baseada em vinte entrevistas a gestoras que, durante o seu percurso profissional participaram em desafios internacionais, concluiu que as mulheres representam apenas 15% do total de profissionais que participam em processos de expatriação no âmbito de empresas multinacionais (Nunes e Casaca, 2015: 80). Este facto pode ser decorrente da falta de atuação feminina nos lugares de gestão onde normalmente surgem convites para as designadas participações. Segundo Santos (2010: 100), a fraca representação das mulheres na gestão, nomeadamente no que diz respeito aos lugares de topo, pode ser esclarecida pelas características

⁸Informação retirada da plataforma EURES: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2645&countryId=PT&acro=lmi&lang=pt®ionId=PT0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=N%C3%ADvel%20Nacional>.

individuais presentes na mulher, ou seja, processos de socialização, traços de personalidade, cognições, atitudes e comportamentos que se apresentam como distintos dos homens.

Neste sentido, assemelham-se traços estereotípicos masculinos aos cargos de gestão como, por exemplo, racionalidade, lógica, assertividade e autoafirmação. Assim, um dos principais impedimentos percebidos na ocupação de posições ao nível internacional é a persistência dos estereótipos de género (Nunes e Casaca, 2015: 79).

Por outro lado, a par das formas mais antigas de desigualdade profissional, existem atualmente novas formas de desigualdade através da existência de núcleos duros de subemprego e desemprego, em conjunto com a afetação das mulheres às formas de trabalho precário (Rebelo, 2004: 109). Na evolução paradoxal do trabalho, as mulheres são mais afetadas pela precariedade e detêm menos tendência para o investimento e iniciativa (Cruz, 2002: 156). A elevada segmentação laboral (e de género), em simultâneo com a complexidade e ambiguidade das mudanças que foram apresentadas, transporta as mulheres para uma situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho (Casaca, 2012: 40).

Assiste-se a um crescimento da vulnerabilidade de massas que, segundo Castel, diz respeito a uma preocupação de manter a coesão da sociedade que se encontra ameaçada pela rutura apresentada por determinados grupos, que afeta a coesão do conjunto. Deste modo, Castel cria o conceito de “zona de vulnerabilidade”, definida pelo mesmo como “um espaço social de instabilidade, povoado por indivíduos em situação precária na sua relação com o trabalho e frágeis no que diz respeito à sua inserção relacional” (Castel, 1998: 48).

Por seu lado, podemos definir vulnerabilidade como sendo o “desajuste entre os ativos e a estrutura de oportunidades, proveniente das capacidades dos atores sociais de aproveitar oportunidades e melhorar a sua situação, impedindo a deterioração em três principais campos: os recursos humanos, os recursos físicos e os recursos de relações sociais” (Katzman, 1999, *apud* Monteiro, 2012: 33).

3.3. O autoemprego

3.3.1. Autoemprego e empreendedorismo

Segundo Assunção, “nos últimos decénios, a criação do próprio emprego tem marcado o debate académico e político por via da crise do emprego típico e da procura de modos alternativos de criação de postos de trabalhos” (Assunção, 2008: 1). Nomeadamente, tem havido uma crescente preocupação no que diz respeito aos incentivos à criação do próprio emprego, como resposta à crise do emprego típico e ao desemprego (Araújo, 2012: 1).

Por conseguinte, alguns autores correlacionam o crescimento do autoemprego com a deterioração das condições de emprego. Porém, no seio do debate académico também são apresentadas razões, como sejam as alterações na organização industrial, a existência de novas oportunidades de emprego nas economias ou a criação de políticas que incentivem o autoemprego (Centeno, 2000: 27).

Utilizam-se diferentes expressões para designar o autoemprego. Pamplona (2002 :2) sugere “trabalho independente, *self-employment* e auto-ocupação”, levantando uma questão interessante, pois

se considerarmos que o conceito de emprego pressupõe ser assalariado, não “seria lógico falar de autoemprego”, mas apenas de auto-ocupação.

Segundo a OIT, incluem-se no autoemprego “empregadores (proprietários de negócios sem personalidade jurídica de trabalho), trabalhadores por conta própria, membros de cooperativas de produtores e trabalhadores familiares não remunerados” (ILO, 1990: xi *apud* Leighton, 1992: 21). Não é consensual a definição de autoemprego, entre outras questões porque pode abranger uma “ampla gama de atividades diferentes” (Dawson, 2009: 1), de designações e pode variar consoante as legislações laborais, estatutos fiscais e de segurança social (Huijgen, s.d.: 2).

No que diz respeito aos países da União Europeia existe uma tentativa de uniformização, nomeadamente das políticas de incentivo ao autoemprego, que devem ser transpostas para os Estados-Membros, como tal, na maioria dos países, a significação de trabalhador independente representa “alguém que não tem contrato de trabalho, mas que desempenha regularmente uma atividade económica que garante um rendimento” (Huijgen, s.d.: 2).

O EUROSTAT refere que os trabalhadores independentes podem ser proprietários ou coproprietários da empresa onde trabalham, ressalvando que, no caso dos indivíduos desempenharem tarefas remuneradas noutro local serão considerados trabalhadores por conta de outrem⁹. Incluem-se, assim, nos trabalhadores independentes: “trabalhadores familiares não remunerados; trabalhadores externos, ou seja, que trabalham fora do local habitual, como em casa; trabalhadores envolvidos na produção de bens feitos para seu próprio uso ou para formação de capital”.

Ainda assim, apesar das “dificuldades causadas pela heterogeneidade do objeto de estudo” (Pamplona, 2002: 3), alguns autores têm tentado analisar este fenómeno. Digamos que em comum e na sua génese, no autoemprego o proprietário participa na atividade produtiva e o seu salário não se encontra pré-estabelecido, pois está dependente do seu próprio trabalho, do capital e do mercado de trabalho.

Alguma literatura relaciona o conceito de autoemprego com a noção de empreendedorismo. No entanto, Bradley e Roberts referem que os conceitos devem ser diferenciados, se bem que o “imaginário popular tende a tratá-los como sinónimos” (Bradley e Roberts, 2004, *apud* Silva, 2008: 217).

Empreendedor tem origem no francês *entrepreneur*, que significa aquele que assume riscos e inicia algo novo (IFDEP, 2014: 11). Ou seja, trata-se de um indivíduo que tem a capacidade de criar algo novo ou uma nova forma de usar um determinado recurso, concretizando um projeto próprio. Segundo Dornelas “o empreendedor é aquele que faz as coisas acontecerem, que se antecipa aos factos e tem uma visão futura da organização” (Dornelas, 2001: 15, *apud* IFDEP, 2014: 15). O autoemprego pode partir de indivíduos que, de outra forma, não conseguem inserir-se no mercado de trabalho, ou de

⁹ Retirado do glossário do EUROSTAT: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Self-employed>.

pessoas com espírito empresarial e determinação de serem o seu próprio patrão, sem que isso implique um caráter de inovação.

Contudo, diversos autores não apresentam distinção entre os conceitos de empreendedorismo e de autoemprego, como sucede com Hughes (2003), Marlow e Carter (2004) ou Noorderhaven *et al.* (2004), autores citados por Silva (2008).

3.3.2. Autoemprego no contexto europeu e em Portugal

O autoemprego tem uma importância relevante como parte da força de trabalho num determinado mercado (Kumar, 2007: 1). No caso da União Europeia, em 1998, o autoemprego representava “quase 15% da totalidade do trabalho” (Huijgen, s.d. :1). Este pode ser considerado como um impulsor do empreendedorismo e criação de emprego na Europa (EEOR, 2010, *apud* Hatfield, 2015: 11). Neste sentido, a promoção do autoemprego faz parte das orientações da política europeia para o emprego.

No ano de 2014, segundo os dados do EUROSTAT apresentados no relatório sobre o autoemprego na Europa, Portugal possuía a sexta taxa mais elevada comparativamente aos restantes países representados (UE-24), com uma percentagem de 15.3% em relação ao total do emprego (Hatfield, 2015: 8).

Países como Portugal, Grécia, Itália e Espanha, inseridos no modelo da Europa do Sul detêm semelhanças relativamente às taxas de emprego por conta própria, segundo uma análise referente à educação e indústria. Porém, também são identificadas divergências (Assunção, 2012: 31). As razões explicativas de diferentes taxas de trabalho independente na Europa podem ser variadíssimas, algumas delas prendem-se com a existência de modelos desiguais de funcionamento do mercado de trabalho. Segundo Hatfield, o autoemprego feminino tem tendência a ser superior nos países da Europa do Sul e do Leste, derivado a fatores institucionais (Hatfield, 2015: 16).

Todavia, se analisarmos em particular os dados referentes a Portugal, apresentados no Quadro A.2., verificamos que a tendência foi decrescente, sendo de 283.2 milhares em 2011 (ano em que se verificou uma quebra da série estatística) para 278.0 milhares em 2013 e 230.4 milhares em 2016.

Estes dados são corroborados por outros estudos. Nomeadamente, um inquérito realizado em 1997 pelo *International Social Survey Programme*, citado por Blanchflower *et al.*, “indica que os trabalhadores portugueses são aqueles que no espaço da União Europeia manifestam uma preferência mais acentuada pelo estatuto de trabalhador independente” Blanchflower *et al.* (2001, *apud* Figueiredo, 2003: 35).

O autoemprego em Portugal revela-se uma “parcela importante de variação do emprego” (Figueiredo, 2003: 34), considerando-se como uma alternativa ao desemprego de longa duração ou a situações de baixos salários. Os países com taxas mais elevadas de trabalho independente, por norma, estão associados a mercados de trabalho onde existe um elevado número de população empregada no setor agrícola. Porém, segundo Figueiredo, Portugal mantém as elevadas taxas de autoemprego, mesmo excluindo o emprego agrícola.

Particularmente, sobre o autoemprego feminino em Portugal não existem muitos dados precisos (Galego 2006: 5). Na sua pesquisa, este autor concluiu que a maioria das mulheres que optam pelo autoemprego são procedentes de situações de desemprego ou inatividade e mencionam um historial de instabilidade no mercado de trabalho. A localização geográfica também pode ser um fator relevante, visto que há distritos onde se verifica um maior número de mulheres autoempregadas (Rodrigues, 1990: 71).

3.3.3. Analisar o autoemprego: características, constrangimentos e motivações

Na visão de Knight (1921, *apud* Antunes, 2013: 12), os indivíduos podem optar por três estados diferentes: desemprego, emprego e autoemprego.

Vários autores analisaram a influência de diversos fatores, como sejam, o género, a idade, a nacionalidade, a escolaridade, a atitude face ao risco e os antecedentes familiares na decisão de criar um negócio (Pamplona, 2002: 4). Segundo Araújo, “ter experiência, capital financeiro e educação caracterizam uma parte importante, podendo ainda definir o sucesso ou insucesso de cada negócio” (Araújo, 2012: 9)

Neste sentido, a análise do contexto social e profissional do indivíduo pode auxiliar na compreensão da opção pelo autoemprego. Quanto ao contexto social, a rede de contactos pode assumir uma posição relevante neste caminho, bem como as relações familiares (Assunção, 2012: 49). Particularmente, em contextos onde na família se verificam casos de autoemprego existe uma propensão para a transferência intergeracional dessa motivação.

No que diz respeito ao contexto profissional, devemos analisar a trajetória profissional, enquanto “articulação entre a estrutura do mercado de trabalho e o percurso socioeconómico e educativo dos indivíduos (...)” (Paul, 1989: 107), o que implica uma investigação do percurso académico e da entrada na vida ativa até ao emprego atual. Este facto é corroborado por Oliveira, que defende que a transição não se trata de um resultado direto de especificidades de espaços profissionais nem de características individuais, mas sim de um processo de construção social que resulta da interação entre o percurso profissional e os sistemas de ensino/formação, trabalho e emprego (Oliveira, 1998: 46).

Deste modo, a autora define o conceito de trajetórias profissionais como “modos de recomposição e/ou decomposição de saberes que definem, ao mesmo tempo, diferentes graus de empregabilidade e modelos de transição profissional, atendendo ao sucesso/insucesso de procura de emprego, à qualidade do emprego em que se inserem e aos processos de classificação/desclassificação socioprofissional que lhe estão subjacentes” (Oliveira, 1998: 50).

O percurso escolar poderá ter um relacionamento negativo ou positivo na concretização do próprio negócio. Genericamente, indivíduos com maior nível de escolaridade tendem a ser mais informados e, conseqüentemente, podem ser mais eficientes na avaliação das diferentes oportunidades de negócio. Porém, não estando associados a indústrias baseadas no conhecimento, os indivíduos que

pretendem criar o seu próprio posto de trabalho não necessitam de adquirir elevadas qualificações para obter resultados positivos (Millán e Emilio, 2010: 54).

Apresentando um outro ponto de discussão, segundo Hatfield (2015: 20), indivíduos que possuem baixos níveis de qualificação e se deparam com dificuldades de inserção num determinado mercado de trabalho, como por exemplo, migrantes ou desempregados, adquirem autonomia e motivação para se estabelecerem por conta própria.

No que se refere às características da população autoempregada, na generalidade são homens embora a participação das mulheres tenha vindo a aumentar, possivelmente resultado do acréscimo da participação das mulheres no mercado de trabalho (Kellard, 1998: 1).

De outro modo, com base nas estatísticas apresentadas pelo EUROSTAT, sintetizadas no relatório sobre o autoemprego na Europa, demonstra-se que a taxa de autoemprego é superior nos grupos etários mais elevados. Este facto pode ser explicado por dois fatores. Primeiramente porque, na sua generalidade, são indivíduos que possuem mais experiência; em segundo lugar, porque podem deter maior capacidade financeira para investir num negócio próprio (Hatfield, 2015: 13). O mesmo relatório demonstra que a taxa de autoemprego feminina se encontra, em todos os países da União Europeia abaixo da taxa de autoemprego masculina.

Não obstante, temos que ter em conta que as características dos autoempregados, assim como as razões explicativas da evolução do autoemprego, variam consoante o modelo de funcionamento do mercado de trabalho e de Estado-Providência em causa (Figueiredo, 2006: 29).

Segundo Kihlstrom e Laffont (1979, *apud* Araújo, 2012: 5), uma das características relevantes no autoemprego diz respeito à atitude do indivíduo perante o risco, pois a forma como cada um percebe o risco pode influenciar a tomada de decisão, optando ou não por uma situação de criação do próprio negócio.

Genericamente, segundo Assunção, diferenciam-se três questões associadas ao autoemprego, uma “respeitante ao binómio subordinação/dependência; outra relativa à destrição entre o que se pode designar por versões tradicional e moderna do autoemprego; e, por último, referente à diferenciação entre os que têm e os que não têm trabalhadores ao serviço” (Assunção, 2008: 5).

