



O Ambiente de Negócios e o Empreendedorismo Feminino em Cabo Verde

Análise da Reforma do Ambiente de Negócios em Cabo Verde



Sociedade Portuguesa de Inovação

Dezembro 2010

PR-01206

SUMÁRIO EXECUTIVO

O governo de Cabo Verde tem vindo a implementar uma reforma do Estado, investindo na sua modernização com vista à promoção de um clima favorável à criação de novos negócios. No sentido de aferir qual o impacto das medidas implementadas, nomeadamente no que diz respeito ao ambiente de negócios nas suas diversas vertentes e o nível de satisfação das reformas junto dos beneficiários e das beneficiárias, está a ser levado a cabo um estudo que pretende analisar a situação actual do ambiente de negócios em Cabo Verde.

No âmbito deste estudo alargado, o Governo e a ONUDI (Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial) solicitaram à ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher) apoio para analisar os constrangimentos que afectam especificamente as mulheres empreendedoras, com vista a identificar medidas que possam ser implementadas para promover o empreendedorismo feminino. A ONU Mulheres contratou a Sociedade Portuguesa de Inovação (SPI), com o apoio de duas consultoras nacionais, para levar a cabo uma análise do quadro legal e regulamentar e de alguns indicadores do ambiente de negócios em Cabo Verde, como contributo para o estudo sobre a reforma.

O objectivo deste trabalho é contribuir para a reforma do ambiente de negócios, tendo em conta os constrangimentos específicos das mulheres empreendedoras. A análise foca-se especificamente nos seguintes aspectos:

- Ambiente de negócios em Cabo Verde;
- Quadro legal e regulamentar para a promoção do empreendedorismo em Cabo Verde;
- Situação das mulheres no ambiente de negócios, incluindo constrangimentos específicos para iniciar negócio, obter crédito, pagar impostos e relativos ao apoio às empresas.

Como resultado deste trabalho espera-se:

- Um maior conhecimento e capacidade para analisar constrangimentos específicos que afectam as mulheres empreendedoras;
- Que as autoridades nacionais implementem iniciativas de reforma do ambiente de negócios que promovam o empreendedorismo feminino.

Para a realização deste trabalho, foi desenvolvida uma metodologia, que incluiu a recolha e análise de documentos e legislação relevantes para as temáticas em análise, assim como a realização de 27 entrevistas a empresárias do sector formal e informal; entidades prestadoras de serviços, incluindo organismos públicos, ONG, bancos, entidades formadoras e incubadoras; e parceiros sociais, incluindo associações empresariais e representantes do meio sindical.

Complementarmente ao indicado nos Termos de Referência do presente trabalho, a metodologia implementada baseou-se em elementos utilizados em estudos internacionais de renome relativos à análise do ambiente de negócios e promoção do empreendedorismo feminino, tais como os relatórios *Doing Business*, do Banco Mundial, ou *Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity or Project Level*, da *United States Agency for International Development (USAID)*.

A recolha e consulta de documentação e a realização de entrevistas permitiram obter uma visão mais completa dos indicadores que seria pertinente analisar do ponto de vista do empreendedorismo feminino. Foram considerados os seguintes indicadores:



Figura 1: Indicadores seleccionados para análise

Para a caracterização dos indicadores foram utilizadas diversas fontes de informação, das quais se destacam:

- ✓ Os resultados preliminares do Questionário às Empresas realizado no âmbito do Estudo sobre o Ambiente de Negócios em Cabo Verde;
- ✓ O Relatório do Inquérito ao Sector Informal, 2009;
- ✓ As entrevistas individuais e o trabalho de campo realizados no presente estudo.

Adicionalmente, foi efectuada uma análise do quadro legal e regulamentar Cabo-verdiano, considerando diplomas que constituem a reforma do ambiente de negócios e aferindo em que medida e de que modo as questões da igualdade de género são abordadas nestes diplomas. Neste âmbito, importa destacar que, embora a legislação em vigor permita, à partida, que homens e mulheres detenham condições igualitárias para a criação de negócios, na generalidade não existem aspectos discriminatórios positivos relativamente às mulheres, havendo uma quase total ausência de abordagem de género ou preocupação específica com a situação das mulheres na legislação que enquadra a reforma. Ainda assim, em alguns casos, a legislação contribui indirectamente para fomentar melhores condições para o empresariado feminino, na medida em que, ao simplificar, desburocratizar e tornar mais claros alguns procedimentos, facilita a intervenção dos cidadãos na economia, sendo homens ou mulheres.