Na primeira forma de análise inclui-se uma das críticas ao autoemprego, que se prende com a ideia de autonomia do indivíduo autoempregado, visto que o mesmo pode não estar subordinado à autoridade de um empregador, encontrando-se, porém, dependente dos “constrangimentos do mercado” (Burchel *et al.* 1992, *apud* Assunção, 2008: 5) nomeadamente de grandes empresas que detêm o monopólio em alguns setores como, por exemplo, na indústria alimentar. Consequentemente, a criação de negócios nestas áreas, pode acarretar menores rendimentos para os autoempregados.

De outro modo, o trabalho independente foi visto como um estatuto profissional privilegiado, corroborado pelo direito do trabalho através da criação de leis que, de certa forma, pretendem proteger trabalhadores por conta de outrem, concedendo aos mesmos direitos sociais específicos. Estas questões verificam-se em alguns países, como é o caso de Portugal, onde o acesso a direitos sociais pode estar

intimamente relacionado com a posição que o indivíduo ocupa na atividade económica (Assunção, 2012: 27).

Em segundo lugar, uma análise do autoemprego na sua versão tradicional é direcionada à figura do artesão e agricultor, tendo em consideração que os “valores altos da taxa de emprego independente surgem normalmente associados a mercados de trabalho em que é maior o peso da população empregada no setor agrícola” (Figueiredo, 2003: 34).

Por último, a questão de se considerar ou não como autoempregado aquele que tem um número elevado de funcionários a seu cargo. Segundo Freire, deve-se considerá-lo como tal, desde que ele continue “a desempenhar a função operativa nuclear da atividade e deter simultaneamente a responsabilidade de negócio” (Freire, 1995: 28, *apud* Assunção, 2008: 6).

No que se refere a críticas ao autoemprego, uma delas prende-se com a incerteza, nomeadamente financeira. A criação do próprio negócio no seio de uma economia globalizada e em constante mutação, bem como a existência de um mercado de trabalho flexível, pode acarretar constrangimentos para o indivíduo autoempregado e comprometer a manutenção do negócio.

Uma outra situação está relacionada com o excesso de horas de trabalho, ou seja, apesar dos trabalhadores por conta própria revelarem maiores níveis de satisfação e motivação no trabalho, também relatam um maior número de horas de trabalho comparativamente aos trabalhadores por conta de outrem (Figueiredo, 2003: 29). Ou seja, um dos grandes desafios deste âmbito é a criação de limites e barreiras entre a vida pessoal e profissional.

No que diz respeito aos constrangimentos associados ao autoemprego, é referido o processo de criação de empresas implicando diversas etapas burocráticas e que aumentam os custos associados ao desenvolvimento do projeto. Segundo Figueiredo *et al.* (2006: 29), um dos constrangimentos está associado a perda de proteção social no desemprego.

Apesar dos obstáculos ou constrangimentos que possam surgir, a motivação humana é um dos fatores mais importantes na criação do próprio negócio. Na visão de Chiavenato, “a motivação é tudo aquilo que impulsiona as pessoas a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso ser provocado por um estímulo externo ou também ser gerado internamente nos processos mentais do próprio indivíduo” (Chiavenato, 1999 *apud* Tadin, 2005: 41).

A motivação humana é composta por três componentes: a direção ou o objetivo, para o qual o indivíduo caminha; a intensidade, pois quanto mais motivado, maior esforço é aplicado no comportamento; e, por último, a persistência, que se revela na nossa capacidade de não desistir perante os constrangimentos que surjam.

De sublinhar igualmente que os trabalhadores independentes têm motivações diferentes dos trabalhadores por conta de outrem. Ademais, cada indivíduo é influenciado pelas suas circunstâncias e conceitos de vida, assim como personalidade (Fuly, 2007: 2). Na generalidade, e segundo Huijgen, (s.d.: 2), as três razões que motivam os indivíduos a participar no mercado de trabalho são as seguintes:

compensação financeira, satisfação no trabalho e interação com outras pessoas. Neste sentido, e segundo Figueiredo (2003, *apud* Figueiredo 2006: 28), a expectativa de que os rendimentos são superiores em situações de trabalho independente podem explicar os elevadas taxas de trabalho independente em Portugal. Ainda assim, pode ser dada maior importância ao facto de se poder realizar um trabalho de que se gosta, do que à compensação financeira (Huijgen, s.d.: 1).

Hughes (2003, *apud* Fuly, 2007: 2), cita duas teorias, a teoria *pulled* que considera o autoemprego uma escolha do indivíduo que procura autonomia e oportunidades de crescimento profissional e a teoria *pushed*, onde o autoemprego é visto como resultado de uma reestruturação do mercado de trabalho e do desenvolvimento de práticas flexíveis de emprego.

Particularmente, quando falamos das motivações das mulheres para a criação do próprio negócio podem surgir questões como a discriminação que sofrem no mercado de trabalho, tanto ao nível de dificuldades de acesso como de progressão na carreira, ou como a conciliação entre os âmbitos familiar e profissional, ou seja, as mulheres podem procurar no autoemprego a autonomia e a independência que lhes permitam deter o poder decisório quanto à sua vida profissional e pessoal.

Porém, a questão da conciliação profissional e pessoal poderá ser dúbia e constituir também um fator desmotivador para criação do próprio emprego por parte das mulheres. Segundo Figueiredo *et al.*(2006:29), a ausência da proteção na maternidade e as inúmeras responsabilidades que as mulheres têm neste contexto, pode influenciar a não concretizarem o seu próprio negócio.

3.4. Hipóteses de investigação

Com base no enquadramento teórico exposto, formulámos as seguintes hipóteses de investigação.

- i) Trajetórias profissionais marcadas pela instabilidade e/ ou pelos constrangimentos do trabalho subordinado, motivaram as mulheres a criar o seu próprio negócio.
- ii) As mulheres autoempregadas com um percurso escolar mais longo consideram que ele contribuiu positivamente para a concretização do seu próprio negócio.
- iii) A concretização do negócio foi possibilitada pelas redes sociais onde as mulheres se inserem.
- iv) As mulheres com níveis de habilitações escolares mais baixos foram as que menos recorreram às medidas de política, por as desconhecerem.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS E METODOLÓGICOS

4.1. Delimitação do campo empírico

O número de mulheres autoempregadas, em Portugal, no setor dos serviços em 2016 era de 191 700, sendo que 135 200 por conta própria não tinham empregados a seu cargo, enquanto 56 500 tinham¹⁰, como podemos verificar no Quadro A.3., em anexo.

Nesta investigação pretende-se “estudar componentes não estritamente representativos, mas característicos da população” (Quivy, 2008: 162) e, neste sentido, foi efetuada uma pesquisa exploratória, para delinear o perfil de mulheres a contactar para participar no projeto.

Perante o contexto apresentado, e de forma a delimitar o campo empírico do estudo, procurando o perfil desenhado, contactou-se, por *e-mail*, associações empresariais portuguesas e organismos estatais¹¹ que apoiam a criação de emprego, referenciadas no site oficial do IEFP. Todavia, não obtivemos resposta, em tempo útil.

A amostra tem um carácter qualitativo intencional, sendo representativa do problema teórico em questão. Particularmente, foi utilizado o método de bola de neve que se rege por cadeias de referência. Segundo Bernard (2005, *apud* Vinuto, 2014: 204), esta técnica pode ser aplicada no estudo de populações difíceis ou quando não existe precisão sobre a sua quantidade. Por outro lado, o método também permite tirar benefícios das redes sociais dos entrevistados e acarretar maior confiabilidade para o entrevistador.

Alguns dos constrangimentos deste método prendem-se com o facto das pessoas identificadas poderem não corresponder ao perfil pretendido ou não se encontrarem disponíveis e interessadas em participar no projeto, prejudicando o aumento da rede de contactos. De outro modo, utilizando as cadeias de referência poderemos encontrar argumentações semelhantes, visto que as entrevistadas indicam pessoas da sua rede pessoal de contactos (Vinuto, 2014: 205). Para contornar este fator, torna-se relevante analisar contextos e redes diversas.

O número de mulheres a incluir na pesquisa foi delimitado tendo em conta, primeiramente, a questão temporal e, seguidamente, utilizando o critério de saturação ou redundância, “o momento em que já não conseguirá encontrar novos casos francamente diferentes do que já encontrou” (Quivy, 2008: 163), pois os entrevistados começam a repetir ideias e posições (Glaser e Strauss, 1967).

4.2. Método e técnicas de recolha de informação

Tendo em consideração os objetivos da investigação optou-se pela utilização de uma metodologia de tipo qualitativo que se centra no aprofundamento da compreensão de um determinado grupo social. Ou seja, preocupa-se essencialmente com “aspetos da realidade que não podem ser quantificados,

¹⁰ Dados estatísticos disponibilizados pelo INE a partir do Inquérito ao Emprego.

¹¹ Como a ANDC, a ANE, a ANJE, a APESPE e a APMEI.

centrando-se na compreensão e explicitação da dinâmica das relações sociais” (Silveira e Gerhardt, 2009: 32).

A estratégia de investigação utilizada foi intensiva, pois trata-se de analisar em profundidade um fenómeno em particular observando, sob diversos aspetos, uma problemática alusiva a um grupo de mulheres que criaram o seu próprio negócio (Almeida, 1995: 198).

As opções metodológicas são adequadas para a pesquisa em questão. Porém, um estudo qualitativo tem o problema da sua replicação, visto que a “interpretação será influenciada pelas tendências subjetivas do investigador” (Bryman, 2004: 284), assim como o problema da generalização dos seus resultados.

Primeiramente realizaram-se entrevistas exploratórias a duas docentes, à Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Fátima Assunção e à professora Maria das Dores Guerreiro do ISCTE. A opção por realização de entrevistas às docentes prendeu-se com a sua vasta experiência na investigação da matéria em questão. A finalidade das mesmas seria tomar consciência das dimensões e dos aspetos do problema em questão (Quivy, 2008: 79). Teoricamente, as entrevistas exploratórias “permitem não nos lançarmos em falsos problemas, produtos inconscientes dos nossos pressupostos e pré-noções” (Quivy, 2008: 79).

Para a recolha de dados recorreu-se ainda a técnicas documentais e não documentais (Almeida, 1995: 210). Nas primeiras, utilizando documentação escrita, nomeadamente publicações sobre o tema da OIT, da União Europeia e do IEF, legislação relacionada com as medidas ativas de criação do próprio emprego, artigos científicos, livros especializados, bem como dissertações e teses de doutoramento. Por outro lado, realizou-se uma análise de dados estatísticos de forma a complementar a informação obtida, recorrendo-se ao INE e ao EUROSTAT.

Quanto às técnicas não documentais, realizou-se uma observação não participante. Foram concretizadas treze entrevistas, que permitem analisar experiências e atitudes subjetivas (Denzin e Lincoln, 2011: 529). As entrevistas assumiram um carácter semidiretivo, o que permitiu aplicar questões e, ainda, deixar espaço para a comunicação de forma livre. A técnica possibilita a orientação das questões para as temáticas-chave identificadas anteriormente e referidas no guião de entrevista.

Bryman (2004:285) defende que “frequentemente o âmbito das conclusões das investigações qualitativas é limitado”, sendo que com as entrevistas aplicadas a um pequeno número de indivíduos não poderão ser efetuadas generalizações. As principais temáticas em análise foram: a trajetória de vida; a trajetória profissional; as perceções sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho; o processo de tomada de decisão; a avaliação das medidas de política de apoio ao autoemprego e a criação do próprio negócio.

A entrevista, pelas suas características, pode promover a recolha de informação relevante e mais aprofundada relativamente à técnica do questionário. Ademais, existe a oportunidade de tomar em consideração a comunicação não verbal, nomeadamente a linguagem corporal. Esta ideia é corroborada por Quivy, que defende que as entrevistas permitem a “aplicação de processos fundamentais de

comunicação e interação humana” e possibilitam ainda adquirir “informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados” (Quivy, 2008: 192).

Por outro lado, os entrevistados assumem um papel muito relevante no sucesso das investigações, sendo necessário que os mesmos estejam elucidados do contexto da investigação e das suas temáticas. O entrevistador, idealmente, espera que os entrevistados reflitam sobre a sua própria situação social e possam transmitir informações sobre as suas perceções, relações sociais e decisões (Laudel e Gläuser, 2009: 117).

As entrevistas realizaram-se em dias distintos, no próprio local de trabalho das entrevistadas, o qual as mesmas conhecem e onde se sentem à vontade. A entrevista foi conduzida de modo informal, tendo sido gravada com o consentimento das entrevistadas. Por fim, após a sua realização, procedemos à sua organização e tratamento.

Quanto ao tratamento dos dados que foram recolhidos, realizou-se uma análise de conteúdo, de forma a sistematizar a informação recolhida, permitindo tratá-la com rigor e profundidade, através de uma grelha de análise. Para Bardin “tratar o material é codificá-lo. A codificação corresponde a uma transformação dos dados em bruto do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração permite atingir uma representação de conteúdo (...) suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto” (Bardin, 2009: 42).

Neste contexto, torna-se relevante a construção de uma grelha de análise que simplifica a análise de conteúdo das entrevistas, a qual é apresentada no Anexo B. Esta técnica propõe analisar o que é explícito no texto para obtenção de indicadores que permitam fazer inferências e está normalmente associada às regras de interpretação das palavras e detém um conjunto de regras e procedimentos (Bardin, 2009: 42).

4.3. Caracterização da amostra

A amostra foi constituída por treze mulheres com negócios próprios na região de Lisboa, particularmente, no setor dos serviços. As mesmas têm idades compreendidas entre os 30 e os 58 anos e da totalidade das entrevistadas, sete têm o 12ºano, cinco o 9ºano de escolaridade e uma está a frequentar uma pós-graduação, tendo a licenciatura como habilitações académicas.

No que se refere à situação profissional no período imediatamente anterior à concretização do autoemprego, seis mulheres encontravam-se a trabalhar por conta de outrem e outras seis encontravam-se em situação de desemprego, sendo que a décima terceira caracteriza uma situação de inserção no mercado de trabalho. Das treze mulheres entrevistadas, onze são casadas, uma divorciada e uma solteira.

Quanto a identificação de casos de autoemprego na família, entendemos que cinco entrevistadas não fizeram qualquer menção a familiares em situações de autoemprego, sendo que, contrariamente a estas, outras oito referenciaram que possuíam casos de autoemprego na família.

A experiência profissional difere bastante entre as entrevistadas, particularmente porque os negócios em que laboram também são diferentes. Porém, compreende-se que seis entrevistadas já

tinham experiência profissional anterior na área de negócio na qual investiram, enquanto seis outras não tinham qualquer experiência na área e uma entrevistada não tinha nenhuma experiência profissional anterior à situação de autoemprego.

Por último, do total das mulheres entrevistadas, oito não tinham pretensão de se estabelecer por conta própria, sendo o enquadramento profissional e pessoal que as influenciou a tomar esta decisão. Contrariamente, cinco das entrevistadas pretendiam estabelecer-se por conta própria.

CAPÍTULO V. ANÁLISE DE INFORMAÇÃO E RESULTADOS OBTIDOS

5.1. Trajetória profissional

Poderemos dividir a amostra em três grupos, um primeiro, onde se inserem seis mulheres que se encontravam numa situação de desemprego antes de tomar a decisão de se autoempregarem; um segundo, constituído também por seis mulheres que estavam a trabalhar por conta de outrem e, um último, composto por uma mulher numa situação de primeiro emprego. Este enquadramento pode influenciar as suas motivações para o processo de concretização do próprio negócio, assim como diversificar a amostra em questão. Torna-se interessante perceber através da análise das trajetórias profissionais, quais os pontos comuns e divergentes entre os grupos, caso existam.

Comparativamente à totalidade das entrevistadas, cinco não tinham qualquer experiência profissional anterior na área de negócio, sendo que sete já tinham experiências anteriores relevantes. Existe um caso diferenciador, cuja primeira experiência profissional foi o autoemprego, embora esta entrevistada conhecesse a experiência profissional da mãe, que trabalhou por vários anos na área de negócio escolhida.

As experiências das entrevistadas dizem respeito a áreas bastante distintas, tendo sido exercidas em empresas do setor privado, excetuando-se a entrevistada L que fez todo o seu percurso profissional no setor público.

Seguidamente vamos analisar as motivações das treze mulheres para a criação do seu próprio negócio. Neste sentido, as seis mulheres que se encontravam na situação de desemprego referem que esse foi o principal motivo que as levou a optar pela situação de autoemprego. A entrevistada N, explicita que além da situação de desemprego em que se encontrava, os salários praticados na área da contabilidade eram muito baixos. A entrevistada F menciona que não verificava perspetivas de emprego e tinha a sua família para sustentar. Percebemos que os fatores que podem ter motivado estas mulheres a criar o seu próprio negócio prendem-se com situações de desemprego e/ou precaridade laboral.

Por outro lado, as mulheres que se encontravam a trabalhar por conta de outrem mencionam diversas motivações, como a possibilidade de maior lucro (entrevistada A), a ambição de ter um negócio próprio (entrevistada E), a necessidade de valorização e sucesso profissional (entrevistada H), a perspetiva de crescimento profissional (entrevistadas I e L) e a pretensão de mudança de área aliada à situação do mercado de trabalho atualmente (entrevistada J). Verificámos que os constrangimentos associados ao trabalho por conta de outrem motivaram estas mulheres a concretizar o seu próprio negócio, procurando contrariar estas situações optando pelo autoemprego, onde mencionam aspetos positivos.

Deste modo, o ponto positivo mais vezes mencionado pelas entrevistadas é o poder de decisão associado à independência a vários níveis, nomeadamente financeira e horária. Embora seja necessária uma disponibilidade total para o negócio, as mulheres referem poder gerir o tempo à sua maneira, conjugando sinergicamente a vida profissional e pessoal. As entrevistadas G e H também

aludem ao facto da criação do próprio negócio lhes ter dado a oportunidade de trabalhar na área que gostam e, inclusive, a entrevistada G menciona o ponto positivo de poder criar algo também à sua imagem e com base naquilo que são os seus gostos pessoais.

Particularmente, a entrevistada I, explicita que a criação do próprio negócio permite também o crescimento e a visibilidade da sua atividade profissional, dando nome ao seu próprio negócio como cabeleireira.

A entrevistada J, expõe que na sua opinião e fazendo uma reflexão em comparação com o trabalho por conta de outrem não verifica nenhum aspeto negativo no autoemprego. Como em todos os locais, existem situações menos positivas, porém após a realização da pergunta não pretende mencionar nenhum fator, considerando mesmo não existir.

Todavia, as restantes entrevistadas apresentam pontos negativos, sendo por várias vezes consignada a incerteza financeira, pois não existe um salário fixo. A referência a este elemento é feita por seis das entrevistadas. É também mencionado por sete delas a necessidade de disponibilidade total para o negócio, implicando a inexistência de horários e, consequentemente, o excesso de horas de trabalho. Como podemos perceber pela experiência da entrevistada H:

“nunca tenho férias, nem consigo estar ausente mais de um ou dois dias, e quando o faço é para ir ao médico ou para tratar de burocracias relacionadas com o negócio, portanto é trabalho”.

Poderemos explicitar que o negócio da entrevistada que apresentámos é na área da restauração, uma área vulgarmente conhecida pelo excesso de horas de trabalho, devido à necessidade dos estabelecimentos estarem abertos desde muito cedo para servir os pequenos almoços até ao término do dia para os jantares.

A ideia da necessidade de disponibilidade total é partilhada pela entrevistada C, que menciona que “o facto de sermos patrões não nos dá o direito de ficarmos doentes ou termos uma consulta, ou seja deixamos de ter vida particular, tudo gira à volta do negócio”, no caso uma pastelaria.

Ainda sobre a questão da disponibilidade horária por parte das trabalhadoras independentes, introduz-se um outro tema de análise, que se prende com a dificuldade de dissociação da vida profissional da vida pessoal, corroborado pelo discurso da entrevistada D:

“não existe diferenciação entre o tempo de trabalho e o lazer ou a nossa casa, tudo se mistura e confunde-se (...) trabalhamos muito mais do que por conta de outrem”.

Tendo em consideração que estamos a analisar situações em que as mulheres autoempregadas possuem estabelecimentos abertos ao público, existem também referências associadas aos clientes e a esta posição em concreto. A entrevistada C refere que há atitudes negativas por parte dos clientes e a L considera a constante necessidade de se cativar o cliente e de se delinear estratégias

para essa finalidade um ponto negativo. No mercado existem vários negócios dentro da mesma área e é necessária uma melhoria contínua e constante, de maneira a superar os constrangimentos de um mercado extremamente competitivo e dinâmico.

O percurso profissional e o enquadramento pessoal de cada mulher também podem influenciar a sua perceção sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Neste âmbito, a maioria das entrevistadas reconhece a existência de uma evolução e a capacidade das mulheres conciliarem as suas carreiras profissionais com a vida pessoal, particularmente com as suas famílias. Neste sentido, a entrevistada B indica que “as mulheres têm uma capacidade enorme de conciliar as profissões com os seus afazeres em casa. Dedicam-se a ambas de igual forma e fazem-no bem”. A entrevistada I corrobora esta ideia, mencionando que é “um desafio, temos de ter tempo para tudo, trabalhar, ser mães, mulheres, tratar de tudo e fazer tudo bem feito”.

Como vimos, as mulheres possuem um papel relevante no seio das suas famílias e a sua crescente participação no mercado de trabalho não foi dissociada das responsabilidades que assumem na gestão familiar.

De outro modo, o debate da discriminação no mercado de trabalho é introduzido pelas entrevistadas C, F e J, que referem existir discriminação no mercado de trabalho. Particularmente, a entrevistada F apresenta uma visão mais negativa:

“são e serão sempre discriminadas, têm de trabalhar o dobro ou o triplo para tentar chegar aos mesmos patamares do que os homens e, mesmo assim, podem nunca atingir os mesmos cargos.”

Relativamente aos motivos que consideram levar as mulheres a optar pelo autoemprego é aludido mais vezes a independência aliada ao poder de decisão, bem como a flexibilidade de horários e autonomia. As mulheres valorizam o facto de poderem realizar autonomamente a gestão do seu tempo, bem como não dependerem ou deverem explicações a outrem.

Porém, as entrevistadas apontam razões também associadas à dificuldade de inserção no mercado de trabalho, como alguns constrangimentos ligados ao mundo laboral. Neste contexto, a entrevistada I menciona que o autoemprego poderá ser uma solução para as mulheres desempregadas, a J fala da falta de reconhecimento por parte das entidades empregadoras e a L alude à estagnação das carreiras no mercado de trabalho como principal motivo para a criação do próprio negócio. Particularmente, a última entrevistada referida trabalhava no setor público como administrativa técnica, sempre tendo trabalhado neste contexto, a sua decisão foi influenciada pelo mesmo. Visto que, na altura de tomada de decisão pelo autoemprego ainda não estava definido por quanto tempo se mantinha o congelamento das carreiras.

5.2. Contribuição do percurso escolar

Da totalidade das treze entrevistadas, oito consideram que o seu percurso escolar não contribuiu para a criação do próprio negócio. Enquanto que as outras cinco referem que teve importância, justificando a entrevistada M:

“Sim, é sempre bom saber. Eu sou apologista da aprendizagem (...) Eu acho que é também na escola que nós construímos a nossa personalidade e até nas relações interpessoais que adquirimos gosto por determinadas atividades ou motivações para novos projetos e desenvolvimento de ideias”.

Por outro lado, a entrevistada B é muito concreta, referindo que o percurso escolar foi uma mais valia no que diz respeito às competências obtidas de cálculo e também de cultura geral.

Na sua generalidade, as entrevistadas que consideram que o percurso escolar contribuiu positivamente para a criação do próprio negócio enfatizam a ideia de que o saber é importante para a vida e consequentemente para a atividade profissional de cada pessoa.

Excetuando a entrevistada D, que possui uma licenciatura e ainda está a realizar uma pós-graduação, as restantes entrevistadas possuem o 9º, 10º ou 12º anos de escolaridade. Neste sentido, algumas das oito entrevistadas que consideram não existir relação entre o seu percurso escolar e a concretização do próprio negócio, reagiram, inclusive, com alguma estranheza quando a pergunta foi colocada, não compreendendo como é que tendo um nível de habilitações tão baixo, o mesmo poderia contribuir para a situação de autoemprego.

5.3. Redes sociais

Todas as entrevistadas atribuem relevância ao facto de se estabelecer uma rede de contactos, contudo utilizando-a com propósitos diferentes. Em particular, as entrevistadas L, J, G e I, embora reconheçam a importância, mencionam que não é fundamental adquirir uma rede de contactos para conseguir concretizar o negócio.

As entrevistadas B, C e H atribuem à rede de contactos importância na medida em que lhes permitiu conhecer mais sobre as áreas de negócio, referindo a entrevistada B que “a informação é tudo (...). Os contactos permitem-nos isso mesmo”. Nos casos das entrevistadas A e F tornou-se relevante na divulgação dos negócios, atribuindo visibilidade aos mesmos. De outro modo, a rede estabelecida permite atingir de forma mais eficaz os objetivos e solucionar situações que possam ocorrer, o que foi referenciado pelas entrevistadas D e E.

Quanto à relevância da família, existiu unanimidade, pois todas as entrevistadas consideraram que a sua família teve um papel importante na tomada de decisão. Porém, duas das entrevistadas revelam que apesar desse facto a decisão foi autónoma. Por exemplo, a entrevistada C refere “sou bastante autónoma, decidi sozinha, óbvio que gostei que me apoiassem e foi importante o

papel deles, mas a decisão foi única e exclusivamente minha”. A entrevistada N também afirmou que “a decisão foi acima de tudo minha, mas a família é sempre importante”.

Em casos particulares, a família financiou o projeto e, como tal, teve mesmo um papel fundamental para a concretização do próprio negócio, como referem as entrevistadas I e J. No caso da entrevistada F, a família financiou o período em que se encontrou em formação e esteve a aguardar a concretização do negócio.

Nomeadamente, a família de algumas mulheres participou ativamente no processo decisório, como referem a entrevistada J: “A decisão foi tomada em conjunto com a família, portanto tiveram imensa importância” e a entrevistada L: “Foi importante, tive o apoio de todos. Se eles não tivessem apoiado não tinha seguido nesta aventura”. Perceciona-se que sem o apoio da família as entrevistadas não teriam dado continuidade ao projeto.

Percebemos que a família assume um papel relevante não só no processo de tomada de decisão, como em todo o processo, seja na vertente de financiamento como ao nível social, dando suporte psicológico. Perante os constrangimentos associados, a família permite o equilíbrio emocional de maneira a que as entrevistadas não desistam do processo. Poderemos atestar este parecer com a afirmação da entrevistada E: “sem eles não avançaria”.

No que se refere aos constrangimentos e dificuldades percecionados pelas mulheres no processo de tomada de decisão e concretização do negócio, seis das entrevistadas mencionam a burocracia e a elevada morosidade do processo, duas referem as dificuldades financeiras face à necessidade de investimento, não se verificando na sua opinião, apoios por parte do Estado. Por último, a entrevistada H falou do período de crise que o país atravessava e que se traduziu numa dificuldade, porque não existia tanta disponibilidade por parte dos clientes para investimento em peças de arte. Contrariamente, quatro das entrevistadas não fazem qualquer menção a constrangimentos. Neste âmbito, a entrevistada L diz que o processo foi bastante prático, explicitando o motivo: “a minha prima também muito recentemente tinha passado pelo processo, portanto eu estava alerta para todos os potenciais problemas”.

Ademais, durante o processo de tomada de decisão poderá haver a intervenção de entidades, nomeadamente para perceber a viabilidade do negócio. Neste sentido procurámos saber a quem as entrevistadas recorreram, caso o tenham feito. Verificámos que quatro das mulheres recorreram a várias entidades, como o IEFP, o centro de emprego e instituições bancárias, porque fizeram uso das medidas de apoio ao autoemprego. Por último, a entrevistada C recorreu à ACIS, sendo um requisito obrigatório para a abertura do negócio.

5.4 Conhecimento, utilização e avaliação das políticas de apoio ao autoemprego

O Estado preconiza medidas ativas de emprego, nomeadamente com o objetivo de fomentar a criação do próprio negócio. Todavia, quatro das entrevistadas não têm qualquer conhecimento da existência destas medidas. Contrariamente, nove outras referem ter delas conhecimento.

No entanto, algumas entrevistadas sabem apenas que existem medidas de apoio, não em que consistem, nem a que grupos são direcionadas. Por exemplo, é o que se passa com as entrevistadas A, D, E e J, enquanto a entrevistada E referiu que “acho que a resposta certa é tenho uma ideia”.

As mulheres que utilizaram as medidas de apoio à criação do próprio negócio, ou seja, quatro, explicitaram também como foi o processo. Todas fizeram uso da medida disponibilizada para os beneficiários de subsídio de desemprego. A entrevistada C esclareceu:

“Primeiramente concorri com o projeto que foi efetuado em coordenação com a ACIS, (...) depois foi feita uma visita ao local pelo técnico do IEFEP para verificar se seria viável, (...) a última etapa é quando sabemos que o montante foi disponibilizado e aceite o pedido”.

Neste contexto, poderemos perceber que o processo tem várias etapas e que nelas estão envolvidas diferentes entidades, como menciona a entrevistada.

Distintamente, a entrevistada F não obteve a resposta que pretendia, pois “apresentei o projeto e não foi aceite utilizar uma parte do subsídio”. Percebemos que quem requeira a medida poderá optar por solicitar a totalidade do valor dos subsídios até ao término da prestação, ou apenas uma parte. No caso da entrevistada F, embora a mesma pretendesse a utilização de uma parte, foi-lhe atribuído a totalidade do valor, causando constrangimentos.