Os diversos elementos de caracterização do ambiente de negócios nos indicadores seleccionados foram alvo de análise, sendo os resultados estruturados numa matriz onde se sumarizam, para cada indicador, os aspectos legais, institucionais, económicos e sócio-culturais que constituem obstáculos ou factores de sucesso do respectivo indicador, considerando as condições do empresariado feminino.

Merecem destaque, no âmbito desta análise, os seguintes aspectos:

- ✓ No que diz respeito ao indicador “**iniciar negócio**” verificam-se algumas limitações na aplicação da portaria relativa à constituição da “empresa no dia”. Em termos económicos, os obstáculos têm sobretudo incidência no sector informal, relacionando-se com a falta de planeamento e de recursos que poderiam ser articulados ou partilhados entre as empresárias dos negócios informais. No campo sócio-cultural, verifica-se a falta de apoio às mulheres para a criação dos seus negócios, visível, por exemplo, na reduzida disponibilidade dos maridos, namorados ou pais dos filhos, para ajudar as mulheres no cuidado da casa e dos filhos, libertando-as para a criação dos seus negócios. Enquanto factores de sucesso, destacam-se as disposições legais que, ao simplificar os procedimentos ligados à criação de empresas, tiveram um impacto positivo nas mulheres. Destaca-se ainda, ao nível institucional, as actividades de fomento do empreendedorismo feminino dinamizadas sobretudo por ONGs; a nível económico, a capacidade empreendedora das mulheres; e a nível sócio-cultural, a aceitação da iniciativa de criação de negócios por mulheres.

- ✓ Relativamente ao indicador “**empregar trabalhadores**” sobressaem também, do lado dos obstáculos, os factores sócio-culturais, segundo os quais as tarefas associadas ao cuidado das crianças estão sob a responsabilidade das mulheres, diminuindo a sua possibilidade de serem contratadas. Enquanto factores de sucesso são de relevar as garantias de igualdade do Código Laboral, assim como a lei que torna obrigatório o sistema de protecção social para trabalhadores por conta própria relativa. A nível económico destaca-se a percepção, por parte dos empregadores, de haver maior produtividade e responsabilidade das mulheres no mercado de trabalho.

- ✓ Quanto ao indicador “**obter crédito**” os obstáculos legais com reflexo no empresariado feminino prendem-se maioritariamente com as limitações da lei das Micro-finanças. Foram ainda detectados outros obstáculos, tanto no micro-crédito (garantias exigidas, concessão de crédito demorada, falta de informação sobre as iniciativas existentes), como nos créditos mais elevados, habitualmente concedidos por bancos (garantias exigidas, concessão de crédito morosa e burocrático, ausência de acompanhamento do negócio). No âmbito económico, para além das elevadas taxas de juro, verifica-se uma indisponibilidade de capital de risco para *start-ups*, tanto no caso do crédito como do micro-crédito. Apesar das suas limitações, a lei das Micro-finanças não deixa de ser um factor de sucesso deste indicador, com claro impacto para o empresariado feminino no sector informal. A nível institucional, são factores de potencial sucesso a recente criação Novo Banco, assim como o reconhecimento institucional (embora de forma empírica) do maior grau de cumprimento das obrigações de crédito por parte das mulheres. Na área económica, destaca-se pela positiva a elevada taxa de reembolso do micro-crédito e a sua auto-sustentabilidade, assim como a existência de programas de micro-crédito especificamente destinados a mulheres (embora ainda insuficientes face às necessidades).