A entrevistada G confessa não ter uma ideia clara de como foi todo o processo, pois deixou-o a cargo da sua contabilista. Como refere “foi a minha contabilista que desenhou o projeto e na altura de o apresentar às entidades, inclusive ao banco, foi ela que tratou, mas sei que há essa obrigatoriedade (...)”.

Utilizando como referência o número total de entrevistadas, cinco delas não consideram relevante a criação de medidas única e exclusivamente direcionadas para as mulheres. Ainda assim, todas consideram relevante a existência de medidas. A entrevistada B refere que devem ser concretizadas mais medidas, seja para homens ou para mulheres. Complementando, a entrevistada A considera que o desenho de medidas exclusivas para mulheres pode tornar-se algo discriminatório, enquanto a entrevistada N tem uma opinião contrária, dizendo, inclusive, “tudo o que é a favor das mulheres eu acho bem, voto e apoio (risos)”.

A entrevistada L introduz dois debates. Primeiramente, o da importância de existirem medidas específicas para os grupos vulneráveis no mercado de trabalho e que, consequentemente, têm dificuldade em inserir-se no mesmo. Posteriormente, apresenta a importância de redesenhar as medidas, como podemos verificar no seu discurso:

“Sim, considero importante haver medidas específicas para cada grupo, mas considero ainda mais importante, como disse, medidas bem pensadas e desenhadas para agilizar o processo e ajudar quem realmente quer investir num negócio de sucesso. Não são necessárias mais medidas com imensos processos burocráticos e imensas obrigações para quem faz uso delas”.

A ideia de que existem outros grupos com dificuldades na sua reinserção, que também necessitam de medidas concretas é corroborada pela entrevistada J, que diz serem as medidas relevantes “não só para as mulheres como também para outras pessoas que têm dificuldades em entrar novamente no mercado de trabalho, como as pessoas de mais idade”.

Perante o discurso de todas as entrevistadas, conclui-se que existe um défice na divulgação das medidas disponibilizadas pelo Estado. Inclusivamente, as mulheres que fizeram uso das medidas apontam falhas na informação divulgada.

Poderemos apresentar o exemplo da entrevistada C, que utilizou uma medida e refere: “além da má divulgação das mesmas, funcionam mal, os técnicos e as instituições não estão coordenados, demoram muito tempo, o que em muitos casos resulta em desistências”. Esta afirmação foi corroborada pela informação transmitida pela entrevistada F, para quem “a medida funciona mal e está mal pensada (...) todo o projeto está mal divulgado e tem um mau acompanhamento, para ser sincera”. A entrevistada J levanta uma outra questão, pois expõe que “talvez também não haja interesse em que sejam divulgadas, mas não vejo preocupação, nem trabalho no sentido de promover e divulgar as medidas do Estado”.

CONCLUSÃO

Verificámos que aliado à crescente participação da mulher no mercado de trabalho, existiu um aumento da sua escolarização e participação no ensino superior. Porém, continua a ser debatida academicamente a discriminação e a segregação de género no mercado de trabalho.

Neste sentido, ao longo dos anos, as entidades europeias e, consequentemente, nacionais têm defendido a criação de uma abordagem multifacetada como solução às desigualdades das mulheres no mercado de trabalho, particularmente através das EEE.

Em Portugal verificou-se uma mudança de paradigma no que diz respeito às políticas de emprego que, enquadradas nas diretrizes europeias, têm como finalidade a promoção do emprego através de políticas ativas. Estas estimulam o cumprimento de objetivos que visam a inserção ou reinserção do indivíduo no mercado de trabalho, nomeadamente auxiliando grupos vulneráveis, como é o caso das mulheres. E, neste contexto, atualmente existe uma multiplicidade de medidas.

Particularmente, analisámos as medidas de apoio à criação do próprio emprego, tendo em consideração que o trabalho independente assume uma importância relevante nos mercados de trabalho, tanto internacionalmente como em Portugal. Ademais, percebemos que os países inseridos no modelo da Europa do Sul possuem pontos em comum no que se refere às taxas de emprego por conta própria. Ainda assim, as razões explicativas da existência de autoemprego são bastante vastas e heterógenas, mesmo no seio de cada país.

Estas medidas surgiram na década 80 e incluem diversos apoios. Porém, a medida que é mais conhecida para o grupo de mulheres entrevistadas é a medida de apoio à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego, não existindo menção a nenhuma outra medida.

Todas as entrevistadas atribuíram importância à existência de políticas preconizadas pelo Estado para apoio à criação do próprio emprego, embora algumas não considerem relevante o desenho de medidas única e exclusivamente direcionadas às mulheres. Neste contexto é introduzido o debate da discriminação positiva, uma questão que não tomou espaço no nosso trabalho, defendida pelas entrevistadas, que referem que devemos focar-nos nas competências, talentos e capacidades de cada indivíduo e não no sexo. Ou seja, não devem ser criadas condições próprias para as mulheres no mercado de trabalho e na sociedade com a justificação de as mesmas terem sido discriminadas durante a história.

Partindo da análise realizada às trajetórias profissionais confirmámos a primeira hipótese de investigação apresentada, tendo verificado que a instabilidade das trajetórias profissionais e a existência de constrangimentos no trabalho subordinado, motivaram as mulheres entrevistadas a criarem o seu próprio negócio.

Por um lado, as mulheres explicitaram momentos de desemprego, aliados a situações de precariedade laboral e, por outro lado, as entrevistadas que trabalhavam por conta de outrem identificaram diversos constrangimentos que as fizeram optar pelo autoemprego. Nomeadamente, a necessidade de valorização e crescimento profissional, o que consequentemente, poderá possibilitar

maior lucro, bem como a necessidade de mudança de área de trabalho derivado à situação do mercado de trabalho atualmente.

Contrariamente, infirmamos a segunda hipótese. Sendo que cinco das entrevistadas atribuem relevância ao percurso escolar na concretização do próprio negócio, elas não correspondem necessariamente às mulheres com o percurso escolar mais longo. Em contrapartida, a entrevistada com o percurso mais longo, que possui uma licenciatura, não considerou que este tenha contribuído positivamente para o processo e para a criação do próprio emprego.

Neste contexto, bem como em todo o processo, o domínio familiar assume destaque. Todas as entrevistadas o assumiram. A família é um dos elementos chave durante o processo e na criação do próprio negócio, prestando apoio psicológico e financeiro. Particularmente, em alguns casos, financiando o projeto numa fase inicial. Estes elementos agregados à elevada importância atribuída pelas entrevistadas à rede de contactos permite confirmar a terceira hipótese da investigação, pois conseguimos compreender que a concretização do negócio foi possível derivado às redes sociais, englobando família, rede de contactos e instituições. Ressalvamos que as entrevistadas fizeram menção ao facto de terem de recorrer a outras entidades para conseguirem ter a aprovação do projeto e avançarem com a concretização do negócio. Também verificámos que as mulheres solicitaram apoio, por exemplo, a contabilistas para delinear o próprio projeto.

Na opinião das mulheres entrevistadas, os três grupos detêm influência na forma como o processo é encaminhado e contribuem positivamente para a sua concretização, embora tenham papéis diferentes. Estas conclusões corroboram o que expomos no enquadramento teórico, pois segundo Assunção (2012: 49), o contexto social pode assumir uma posição relevante no processo e na concretização do próprio negócio.

Quanto à última hipótese, infirmamos a mesma, visto que a generalidade das mulheres, independentemente dos níveis de habilitações escolares, não fez uso das políticas públicas de apoio ao autoemprego por desconhecimento dos objetivos e das particularidades das mesmas. Tendo em consideração que nove entrevistadas revelam que sabem que as medidas existem, porém não as conhecem em concreto.

De certa forma, contrariando o que analisámos anteriormente, onde seguimos o pressuposto que indivíduos com um nível de escolaridade superior, tendem a estar mais informados. Porém, neste caso, a amostra é constituída por mulheres com escolaridade entre o 9º ano e a licenciatura, estando na última situação uma única pessoa. E este resultado também pode estar relacionado com a divulgação das medidas preconizadas pelo Estado, onde foram mencionadas diversas lacunas, sendo generalizada a opinião das entrevistadas de que existe uma falha neste aspeto e, particularmente, as entidades envolvidas têm desconhecimento de alguns pormenores. Estas apreciações corroboram as conclusões apresentadas pela investigação realizada pela APDES, onde as entidades bancárias assumem não ter uma ação ativa na divulgação das medidas.

Por outro lado, as mulheres que mencionaram constrangimentos referem a burocracia como principal dificuldade, os processos são demasiado longos e confusos, o que se traduz em desequilíbrios pessoais, tanto emocionalmente como financeiramente.

Concluímos que apesar dos contextos das mulheres entrevistadas serem diferentes, existem alguns pontos em comum. A amostra é bastante pequena e não podemos incorrer em generalizações. Ressalvamos também todos os aspetos diferenciadores, que corroboram a ideia de heterogeneidade apresentada no enquadramento teórico e que tornou particularmente interessante esta investigação.

De outro modo, a entrevista no local de trabalho tinha como pretensão criar um ambiente de proximidade com as entrevistadas e observar a realidade do negócio em questão. Contudo, as entrevistadas não desenvolveram muito os tópicos centrais, tendo maior tendência para responder com precisão às questões mais laterais à nossa investigação. Tiveram também alguma dificuldade em explicitar com precisão datas e locais onde exerceram profissões anteriormente, o que dificultou a análise das trajetórias profissionais.

Denotou-se uma maior abertura para explicitar os pontos positivos do autoemprego. Em contrapartida, verificou-se a existência de dificuldades para conversar sobre os períodos de desemprego e as situações de precariedade laboral atravessadas e que justificaram a situação atual das mesmas.

Da investigação realizada resultaram várias questões de pesquisa que suscitaram interesse em serem trabalhadas futuramente, nomeadamente analisar a importância da existência de casos de autoemprego na família para a criação de negócio por parte das mulheres autoempregadas, tendo em consideração que algumas entrevistadas referiram a existência de casos de autoemprego na família e, inclusive, uma delas mencionou a importância desse aspeto no sucesso do seu processo de criação do próprio negócio.

Devido ao espaço limitado que existe para a dissertação de mestrado não foi possível concretizar um estudo mais abrangente. Todavia, pensamos que seria oportuno, num projeto de investigação de maior dimensão, analisar as motivações e constrangimentos dos homens autoempregados em comparação, com o que se passa com as mulheres autoempregadas, de forma a compreender se existem divergências e pontos comuns.

Por outro lado, visto que o processo para utilização de medidas de apoio preconizadas pelo Estado se revelou bastante concreto, moroso e com falhas, futuramente consideramos relevante uma pesquisa de casos em que tenha existido recurso às medidas. Particularmente, realizando uma análise a longo prazo, procurando compreender se existiu acompanhamento por parte das entidades envolvidas e se os negócios tiveram ou não sucesso.

BIBLIOGRAFIA

- Alexandre, Helena e Margarida Martins (2009), “Características do modelo português de providência de bem-estar como fator de fragilidade económica e social dos/as cidadãos/ãs e famílias, numa perspetiva de género”, 7º Congresso Nacional de Administração Pública, Lisboa.
- Alves, Giovanni (2013), *Dimensões da precarização do trabalho: Ensaio de sociologia do trabalho*, Bauru, Projeto Editorial Praxis (1ª edição).
- Alves, Natália (2010). Contributos para a delimitação do fim dos processos de inserção profissional. em Marques, A. P. e Alves, M. G. *Inserção profissional de graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*. Braga: Húmus, pp.175-194.
- Antunes, Maria Inês (2013), *O Empreendedorismo e os apoios ao autoemprego: uma aplicação ao programa de apoio ao empreendedorismo e criação do próprio emprego*, Dissertação de mestrado em Economia, Universidade de Coimbra.
- Araújo, Hugo (2012), *Análise dos fatores determinantes do auto-emprego em Portugal*, Dissertação de mestrado em Economia da Empresa e da Concorrência, ISCTE: Business School.
- Assunção, Fátima (2008), “Do emprego à empresa? Uma reflexão sobre o auto-emprego, a pequena propriedade e o empreendedorismo”, VI Congresso Português de Sociologia, Mundos Sociais: saberes e práticas, Universidade Nova de Lisboa.
- Assunção, Fátima (2012), *On becoming self-employment: gender, class and entrepreneurship in Portugal*, Tese de Doutoramento, University of Manchester.
- Azeredo, Beatriz e Carlos Alberto Ramos (1995), “Políticas públicas de emprego: experiências e desafios”, *Planejamento e políticas públicas*, nº12.
- Barbieri, Paolo (2003), “Social capital and self-employment: A network analysis experiment and several considerations” em *International Sociology*, Vol. 18(4), pp.681-701, SAGE.
- Bardin, Laurence (2009), *Análise de conteúdo*, traduzido por Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro, Lisboa: Edições 70.
- Bell, J. (1997), *Como realizar um projeto de investigação*, Gradiva – Publicações, Lda., Lisboa
- Bogner, Alexander et al. (2009), *Interviewing experts*, Palgrave Macmillan.
- Bosma, Niels, Mirjam Praag e Gerrit Witt (2000), *Determinants of successful entrepreneurship*, Research Institute for Small and Medium-Sized Business in the Netherlands.
- Bryman, Alan (2004), *Social research methods*, Oxford: Oxford University Press, 2ª edição.
- Cabral, Maria do Socorro e Maria Abramides (2003), “Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador” *São Paulo em Perspetiva*, 17(1): pp. 3-10.
- Campbell, Charles A. (1992), “A decision theory model for entrepreneurial acts” em *Entrepreneurship theory and practice* fall, pp. 21-27.
- Capucha, Luis e Teresa Paixão (coord) (2000), *Plano nacional de emprego: Portugal e a estratégia europeia para o emprego*, Lisboa: Departamento de Estudos Prospetiva e Planeamento.
- Capucha, Luis et al. (2003), *Impacto da estratégia europeia para o emprego em Portugal: Síntese dos estudos de avaliação*, Departamento de Estudos, Perspetiva e Planeamento (DEPP) e Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSST), Lisboa, Coleção Cogitum, nº6.
- Casaca, Sara Falcão (2005), “Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização”, *SOCIUS- Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações*, ISEG, UTL.

- Casaca, Sara Falcão (2010), “A igualdade de género e a precarização do emprego”, em Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 261-289.
- Casaca, Sara Falcão (2012), *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des) igualdades*, II Série, 19, Coleção Económicas.
- Castel, Robert (1998), *As metamorfoses da questão social. Uma crónica do salário*, Petrópolis, Editora Vozes.
- Centeno, Mário (2000), “O autoemprego será resposta à rigidez do mercado de trabalho” em *Boletim económico*, p.27-35, Banco de Portugal, Lisboa.
- Centeno, Mário e Álvaro Novo (2008), “As políticas ativas e passivas do mercado de trabalho”, *Janus*. Consultado em: 07/10/2017. Disponível em: https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008_4_2_14.html#dados.
- Cerdeira, Maria (2009), “A perspetiva de género nas relações laborais portuguesas”, *Sociologia, problemas e práticas*, 60, pp.81-103.
- Cruz, Sofia Alexandra (2002), “Uma cartografia do trabalho precário, as mulheres (des) alinhadas na precariedade”, *Sociologia*, 12, pp.155-184. (online). Consultado em 15/12/2015. Disponível em : <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1493.pdf>.
- Dawson Christopher, Andrew Henley e Paul Latreille (2009), *Why do individuals chooses self-employment?* IZA Discussion Paper, nº3974, Germany.
- Dean, Homa (2006) *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming..* Brussel: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety. (online) Consultado em 22/11/2015. Disponível em: <http://www.newunionism.net/library/workplace%20democracy/ETUI%20%20Women%20in%20Trade%20Unions%20-%202006.pdf>.
- Denzin, Norman.K. e Yvonna.S Lincoln. (2011), *Handbook of qualitative research*, London: Sage.
- Dias, Mónica e José Varejão (2012), *Estudo e avaliação das políticas ativas de emprego: Relatório final*, Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Portugal.
- Douglas, Evan e Dean Shepherd (2002) “Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization” em *Entrepreneurial theory and practice* 26(3), pp. 81-90.
- Esping-Andersen, Gosta (2002), “Why we need a new welfare state” Oxford: Oxford University Press, 1-24 *apud* Alexandre, Helena e Margarida Martins (2009), “Características do modelo português de providência de bem-estar como fator de fragilidade económica e social dos/as cidadãos/ãs e famílias, numa perspetiva de género”, *7º Congresso Nacional de Administração Pública*, Lisboa.
- European anti-poverty network (2011), “A Estratégia Europa 2020 ”, *Briefing Note*, Bruxelas. Consultado em: 23/05/2017. Disponível em: https://www.eapn.pt/iefp/docs/Estrategia_Europa_2020.pdf.
- Fernandes, Ana Alexandre (1996), “Providência social e estado-providência” em *III Congresso Português de Sociologia- Práticas e processos da mudança social*, Celta Editora, pp.1-7.
- Ferreira, Virgínia (2010), *A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias*, coleção: estudos, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa.
- Figueiredo, António (coord) et al. (2006), *Avaliação dos apoios à criação do próprio emprego por desempregos subsidiados*, Cadernos de emprego e relações de trabalho, MTSS/DGERT, Lisboa. Quatenaire Portugal.
- Figueiredo, António Manuel (2003), *Avaliação do impacto da estratégia europeia para o emprego em Portugal: criação de emprego e reconversão do tecido empresarial*. Ministério de Segurança Social e do Trabalho. Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento.

- Freire, João (1994), “O autoemprego: alguns comentários sobre dados recentes “, *Revista crítica de ciências sociais*, nº40, p.137-151.
- Freire, João (org.) (2009), *Trabalho e relações laborais*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais.
- Fuly, Juliane (2007), “Motivação e dificuldades relativas ao auto-emprego: questões de género”, Departamento de Administração.
- Galego, Aurora (2006), “Self-Employment choice in Portugal: how different are women from men”, Documento de trabalho nº2006/03 fevereiro, Universidade de Évora, Departamento de Economia.
- Gerring John (2012), *Social science methodology: a unified framework*, Cambridge: University Press, second edition.
- Giddens, Anthony (1996), *As consequências da modernidade*. Tradução de Fernando Luís Machado e Maria Manuela Rocha, Oeiras: Celta Editora.
- Graça, Luís (2002), “Novas formas de organização do trabalho. Parte II (online)”, consultado em: 25.03.2017. Disponível em: <http://www.ensp.unl.pt/luis.graca/textos165.html>.
- Granou, André, Yves Baron e Bernard Billaudot (1979), *Croissance et crise*, Paris, Maspéro, *apud* Lipietz, Alan (1989), “Fordismo, fordismo periférico e metropolização”, *Ensaio FEE*, Porto Alegre, 10(2): 303-335.
- Greenwood, Ernest (1965), “Métodos de investigação empírica”, *Sociologia, Análise Social*, (11), pp.313-
- Guerra, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo: sentidos e formas de uso*, Estoril: Principia.
- Guerreiro, Miguel e Paula Silva Sá (2010), *Economia, inovação, empreendedorismo social: novos desafios para Vila Nova de Famalicão*, Universidade Lusíada, Vila Nova de Famalicão. Disponível em: http://www.adrave.pt/uploads/document/file/23/Economia__Inova__o_Empree._Social_Profit_e_Univ._Lusi.pdf.
- Hakim, Cliff (1994), *We are all self-employed: the new social contract for working in a changed world*, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Hall, Peter e David Soskice (2001), “An introduction to varieties of capitalism” em Hall, P. & Soskice, D. (ed.) *Varieties of capitalism - The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hatfield, Izzy (2015), *Self-employment in Europe*, IPPR, London.
- Hespanha, Pedro e Jorge Caleiras (2017), “O labirinto das políticas de emprego” *Cadernos do Observatório*, Centro de Estudos Sociais Laboratório Associado, Universidade de Coimbra.
- Hirata, Helena (2009), “A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho” *Sociologias*, Porto Alegre, 11, 21 (online). Consultado em 15/12/2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n21/03.pdf>.
- Hirata, Helena (2011), “Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão” *Caderno CRH*, Salvador, 24, 1, pp.15-22 (online). Consultado em 15/12/2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a02v24nspe1.pdf>.
- Hirata, Helena e Danièle Kergoat (2007), “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”, São Paulo, *Caderno de Pesquisa*, 37,132 (online). Consultado em 09/12/2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742007000300005&script=sci_arttext.
- Hughes, Karen (2003), “Pushed or pulled? Women’s entry into self-employment and small business ownership”, *Gender, Work and Organization*, v. 10, nº.4.
- Huijgen Fred et al. (s.a.), *Self-employment: choice or necessity?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, University of Nijmegen. Consultado em 15/06/2017. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/2000/other/self-employment-choice-or-necessity>.

- IFDEP (2014), “Empreendedorismo feminino: Um olhar sobre Portugal” (online). Consultado em: 20/06/2017. Disponível em: http://www.ifdep.pt/assets/empreendedorismo-feminino-versao_web.pdf.
- Kellard, Karen e Sue Middleton (1998), *Helping unemployed people into self-employment*, Centre for Research in Social Policy, Research Brief, nº46.
- Kovács, Ilona (2002), *As metamorfoses do emprego. Ilusões e problemas da sociedade da informação*, Oeiras, Celta Editora.
- Kovács, Ilona e Margarida Chagas Lopes (2012), “A juventude e o emprego entre a flexibilidade e precariedade”, pp.51- 85 em Casaca, Sara (2012), *Mudanças laborais e relações de género: Novos vectores de (des) igualdades*, II Série, 19, Coleção Económicas.
- Kovács, Ilona et.al (2005) org. *Flexibilidade de emprego, riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- Kumar Alok e Herbert Schuetze (2007), *Self employment and labor market policies*, Department of Economics, University of Victoria, British Columbia, Canada. Consultado em: 20/06/2017. Disponível em: <http://web.uvic.ca/~hschuetz/entre907.pdf>.
- Laudel Grit e Jochen Gläuser (2009), “On interviewing good and bad experts” em Bogner, Alexander *et al.* (2009), *Interviewing Experts*, Palgrave Macmillan.
- Leal, António da Silva (1985), “As políticas sociais no Portugal de hoje” em *Análise social*, vol. XXI (87-88-89), pp.925-943.
- Leighton, Patricia e Alan Felstead (1992), *The new entrepreneurs: self-employment and small business in Europe*. Strasbourg: CADA.
- Lipietz, Alan (1989), “Fordismo, fordismo periférico e metropolização”, *Ensaio FEE*, Porto Alegre, 10(2): 303-335.
- Lipietz, Alan e Danièle Leborgne (1988), “O pós-fordismo e seu espaço”, *Espaço e debates*, nº25. Tradução de Regina Sílvia Pacheco.
- Lopes, Elvira, Sofia Mora e Teresa Morais (2014), “Estudo de investigação. Otimização das políticas públicas de apoio ao empreendedorismo e inclusão social: estudando o acesso dos microempreendedores às medidas de promoção do autoemprego”, Vila Nova de Gaia.
- Lyotard, Jean-François (1989), “A condição pós-moderna”, traduzido, ver. José Bragança de Miranda.
- Martinho, Sandra Isabel (2012), *Empreendedorismo feminino: Motivações, características e obstáculos das mulheres empreendedoras em Portugal*, Tese de mestrado em empreendedorismo e criação de empresas, Covilhã, Universidade da Beira Interior.
- Matos, Marta (2014), *O Estado-Providência em Portugal e as políticas sociais: avaliação da implementação das Cantinas Sociais*, Tese de mestrado em Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa-ISCTE.
- Millán, José María, Emilio Congregado e Concepción Román (2010), “Determinants of self-employment: Dynamics and their implications on entrepreneurial policy effectiveness” em *Lecturas de Economía*, no. 72
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (s.d.), Plano Nacional de Emprego 2003-2006, Versão final. Consultado a 19/06/2017. Disponível em: file:///C:/Users/Catarina%20Proen%C3%A7a/Downloads/nap_pt_final_pt.pdf.
- Mishra, Ramesh (1995), *O Estado-Providência na sociedade capitalista*, Oeiras, Celta Editora (2ª Edição).
- Monteiro, Rosa (2010), “Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo”, em Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 31-54.
- Monteiro, Simone (2012), “O marco conceitual da vulnerabilidade social” em *Sociedade em Debate*, Pelotas, 17(2), jul-dez.

- Moser, Liliane (2011), “A nova geração de políticas sociais no contexto europeu: workfare e medidas de ativação”, Universidade Federal de Santa Catarina in *R.Katál, Florianópolis*, v.14, nº1, pp.68-77.
- Mozzicaffreddo, Juan (1992), “O Estado-Providência em Portugal: estratégias contraditórias” em *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº12, pp. 57-89. Consultado em: 21/06/2017. Disponível em: <http://sociologiapp.iscte-iul.pt/pdfs/28/287.pdf>.
- Noronha, Ricardo e José Nuno Matos (2014), “Para uma história operária do pós-fordismo”, *Imprópria, política e pensamento crítico*, nº4.
- Nunes, A.R., Casaca, Sara (2015) “As mulheres perante o desafio de uma carreira internacional”, *Sociologia problemas e práticas*, n.º 77, pp. 77-94.
- Oliveira, Luísa (1998), *Inserção profissional: o caso da reestruturação dos lanifícios na Covilhã*, Lisboa, Edições Cosmos.
- Pamplona, João (2002), *O auto-emprego e os determinantes de seu sucesso*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer. Disponível em : http://www.pucsp.br/eitt/downloads/eitt2003_joaopamplona.pdf.
- Paul, Jean-Jacques (1989), *Relation formation-emploi*, Paris, Económica.
- Pedroso, Paulo et al. (2005), *Acesso ao emprego e ao mercado de trabalho: formulação de políticas públicas no horizonte de 2013*, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra.
- Peitinha, José A. e Daniel F. Carolo (2009), *A construção do Estado-Providência em Portugal: evolução da despesa social de 1935 a 2003*, Working paper nº36, Gabinete de História Económica e Social, Lisboa. Consultado em: 21/06/2017. Disponível em: <http://pascal.iseg.ulisboa.pt/~ghes/wp/wp362009.pdf>.
- Pichler, Walter (1988), “A relação salarial fordista” em *Ensaio FEE*, Porto Alegre, 9(2), pp.97-129. Consultado em 15/06/2017. Disponível em: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/1226/1581>.
- Quivy, Raymond e LucVan Campehoudt (2008), *Manual de investigação em Ciências Sociais*, tradução João Minhoto Marques et al.5ªedição, Gradiva.
- Rebelo, Glória (1999), “Acerca das novas formas de trabalho em Portugal”, em *Organizações e trabalho*, 21, pp. 31 -46.
- Rebelo, Glória (2002), “Mulheres, terciarização e precariedade”, atas do *colóquio internacional família, género e sexualidades nas sociedades contemporâneas*, Lisboa, Associação portuguesa de Sociologia.
- Rebelo, Glória (2004), *Flexibilidade e precariedade no trabalho: análise e diagnóstico*, Lisboa.
- Rêgo, Maria (2010), “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”, em Ferreira, Virgínia (org), *A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal – Políticas e circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp: 57-92.
- Rocha-de-Oliveira, Sidinei “Ponto de partida: Juventude e mercado de trabalho” em Ferraz, Deise Luiza et al. (2011), *Gestão de pessoas e relações de trabalho*. São Paulo: Atlas, pp. 89-112.
- Rodrigues, Eduardo Vítor (2010), “O Estado e as políticas sociais em Portugal”, *Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, Vol. XX, pp. 191-230.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1989), *Mulheres empresárias: resultados de uma investigação empírica sobre as mulheres empresárias em Portugal*, ISCTE, Lisboa.
- Rodrigues, Maria de Lurdes (1990), “Mulheres patrão e o dualismo do mercado de trabalho. Análise de dados estatísticos” *Sociologia, problemas e práticas*, nº8, pp.63-80
- Rodrigues, Maria João (1992), *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*, Lisboa, Publicações Dom Quixote (2ª Edição).
- Rodrigues, Maria João (1992), *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações*, Lisboa, Publicações Dom Quixote (2ª Edição).

- Rosa, Teresa (coord.) (2003), *Trabalho precário. Perspetivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional, Instituto do Emprego e Formação Profissional
- Santos, Boaventura de Sousa e Sílvia Ferreira (2002), "A reforma do Estado Providência entre globalizações conflitantes", em Hespanha, Pedro e Graça Carapinheiro (orgs.) *Risco social e incerteza. Pode o Estado Social recuar mais?* Porto, Afrontamento, pp. 177-225.
- Santos, Boaventura de Sousa *et al.* (1990), "O Estado e as transformações recentes da relação salarial", em Santos, Boaventura de Sousa, *O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto, Edições Afrontamento, pp.151-191.
- Santos, Gina G. (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género", em Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal — Políticas e circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-132.
- Silva, José Roberto (2008), "Profissionais qualificados e experiência de autoemprego: questões de tempo e espaço", *REAd*, Edição 59, V. 14, nº1, jan-abr.
- Silva, Pedro Adão e (2002), "O modelo de welfare da europa do sul: reflexões sobre a utilidade do conceito" em *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº38, pp. 25-29. Consultado em: 21/06/2017. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n38/n38a03.pdf>.
- Silva, Pedro Adão e, Pereira Marianna (2012), "As políticas de proteção no desemprego em Portugal" *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº70, pp. 133-150.
- Silveira, Denise e Tatiana Gerhardt (org), (2009), "Métodos de pesquisa", Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Tavares, Maria Manuela (2008), *Feminismos em Portugal (1947-2017)*, Tese de doutoramento em estudos sobre as mulheres, especialidade em história das mulheres e do género, Universidade Aberta.
- Urwin, Peter (2011), *Self-employment, small firms and enterprise*, Insitute of Economic Affairs, London.
- Vala, Jorge (2005), "Análise de conteúdo" em Silva, Augusto Santos, José Madureira Pinto (org.), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, 13ªedição.
- Valadas, Carla (2012), "Políticas públicas para o emprego em Portugal: de ação reguladora a potencial emancipatório", *Configurações*, 10.
- Valadas, Carla (2013), "Mudanças nas políticas: Do (des)emprego à empregabilidade" *Revista crítica de Ciências Sociais*, nº112. Consultado em 19/06/2017. Disponível em: <http://rccs.revues.org/5479>.
- Vernières, Michel (1997), "La notion d'insertion professionnelle", em Michel Vernières (org.), *L'insertion professionnelle – Analyses et Débats*, Paris, Economica, pp. 9-21.
- Vieira, Ana I. (2015), *Empreendedorismo e autoemprego: medidas e proposta de negócio*, Dissertação de mestrado em Economia, Universidade de Aveiro.
- Vinuto, Juliana (2014), "A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto", *Temáticas*, Campinas, 22 (44): pp. 203-220.
- Wellington, Alison J. (2006), "Selfemployment: the new solution for balancing family and career?", *Labour Economics*, V.13, pp.357-386.
- Yerkes, Mara (2013), "Choice or constraint? Women's weekly working hours in comparative perspective", *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº72, pp.9-30.

WEBGRAFIA

Bolsa de empreendedorismo. Consultado em 19/06/2017. Disponível em: <http://www.bolsadoempreendedorismo.pt/comissao-europeia/>.

Glossário do EUROSTAT, *self-employment*: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Self-employed>.

Portal oficial programa Portugal 2020. Consultado em 01/08/2017. Disponível em: <https://www.portugal2020.pt/Portal2020/>.

Plataforma EURES. Consultado em: 09/09/2017. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2645&countryId=PT&acro=lmi&lang=pt®ionId=PT0&nuts2Code=%20&nuts3Code=®ionName=N%C3%ADvel%20Nacional>.

FONTES

Decreto-lei 119/99, de 14 de abril. Consultado em 10/03/2017. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/101375/decreto-lei-119-99-de-14-de-abril>.

Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro

Portaria 196-A/2001 de 10 de março, Decreto-lei nº132/99 de 21 de abril. Consultado em:19/06/2017. Disponível em: <http://aiic.pt/index.php/portaria-196-a2001-de-10-de-marco-dec-lei-13299-de-21abril/>

Portaria n.º 193/73, de 13 de março, sobre o trabalho condicionado

Portaria nº 985/2009, de 4 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro.

Programa de Apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego, Portaria nº 985/2009, de 4 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro, Anexo 2 à Circular Normativa nº27/2009, 8 de setembro.

Projeto de lei nº 106/ IV.

Projeto de lei nº 106/ IV. Disponível em: <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2/04/01/025/1986-01-23/783?pgs=783-784&org=PLC>.

Tratado da União Europeia;

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

ANEXOS

Anexo A: Quadros

Quadro A.1. Proporção de mulheres no emprego total (%) em alguns países da UE entre 1986 e 2016.

	DE	BE	DK	ES	FR	EL	IE	IT	LU	PT	UK
1986	38.1	30.3	56.1	20.8	41.3	30.6	27.2	28.3	33.4	40.2	43.8
1987	38.2	30.1	56.1	21.8	40.5	30.6	28.3	28.5	34.3	41.9	44.8
1988	38.8	30.9	56.3	22.9	40.7	31.3	28.0	28.7	33.3	42.7	46.3
1989	39.3	31.5	55.2	23.9	40.9	31.3	28.9	29.0	33.7	43.7	48.4
1990	42.9	32.4	56.0	24.7	41.0	31.3	30.1	29.5	32.8	44.4	49.0
1991	45.0	34.0	55.5	25.0	41.4	28.9	30.1	30.3	35.1	47.1	48.4
1992	43.9	35.2	56.2	25.9	41.2	29.8	31.2	29.3	38.0	47.1	48.5
1993	43.2	35.3	55.0	25.0	41.4	29.8	32.5	28.6	36.4	46.4	48.4
1994	42.9	35.2	53.0	24.9	41.0	30.2	33.7	28.4	36.7	45.7	48.6
1995	43.1	35.6	52.5	25.6	41.4	30.6	35.1	28.2	34.3	45.6	48.8
1996	43.3	35.5	53.8	26.3	41.6	30.9	36.7	28.5	35.3	45.2	49.5
1997	43.1	36.3	55.2	27.4	41.3	30.8	38.3	28.6	36.8	45.7	50.2
1998	43.4	36.8	55.7	28.2	41.7	32.9	40.7	28.9	36.9	48.9(b)	50.5
1999	44.4	38.8(b)	56.5	30.2	42.1	33.0	43.3	29.6	39.4	49.6	51.0(b)
2000	44.8	40.0	57.2	32.4	43.1	33.5	45.1	30.4	40.1	50.2	51.6
2001	45.5	39.9(b)	56.8	33.6(b)	43.7	33.3(b)	45.9	31.5	41.5	50.9	51.9
2002	45.3	39.3	57.6	35.4	44.3	34.0	47.0	32.1	41.9	51.2(b)	52.3
2003	45.1	39.5	56.3	36.8	45.7(b)	34.9	47.2	32.9	41.6(b)	50.8	52.3
2004	44.5(b)	40.6	57.1	38.2	45.2	35.4(b)	47.5	34.5(b)	42.2	50.4	52.6(b)
2005	45.5	41.3(b)	57.2(b)	40.9(b)	45.8(b)	35.6	49.7(b)	34.2(b)	43.7	50.5(b)	53.0(b)
2006	46.7	41.6	58.2	42.5	45.9	36.6	50.8	34.8(b)	46.3	50.6	53.1
2007	47.8	42.6	58.1	43.7	46.8	36.9	52.2(b)	35.0	48.0(b)	50.7	52.5
2008	48.5	43.3	58.7	43.9	47.3	37.5	51.8	35.4	45.2	50.9	52.2
2009	49.1	43.1	57.4	42.1	46.9	37.7(b)	49.3(b)	34.7	46.8(b)	50.0	52.1
2010	49.6(b)	43.6	55.9	41.6	46.8	36.9	47.8	34.5	47.2	49.2	52.2
2011	51.0(b)	43.7	55.2	41.3	46.6	34.4	47.1	34.7	47.1	47.5(b)	52.1
2012	51.2	43.6(b)	54.6	40.9	46.7	31.6	46.8	35.0	48.8	46.2	55.2
2013	51.9	43.9	54.3	39.1	46.7	30.0	47.3	34.5	49.1	45.3	52.8
2014	52.2	44.3	54.1	39.6	46.5(b)	30.8	47.7	34.6	50.4	46.1	53.7
2015	52.4	44.3	54.1	40.6	46.5	31.8	48.6	34.7	50.6(b)	46.9	54.3
2016	53.5	44.2	55.5(b)	41.7	46.5	32.4	49.8	35.3	50.0	47.5	54.8

Legenda: (b) quebra de série

Fonte: EUROSTAT – Labour Force Survey

Quadro A.2. Número total de mulheres autoempregadas entre os 15 e os 64 anos (em milhares), nos países da UE entre 2011 e 2016.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UE (28 países)	9.459.3	9.572.2	9.569.5	9.735.2	9.817.7	9.951.9
DE	1.297.2	1.291.1	1.273.7	1.265.2	1.246.4	1.254.9
BE	171.5	182.7	185.5	191.4	198.9	193.0
DK	61.0	61.0	62.9	61.2	61.4	63.5
ES	898.4	921.2	931.6	936.6	952.8	982.4
FR	820.0	824.5	836.8	911.0 (b)	926.2	951.1
EL	368.1	351.8	341.9	335.0	338.1	347.8
IE	55.0	53.9	58.7	58.5	60.9	62.9
IT	1.428.0	1.473.5	1.445.3	1.472.0	1.470.5	1.482.9
LU	6.2	7.3	7.5	7.0	8.6 (b)	8.8
PT	283.2 (b)	279.0	278.0	244.0	236.0	230.4
UK	1.108.9	1.169.5	1.205.7	1.317.2	1.324.8	1.414.1

Legenda: (b) quebra de série

Fonte: EUROSTAT – Labour Force Survey

Quadro A.3. Número de trabalhadoras por conta própria, isoladas ou com empregados (em milhares), no setor dos serviços, em Portugal, entre 2011 e 2016

Período de referência	Mulheres empregadas no setor dos serviços	
	Trabalhador por conta própria (isolado)	Trabalhador por conta própria (empregador)
2011	135.2	56.5
2012	133.7	49.5
2013	129.7	52.6
2014	142.0	54.2
2015	129.9	52.1
2016	129.1	53.6

Fonte: INE- Inquérito ao Emprego

Anexo B: Guião de entrevista

I PARTE: Contexto anterior à situação de autoemprego

Bloco I. Características gerais / Dados biográficos

- 1.1. Indique qual a sua idade.
- 1.2. Qual o seu estado civil?
- 1.3. Na sua família existem casos de autoemprego?

Bloco II. Contexto académico

- 2.1. Descreva o seu percurso escolar.
- 2.2. Considera que o seu percurso escolar contribuiu para a criação do seu próprio negócio?
 - 2.2.1. **Se sim**, em que medida?

Bloco III. Trajetória profissional

- 3.1. Descreva o seu trajeto profissional, referindo as profissões que teve e em que condição as desempenhou (como assalariada, trabalhadora familiar não remunerada, patroa), por ordem cronológica.
- 3.2. Qual era a sua situação profissional antes de optar pelo autoemprego?
- 3.3. Já tinha a pretensão de se estabelecer por conta própria?
- 3.4. Quando iniciou o seu negócio por conta própria?

Bloco IV. A mulher no mercado de trabalho

- 4.1. Como vê a participação das mulheres no mercado de trabalho?
- 4.2. No seu entender, quais são os motivos relevantes para a criação do próprio emprego por parte das mulheres?

II PARTE: Processo de tomada de decisão

Bloco V. Contexto pessoal, profissional e familiar

- 5.1. Quais os motivos que a levaram a recorrer ao autoemprego?
- 5.2. Durante o processo enfrentou obstáculos/ dificuldades?
 - 5.2.1. **Se sim**, quais foram?
 - 5.2.2. Alguma vez ponderou desistir derivado aos obstáculos mencionados?
- 5.3. Na sua opinião, o autoemprego pode ser considerado como a única solução em algumas situações?
- 5.4. Recorreu a outras pessoas/entidades para tomar a sua decisão?
 - 5.4.1. **Se sim**, quais?
 - 5.4.2. E qual a importância das mesmas na decisão final?
- 5.5. Qual a importância do contexto familiar na decisão?
- 5.6. Que espaço temporal decorreu entre a tomada de decisão e a concretização do negócio?
- 5.7. Considera relevante estabelecer uma rede de contactos na criação do próprio negócio?
 - 5.7.1. Porquê?
- 5.8. Já tinha a pretensão de se estabelecer por conta própria?
- 5.9. Quando iniciou o seu negócio por conta própria?

Bloco VI. Políticas de apoio ao autoemprego

6.1. Tem conhecimento das medidas de apoio ao autoemprego disponibilizadas pelo Estado?

6.2. Em que medida fez uso das mesmas?

Se fez uso:

6.3. Qual a medida que utilizou?

6.4. Como teve conhecimento da mesma?

6.5. Que tipo de apoios são prestados pelas entidades envolvidas?

6.6. Pode falar-me um pouco sobre o processo?

6.7. Considera relevante a existência de programas ou medidas direcionadas única e exclusivamente às mulheres?

6.8. Qual o seu ponto de vista quanto à eficácia da divulgação das medidas preconizadas pelo Estado?

PARTE III. Criação do negócio

Bloco VII. Contexto do negócio e a perceção das mulheres sobre o mesmo

7.1. Em que área de negócio investiu?

7.2. Qual a razão que a levou a optar por esta área?

7.3. A sua empresa já criou postos de trabalho?

7.4. Prevê criar postos de trabalho no próximo ano?

7.5. Que características/ competências considera que as mulheres devem ter para a criação do próprio negócio?

7.6. Que aspetos considera positivos no trabalho por conta própria?

7.7. Que aspetos considera negativos no trabalho por conta própria?

**Anexo C: Grelha de análise de
entrevistas – Trajetórias de vida:
caracterização geral**

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Habilitações Escolares	Contribuição do percurso escolar para criação do negócio	Casos de autoemprego na família
A		56	Casada	12º ano	Não	Não
B		62	Casada	9º ano	Sim (cultura geral e cálculos)	Não
C		37	Casada	12º ano	Não, diretamente	Não
D		40	Casada	Licenciatura	Não	Sim (a minha mãe)
E		58	Casada	10º ano	Não	Sim (o meu marido)
F		47	Divorciada	12º ano	Sim	Sim (avós, tios e pais)
G		54	Casada	9º ano	Não	Sim (filho e primos)
H		57	Casada	9º ano	Não	Sim (marido)
I		43	Casada	9º ano	Não	Sim (irmã)
J		45	Casada	12º ano	Sim	Sim (irmã)
L		52	Casada	12º ano	Sim	Sim (prima, com a qual possui uma relação muito próxima)
M		30	Solteira	12º ano	Sim (aprendizagem de línguas e literatura)	Não
N		53	Casada	12º ano	Não	Sim

Anexo D: Grelha de análise de entrevistas- Trajetória profissional

Entrevistado	Profissões exercidas	Situações na profissão	Situações de desemprego	Situação imediatamente anterior ao autoemprego
A	N/A	N/A	Não	Situação de autoemprego foi a primeira experiência profissional, como tal não aplicável.
B	a) Acompanhamento de férias escolar b) Administrativa durante 28 anos c) Desemprego d) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada	Sim	Desempregada
C	a) Área administrativa b) Contabilista c) Atendimento técnico d) Desemprego e) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada c) Assalariada	Sim	Desempregada
D	a) Secretariado b) Assistente de contact center c) Secretariado de Direção d) Atendimento ao cliente e caixa e) Desempregada f) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada c) Assalariada d) Assalariada	Sim	Desempregada
E	a) Auxiliar de educação numa creche b) Empregada de balcão numa loja de roupa e acessórios c) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada	Não	Trabalhadora por conta de outrem
F	a) Empregada num mini-mercado b) Fisioterapeuta em clubes de futebol c) Fisioterapeuta em quatro organismos diferentes d) Desempregada e) Autoemprego	a) Trabalhadora familiar não remunerada b) Assalariada c) Assalariada	Sim	Desempregada
G	a) Empregada de balcão numa sapataria b) Empregada de balcão numa ourivesaria c) Empregada de balcão em duas dietéticas	a) Assalariada b) Assalariada c) Assalariada	Não	Desempregada

	d) Desemprego e) Autoemprego			
H	a) Empregada de refeitório durante 28 anos b) Cozinheira c) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada	Não	Trabalhadora por conta de outrem
I	a) Assistente de cabeleireiro b) Cabeleireira em dois locais diferentes c) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada	Não	Trabalhadora por conta de outrem
J	a) Instrutora de condução b) Autoemprego	a) Assalariada	Não	Trabalhadora por conta de outrem
L	a) Assistente operacional b) Assistente técnica c) Administrativa técnica d) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada c) Assalariada	Não	Trabalhadora por conta de outrem
M	a) Rececionista num hotel b) Assistente de contact center c) Desemprego d) Autoemprego	a) Assalariada b) Assalariada	Sim	Desempregada
N	a) Escritório de contabilidade b) Autoemprego	a) Assalariada	Sim	Trabalhadora por conta de outrem

Anexo E: Grelha de análise de entrevistas- Percepções sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho

Entrevistado	Participação das mulheres no mercado de trabalho	Motivos para o autoemprego por parte das mulheres
A	“Estamos a caminhar para a igualdade, já mudaram muitas coisas.”	“Independência e uma forma de entrarem no mercado de trabalho ou de trabalharem na área que gostam.”
B	“As mulheres têm uma capacidade enorme de conciliar as suas profissões com os seus afazeres em casa. Dedicam-se a ambas de igual forma e fazem-no bem.”	“Independência e a possibilidade de gerir o seu próprio horário de trabalho.”
C	“Na minha opinião ainda existe muita discriminação.” “Por outro lado, é importante que as mulheres continuem a participar e a lutar por se inserirem em profissões que eram vistas como profissões masculinas.”	“Essencialmente, a independência.” “Todas as mulheres devem ser independentes, por isso ao serem gestoras do seu próprio negócio têm benefícios, sendo elas que decidem e gerem o seu tempo da melhor forma.”
D	“Cada vez mais têm uma maior participação no mercado de trabalho e mais poder.”	“Permite maior flexibilidade.”
E	“Cada dia marcam mais a sua posição.”	“Principalmente para se sentirem mais realizadas e serem cada vez mais independentes.”
F	“São e serão sempre discriminadas, têm de trabalhar o dobro ou o triplo para tentar chegar aos mesmos patamares do que os homens, e mesmo assim, podem nunca atingir os mesmos cargos.”	“Flexibilidade de horário para acompanhar a família e remuneração.”
G	“Posso definir mais ativa, estão cada vez mais presentes em todas as profissões e pretendem investir na sua profissão e no desenvolvimento da sua carreira.”	“Autonomia, o principal.”
H	“Vejo com otimismo, muito já foi feito e tem tendência para melhorar.”	“Autonomia, as mulheres têm bastante iniciativa.”
I	“Um desafio, temos de ter tempo para tudo, trabalhar, ser mães, mulheres, tratar de tudo e fazer tudo bem feito.”	Eu penso que tenha a ver com a dificuldade em arranjar trabalho, embora não seja o meu caso. Eu não senti dificuldades nenhuma nesse sentido, até porque esta área tem mais mulheres do que homens, principalmente em cidades/ aldeias pequenas. Mas tenho contacto com muitas mulheres e também vejo muitas vezes isso acontecer.”
J	“Com bastantes dificuldades, passam por discriminação e desvalorização.”	“Falta de reconhecimento das entidades para as quais trabalham.”
L	“Pretendem evoluir, investem bastante nas carreiras profissionais”	“Estagnação nas carreiras.”
M	“Atualmente as mulheres têm maior visibilidade no mercado de trabalho, são mais respeitadas e sobretudo mais valorizadas. Já existem muitas mulheres a ocupar cargos de chefia, o que há uns anos era algo impensável.”	“Não acho que tenham motivos diferentes dos homens, mas autonomia e liberdade.”
N	“Uma evolução positiva, essencialmente.”	“A motivação de criar o seu próprio emprego, ter independência e autonomia, poder fazer aquilo que gostam, na área que têm interesse.”

Anexo F: Grelha de análise de entrevistas – Processo de tomada de decisão

Entrevistado	Motivações	Obstáculos/Dificuldades	Recurso a outras pessoas/entidades e a importância das mesmas	Importância do contexto familiar	Espaço temporal entre a tomada de decisão e a concretização	Importância da rede de contactos	Pretensão de se estabelecer por conta própria	Ano de início do negócio
A	Gosto pela profissão.	Processo demasiado longo, demasiado burocrático.	“À minha mãe que tinha conhecimento do negócio e que na verdade me apoiou incondicionalmente em todas as fases.”	“Elevada importância, são o suporte.”	“Não me recordo, em concreto.”	Sim, “possibilita-nos ter maior visibilidade e isso ajuda no negócio.”	Não.	1985
B	Maior lucro.	Não.	Sim, “a um solicitador, porque na altura ainda recebia o subsídio de desemprego (...) este apoio foi bastante importante porque ajudou-me a perceber que não seria necessário recorrer à totalidade do subsídio, ganhando de certa forma autonomia financeira e tendo, também uma salvaguarda para o futuro, que é sempre bastante incerto.”	“Considero importante, deram-me total apoio”	Um mês.	“Sim, quem já tem negócios pode apoiar-nos e elucidar-nos, como é o caso do enorme número de despesas e encargos que quem tem um negócio próprio tem de saber. A informação é tudo (...). Os contactos permitem-nos isso mesmo”.	Não.	2002
C	Situação de desemprego Área aliciante.	Não.	“Recorri a ACIS (Associação de Comércio, Indústria e Serviços dos	“Sou bastante autónoma, decidi sozinha, óbvio que	6 meses	“Os contactos são importantes, no meu caso foi fundamental para	Não.	2012

	Falta de reconhecimento nos antigos trabalhos.		Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos), porque era obrigatório.”	gostei que me apoiassem e foi importante o papel deles, mas a decisão foi única e exclusivamente minha.”		perceber se o negócio era viável, em termos de rentabilidade e de local.”		
D	Situação de desemprego sem perspectivas de ingressar no mercado de trabalho.	Dificuldades financeiras para investir no negócio.	Recorri à minha família.	“Um apoio fundamental, sem esse apoio o projeto não tinha avançado.”	1 mês (Já tinha sido iniciado um processo anteriormente que ficou em standby)	“Permite chegar mais depressa aos objetivos.”	Não.	2014
E	Ambição de ter um negócio próprio, ser gestora.	Dificuldades financeiras, poucos apoios do estado.	À minha família.	“Sem eles não avançaria!”	3 meses	“Facilidade em tratar de situações que são muito burocráticas e que contactos são mais fáceis de solucionar.”	Sim.	2001
F	Situação de desemprego e sem perspectivas de estar empregada, muito menos na minha área, com dois filhos para sustentar.	Muita burocracia e falta de resposta por parte das entidades do Estado.	Amigos, família e IEFP. “Os amigos e a família ajudaram a tomar a decisão e no desenvolvimento de todo o processo, o IEFP disponibilizou as verbas.”	“A família deu suporte psicológico e ajudou financeiramente, como estava desempregada fui estudar novamente, enquanto se desenrolava todo o processo e só foi possível voltar a estudar e manter a	6 meses apenas para tratar da burocracia.	“Sim, na divulgação e por assim dizer, publicidade do espaço. Todos os contactos são importantes para quem tem um negócio próprio, podem dar visibilidade ao trabalho realizado.”	Não.	2014

				minha família com essa ajuda.”				
G	Situação de desemprego.	Burocracia.	“Foi necessária a ajuda do banco, do IEFEP e da segurança social (...), sendo decisiva a ação de todos.”	“A família dá apoio e sobretudo, transmite positivismo. Não seria tão fácil sem essa parte.”	6 meses	“Talvez sim, seja importante. Mas quero deixar claro que também é possível sem eles.”	Sim.	2013
H	Valorização e sucesso profissional.	O período de crise que o país enfrentava.	Família.	“As opiniões da família valem ouro e são decisivas numa altura de decisões importantes como o caso de quem pretende criar um negócio sozinha.”	2 meses	“Para fazer um caminho com mais lucro é importante dirigirmo-nos a quem já conhece a indústria.”	Não.	2008
I	Crescimento profissional.	Dificuldade na escolha do local; Burocracia; Demora na aprovação do projeto “o cabeleireiro já estava montado à mais de um ano e eu só abri quando tive o alvará, já tinha feito um investimento, a renda estava a ser paga todos os meses, como é lógico. E a câmara nunca se demonstrou	“Recorri ao meu pai, foi a melhor entidade possível, ajudou a financiar o meu negócio.”	“Tem um papel fundamental em todo o processo.”	5 anos	“Contactos são importantes em todas as áreas de negócio, ainda assim eu não tinha conhecimentos ou as chamadas cunhas e consegui. Embora tenha demorado imenso tempo.”	Sim.	2001

		disponível nem sensível a nenhuma dessas questões.”						
J	Mudança área, cansaço do mercado de trabalho e da forma como lidam com as pessoas.	“Sim, esqueceram-se de mim na Camara Municipal, arquivaram-me o processo e foi mesmo muito mau, (...) muita burocracia que só atrasa.”	Família, “principalmente o meu pai.”	“A decisão foi tomada em conjunto com a família, portanto tiveram imensa importância e uma posição decisiva” “O meu pai ajudou-me financeiramente e e cedeu o espaço físico.”	6 meses a 1 ano	“É importante, mas não é a única forma de abrir um negócio com sucesso.”	Sim, “era um sonho que se tornou realidade.”	2009
L	Estagnação na carreira e desmotivação inerente às funções.	“Não, foi tudo bastante prático. E a minha prima também tinha passado pelo processo, portanto eu estava alerta para todos os potenciais problemas”	“Não, porque eu tinha meios económicos para avançar sozinha.”	“Foi importante, tive o apoio de todos. Se eles não tivessem apoiado não tinha seguido nesta aventura(..) e como disse o facto da minha prima ter tomado a mesma decisão ajudou-me imenso a compreender as principais dificuldades.”	Menos de 1 ano	“Sim, considero. Eu sou prática e quando temos algum assunto a tratar, se tivermos contactos é tudo muito mais rápido. Mas é perfeitamente viável sem os ter, quero deixar bem claro.”	“Foi sempre uma ideia, embora muito longínqua.”	2015

M	Situação de desemprego.	“Quem recorre à medida enfrenta vários problemas em todo o processo, a burocracia e o elevado tempo de resposta são os mais relevantes.”	“Recorri a várias entidades no seguimento da medida que utilizei”	“Tive o apoio total deles e inclusive apoiaram-me em fases menos boas, de maneira a não me deixar desistir.”	1 ano	Considero relevante na medida em que nos alertam para situações que possam ocorrer.	Não	2012
N	Situação de desemprego aliada a baixos salários que eram praticados na área da contabilidade.	Não menciona.	“Não.”	“A decisão foi acima de tudo minha, mas a família é sempre importante.”	3 a 6 meses	“Sim, importante e tem contribuído beneficamente para várias empresas, não só no meu caso.”	Não.	2000

Anexo G: Grelha de análise de entrevistas – Avaliação das medidas de política de apoio ao autoemprego

Entrevistado	Conhecimento das medidas de apoio e em que medida utilizou	Explicitação do processo	Relevância da existência de medidas para as mulheres	Eficácia da divulgação das medidas
A	“Sim, tenho conhecimento que existem, não sei dizer as modalidades.” “Nunca fiz uso das medidas.”	N/A.	“Não, existem medidas de apoio ao próprio emprego. Acho que não deveria existir mais uma discriminação ao realizar medidas única e exclusivamente para as mulheres.”	“Este tema é muito discutível, quem quer estar informado e lê jornais, revistas, vê telejornais penso que tem acesso, mas podia ser mais divulgado se realmente têm interesse em que as pessoas recorram.”
B	“Não tenho conhecimento das medidas.” “Não utilizei nenhuma medida.”	N/A.	“Considero que deva existir mais apoios, tanto a mulheres como aos homens.”	“São muito pouco divulgadas, pelo menos eu nunca tive conhecimento nem ouvi falar das mesmas.”
C	“Sim, muito em pormenor até (...)” “Fiz uso das mesmas através da prestação de desemprego (...) designada de criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego.” “Estava inscrita no IIEFP e a entidade explicou-me que haveria a possibilidade de receber a totalidade do montante que iria receber mensalmente e utilizá-lo para criar o meu próprio negócio.”	“Primeiramente concorri com o projeto que foi efetuado em coordenação com a ACIS, (...) depois foi feita uma visita ao local pelo técnico do IIEFP para verificar se seria viável, (...) a última etapa é quando sabemos que o montante foi disponibilizado e aceite o pedido.”	“Poderiam existir mais medidas ou digo até mais projetos que pretendessem o apoio às mulheres, até mais a longo prazo.”	“São muito escassas as informações, e dito por uma pessoa que fez uso das mesmas.” “Muitas vezes as técnicas das instituições colocaram vários entraves, a fim de demover a pessoa a utilizar as medidas (...) portanto além de má divulgação das mesmas, funcionam mal, os técnicos e as instituições não estão coordenados, demoram muito tempo, o que em muitos casos resulta em desistências.”
D	“Tenho conhecimento, sim, isso tenho, em termos gerais.” “Não utilizei nenhuma medida.”	N/A.	“Sim, mais medidas e com uma maior publicidade.”	“Não existe grande informação e mesmo as próprias entidades competentes muitas das vezes não têm informações, ou pelo menos não sabem transmitir informações concretas.”
E	“Acho que a resposta certa é tenho uma ideia (...) não fiz uso de nenhuma.”	N/A.	“Sim, depende dos objetivos das medidas.”	“Na minha opinião não existe informação e o pior é que mesmo que a quiséssemos pedir, os locais que deveriam saber, estão muitas vezes mal informados.”
F	“Conheço uma, aquela que fiz uso (...) tive conhecimento através de uma contabilista minha amiga que me explicou como existia e como funcionava.” “Pedi o dinheiro que teria direito até ao fim do desemprego para investir no projeto que tinha planeado.”	“Apresentei o projeto e não foi aceite utilizar uma parte do subsídio, fiquei revoltada porque queria apenas uma parte do valor para sustentar o negócio numa fase inicial(..) tal como lhe tinha dito tenho dois filhos e a obrigatoriedade de utilizar todo o valor no projeto, obrigou-me a solicitar	“Sim, sobretudo para as mulheres. Nós temos de trabalhar mais e mais e ainda conciliar o tempo para investir na nossa profissão, com o cuidar da casa e dos filhos.”	“Todo o projeto está mal divulgado e tem um mau acompanhamento, para ser sincera.” “A medida funciona mal e está mal pensada.”

		ajuda aos meus pais para as despesas mais imediatas, do dia-a-dia, até porque existe muita burocracia e tudo leva imenso tempo, quando isso temos de viver.”	“Deveria haver várias medidas em áreas diferentes.”	
G	“Sim, as referentes ao fundo de desemprego.”	“Apresentei o projeto, a minha ideia e o conceito da loja e candidatei-me à medida de antecipação do subsídio de desemprego.” “Confesso que numa primeira fase fiquei um pouco alheia de certos pormenores porque foi a minha contabilista que desenhou o projeto e na altura de o apresentar às entidades, inclusive ao banco, foi ela que tratou, mas sei que há essa obrigatoriedade (...) depois ficamos a aguardar a resposta negativa ou positiva, no meu caso foi positiva e recebi antecipadamente e integralmente o valor do subsídio de desemprego.”	“As medidas são importantes, mas há outras coisas a mudar e a necessitar de atenção.”	“Acho que não existe divulgação, nomeadamente de constrangimentos que existe no processo como a falta de informação e burocracia, muita burocracia.”
H	“Não tenho conhecimento, nem utilizei.”	N/A.	“Sim, deveria haver alguma alteração nos impostos, os impostos de manter um negócio aberto são impensáveis.”	“Má divulgação ou até inexistente.”
I	“Não, não conheço.”	N/A.	“Devia haver em geral, mais apoio por parte do Estado a quem pretende estabelecer-se por conta própria.”	“Penso que sejam pouco divulgadas.”
J	“Já ouvi falar, mas não recorri a nada disso.”	N/A.	“Não só para as mulheres como também para outras pessoas que têm	“Talvez também não haja interesse em que sejam divulgadas, mas não vejo preocupação nem trabalho no sentido de promover e divulgar as medidas do Estado.”

			dificuldades em entrar novamente no mercado de trabalho, como as pessoas de mais idade.”	
L	“Sim sei que existem diversas, particularmente conheço bem a medida de apoio aos desempregados, mas não fiz uso de nenhuma. Acho que o programa está mal pensado, implica demasiadas responsabilidades para o patrão, o que deveria ser exatamente o oposto.”	N/A.	“Sim, considero importante haver medidas específicas para cada grupo que tem dificuldades em encontrar trabalho, mas considero ainda mais importante, como disse, medidas bem pensadas e desenhadas para agilizar o processo e ajudar quem realmente quer investir num negócio de sucesso. Não são necessárias mais medidas com imensos processos burocráticos e imensas obrigações para quem faz uso delas.”	“A meu ver têm uma má divulgação, não são eficazes nem práticas.”
M	Sim.	“Primeiramente tive algumas reuniões no centro de emprego para perceber o contexto da medida e se seria possível recorrer à mesma, de seguida tive de procurar alguém que me ajudasse a redigir e apresentar o projeto, de maneira a ser aceite, depois do IEFP bem como o banco analisarem é dada uma resposta que passa por ser viável ou não. Mas é um processo um pouco confesso, burocrático e lento.”	“Considero importante medidas de apoio às mulheres e pequenos empresários.”	“Existe, a meu ver, uma deficiente divulgação. Apenas quem já sabe que existe e procura saber informações complementares e se dirige às entidades é que acaba por compreender a quem se direcciona e qual o principal objetivo.”
N	“Não e não tive qualquer ajuda do Estado para criação do meu negócio.”	N/A.	“Claro, tudo o que é a favor das mulheres eu acho bem, voto e apoio (risos).”	“Eu considero-me uma pessoa atenta e não conheço por isso vou dizer que a divulgação é má.”

Anexo H: Grelha de análise de entrevistas – Criação do negócio

Entrevistado	Área de negócio	Escolha da área	Criação de postos de trabalho / Previsão futura de criação de postos	Caraterísticas/competências necessárias para a criação do negócio	Aspetos positivos no trabalho por conta própria	Aspetos negativos no trabalho por conta própria
A	Cabeleireiro.	“Na verdade, escolhi esta área porque a minha mãe era cabeleireira, conhecia bem o negócio.”	Sim. “Não tenho previsão de contratar mais pessoas, mas se for necessário, assim farei.”	- Empenho/ Dedicção. - Espírito aventura.	- Aprendizagem constante. - Poder de decisão.	- Instabilidade monetária / Insegurança.
B	Artes Plásticas e Pintura.	“Antes de estar desempregada fiz um curso na área e fazia algumas exposições (..) percebi que se vendia bastante no ano de 2000 e resolvi abrir o negócio na área.”	Não, em ambas.	- Capacidade de trabalho - Resistência ao stress e à incerteza. - Saber cativar o cliente /criatividade. - Pensamento positivo. - Capacidade de trabalhar em prol dos objetivos / Foco nos objetivos.	- Poder de decisão. -Independência total (financeira, horária, decisão).	- Incerteza constante. - Instabilidade financeira.
C	Pastelaria.	“Desde pequena tive gosto pela cozinha, comecei a fazer alguns trabalhos em casa para os amigos, criei páginas nas redes sociais e comecei a ter muitas encomendas, achei que era uma boa decisão investir num espaço físico.”	Sim. “Pretendo continuar a crescer e a criar mais postos de trabalho, não tenho a noção do número”	- Independência. - Criatividade/Dinamismo. - Persistência/ Resiliência.	- Poder de decisão e opção de escolha.	- Atitudes negativas por parte dos clientes/ constrangimentos do atendimento ao público. - Disponibilidade constante (“O facto de sermos patrões não nos dá o direito de ficarmos doentes ou termos uma consulta, ou seja, deixamos de ter vida particular, tudo gira à volta do negócio”).
D	Móveis e Artesanato.	“Porque é uma área que gosto muito e	Não.	- Empreendedorismo/ capacidade de inovação.	- Poder de decisão. - Gestão do tempo.	- Disponibilidade constante. “Não existe diferenciação entre

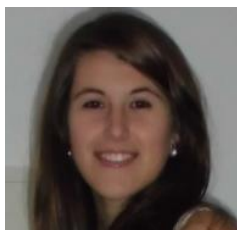
		que já trabalhava em casa, pontualmente.”	Sim.	- Responsabilidade. - Competências na área do negócio.		o tempo de trabalho e o lazer ou a nossa casa, tudo se mistura e confunde-se (...) trabalhamos muito mais do que por conta de outrem.” - Instabilidade económica. - Incapacidade de investimento.
E	Vestuário e Acessórios.	“Foi a área na qual eu sempre trabalhei e que conhecia e conheço muito bem.”	Não. “Pretendo criar muito brevemente um posto de trabalho a tempo parcial.”	- Responsabilidade. - Determinação. - Espírito de sacrifício.	- Poder de decisão. - Autonomia.	- Inexistência de horários. - Necessidade de disponibilidade total para o cliente.
F	Fisioterapia.	“Havia uma ausência muito grande de cuidados de saúde, nomeadamente fisioterapia na minha zona de residência, onde inclusive existe uma população muito envelhecida (...).” “Eu já tinha experiência profissional na área, bem como cursos realizados.”	Sim. Sim.	- Resiliência. - Disponibilidade total. - Capacidade de inovação/resolução de problemas/conflitos.	- Gestão do tempo. - Autonomia. - Organização individual.	- Inexistência de horários e vencimento fixo.
G	Dietética e Produtos naturais.	“Essencialmente, experiência anterior na área e porque também gostei muito dessa experiência e fiz	Não. Não.	- Firmeza. -Dedicação/Empenho.	- Gestão individual e autonomia. - Possibilidade de criar algo ao nosso gosto.	- Responsabilidade acrescida. - Muito stress.

		muitos contactos, nomeadamente com fornecedores que me auxiliaram na construção do meu próprio negócio.” “Tive muito bom feedback dos clientes nas experiências anteriores na área e acabava por ser eu a dar a cara ao negócio, aqui sim, é algo meu pelo qual eu dou a cara e assume as responsabilidades.”				
H	Restauração.	“Esta era a área que eu conhecia e na qual tive experiências profissionais.”	Sim, “tenho 3 empregados atualmente e vou contratar mais pessoas para o serviço de mesas, só ainda não está no ativo porque é complicado contratar para esta área.”	- Responsabilidade. - Entrega total.	“Trabalhar numa área em que gostamos e investir em algo que é nosso.” - Capacidade de conciliar o tempo de trabalho e a família.	- Vencimento incerto. - Inexistência de horário de trabalho e de períodos de descanso (“Nunca tenho férias, nem consigo estar ausente mais de um ou dois dias, e quando o faço é para ir ao médico ou para tratar de burocracias relacionadas com o negócio, portanto é trabalho.”)
I	Cabeleireiro e tratamentos estéticos.	“Era a área onde eu já trabalhava e que conhecia bem.”	“Criei sete postos de trabalho e pretendo criar mais porque também vou investir nos tratamentos estéticos e pretendo contratar pessoas especializadas.”	-Ambição. -Dedicação. - Paciência.	- Maior lucro. - Autonomia. - Crescimento e visibilidade profissional.	- Muita responsabilidade. - Excesso de horas de trabalho.
J	Florista.	“O gosto e conhecimento que	Não.	- Dedicação.	- Poder de decisão.	“Por enquanto não tenho nada a referir, sendo totalmente

		tenho sobre esta área.”	Não.	- Espírito de sacrifício. - Gosto pela área de trabalho.	- Inexistência de transmitir justificações a superiores. - Valorização pessoal. “Não dar satisfações a ninguém, apesar de eu cumprir os horários e respeitar tudo, mas ou menos valorizo-me e ao meu trabalho, sou patroa de mi própria.”	sincera. Comparativamente ao trabalho por conta de outrem, não vejo nenhum aspeto negativo.”
L	Lingerie feminina e masculina.	“Está muito ligada à parte feminina, e à cumplicidade e intimidade entre pessoas.”	Não. Não.	- Possuir meios económicos. - Ser empreendedor. - Ser firme.	- Poder de decisão.	- Disponibilidade total. - Constante necessidade de cativar o cliente. - Responsabilidade constante.
M	Centro de explicações.	“O gosto pelo ensino.”	“Sim, três colaboradores.” Não.	- Profissionalismo. - Empenho.	- Autonomia. - Liberdade.	- Aspeto monetário derivado à instabilidade.

Anexo I: CV

INFORMAÇÃO PESSOAL

CATARINA COLAÇO MOCHO PROENÇA

📍 Rua Professora Maria do Rosário, nº6, Vialonga

📞 910 818 919

✉ mocho.catarina@gmail.com

Sexo Feminino | Data de nascimento 18/06/1994 | Nacionalidade Portuguesa

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Junho de 2017**Consultora de Recursos Humanos – Vertente Humana**

Principais funções/tarefas realizadas:

- Gestão de Clientes em regime Outsourcing;
- Elaboração e colocação de anúncios em diversas plataformas de emprego, bem como no próprio site da empresa;
- Recrutamento e Seleção;
- Procura ativa de candidatos na plataforma da empresa e plataformas online;
- Triagem curricular;
- Realização de entrevistas telefónicas e presenciais;
- Integração dos Recursos Humanos;
- Dinamização de Fontes de Recrutamento;
- Trabalho administrativo inerente à função.

**Dezembro de 2016 a
Março de 2017****Consultora de Recrutamento e Seleção – Synergie**

Principais funções/tarefas realizadas:

- Entrevistar e avaliar candidaturas
- Identificar as competências dos candidatos
- Procurar e diversificar as fontes de recrutamento
- Rececionar e assimilar as necessidades dos clientes
- Tratamento das obrigações legais inerentes ao contrato e organismos estatais
- Facilitar informação necessária ao responsável administrativo
- Atendimento e esclarecimento de questões aos colaboradores e candidatos
- Contacto com os fornecedores
- Atendimento telefónico e gestão da caixa de e-mail
- Tratamento de correspondência
- Utilização da plataforma GTT (Gestão de Trabalho temporário)

Agosto de 2016 a**Lojista - Alfazema- Produtos Naturais****Dezembro de 2016**

Principais funções/tarefas realizadas:

- Atendimento ao público
- Gestão da plataforma online
- Gestão de agenda
- Gestão de stocks

Abril de 2014 a**Assistente Operacional - Casa da Juventude de Vialonga****Abril de 2016**

Principais funções/tarefas realizadas:

- Apoiar, acompanhar e divulgar a concretização de projetos
- Atendimento ao público
- Desenvolvimento de projetos próprios ou em parceria com organizações juvenis formais ou informais e com entidades direcionadas para o público jovem
- Gestão de conflitos
- Gestão dos equipamentos disponibilizados ao público
- Promoção da igualdade de oportunidades dos jovens em matéria de acesso à informação bem como aos serviços municipais
- Trabalho em equipa na concretização de projetos

Junho de 2013 a**Apoio à Infância e à Juventude****Setembro de 2013**

Casa da Juventude de Vialonga

- Dinamização e desenvolvimento de *workshops* de Verão
- Acompanhamento de crianças entre os 6 e 17 anos de idade
- Gestão do espaço

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Setembro de 2015**Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais**

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

- Direito do Trabalho e da Segurança Social
- Direito Social Europeu e Internacional
- Políticas de Emprego e Formação
- Relações do Trabalho e Sindicalismo
- Sociologia do Trabalho e do Emprego

Setembro de 2012 a**Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos****Junho de 2015**

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

- Avaliação de Desempenho
- Comportamento Organizacional I e II
- Contabilidade
- Desenvolvimento do Potencial e Gestão da Formação
- Direito do Trabalho I e II
- Economia do Trabalho
- Estatística para a Gestão
- Estratégia e Planeamento Organizacional
- Gestão da Qualidade

- Gestão de Conflitos e Negociação
- Gestão de Recursos Humanos
- Psicologia Social
- Segurança e Ergonomia

COMPETÊNCIAS PESSOAIS

Língua materna Portuguesa

Outras línguas

	COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
	Compreensão oral	Leitura	Interacção oral	Produção oral	
Inglês	B 1	B 2	A1	A1	B1
Francês	B 2	B 2	A2	A2	B1

Níveis: A1/A2: utilizador básico - B1/B2 utilizador independente - C1/C2: utilizador avançado
[Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas](#)

Competências pessoais

- Capacidade de adaptação a novos ambientes e novas dinâmicas
- Comprometimento com o trabalho e com a equipa
- Iniciativa e autonomia
- Inovação e qualidade
- Disponibilidade
- Gestão do tempo e dos recursos
- Gestão de conflitos
- Organização e responsabilidade
- Comunicação e relacionamento interpessoal
- Negociação e Persuasão

Carta de Condução B