- ✓ Em relação ao indicador “**pagar impostos**” o quadro legal Cabo-verdiano comporta obstáculos, na medida em que não inclui benefícios fiscais específicos para mulheres empresárias e na medida em que, no sector informal, a maioria das UPI não se encontram registadas. A nível institucional, os principais obstáculos centram-se na difícil relação do Estado com o sector informal, com consequências negativas para ambas as partes, consequências estas com impacto a

nível económico. Estas dificuldades são patentes também a nível sócio-cultural, existindo um sentimento geral de impossibilidade de cumprir as obrigações fiscais, tanto por falta de meios, como por desconhecimento das mesmas. Quanto aos factores de sucesso deste indicador, destaca-se a lei relativa ao Código do Imposto de Selo e ao regime geral de acesso às actividades económicas, ambas com impactos positivos nas mulheres, embora neutras em termos de género. A nível institucional e económico, merecem destaque as iniciativas com vista à simplificação de procedimentos (ex: possibilidade de pagar impostos na Casa do Cidadão), fomento da regularização fiscal (obrigatoriedade de existência de NIF) e maior conhecimento do sector informal (inquérito ao sector informal, em 2009), embora estas iniciativas tenham um impacto limitado.

- ✓ No que concerne ao indicador “**apoios às empresas**” é visível a predominância dos obstáculos sobre os factores de sucesso, principalmente devido ao facto de os apoios às empresas especificamente dedicados ao público feminino serem inexistentes ou se revestirem de um cariz pontual e, como tal, com impacto reduzido. Neste indicador é mais uma vez realçado como obstáculo a fraca articulação institucional entre as várias entidades que aqui poderiam dar um contributo positivo, limitando assim os benefícios das poucas iniciativas existentes.

Na sequência da matriz de análise, foi desenvolvida uma análise FOFA (forças, oportunidades, fraquezas, ameaças), que permite obter, de uma forma sintética, uma visão global dos principais pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças do ambiente de negócios, a partir da informação apresentada.

As conclusões obtidas através da caracterização e análise efectuadas permitiram desenvolver recomendações para a reforma do ambiente de negócios, com vista a promover o empreendedorismo feminino em Cabo Verde. Assim, em primeiro lugar foram sistematizadas as diversas necessidades de intervenção detectadas em cada indicador, tendo estas sido, posteriormente, sistematizadas em 5 áreas de intervenção:

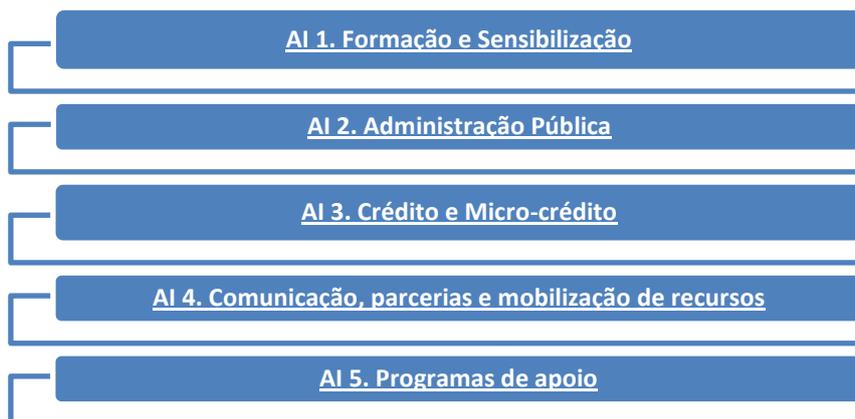


Figura 2: Áreas de intervenção identificadas

A partir das áreas de intervenção identificadas, foram desenvolvidos oito projectos, cuja implementação permitirá melhorar os indicadores em análise. De referir que, para o desenvolvimento dos projectos propostos foram identificados exemplos inspiradores a nível internacional nas áreas de desenvolvimento do ambiente de negócios e de promoção do empreendedorismo feminino. Estes exemplos foram utilizados como estudos de caso (que se encontram sucintamente descritos no Anexo VI) e reflectem, na sua maioria, realidades de países em desenvolvimento ou em transição. Os projectos propostos são:

P1. Programa de formação integrado sobre empreendedorismo: Este projecto inclui o desenvolvimento de actividades de formação num duplo sentido: preparar potenciais empreendedoras para a criação de negócios e capacitar os agentes de desenvolvimento local localizados nas diversas ilhas para o apoio ao empreendedorismo feminino. As actividades a desenvolver têm por finalidade encontrar formas mais efectivas de apoiar o surgimento de novos negócios por parte das mulheres Cabo-verdianas, promovendo um aumento da representação das mulheres na gestão de empresas e contribuindo para potenciar o espírito empreendedor feminino e fomentar o desenvolvimento de negócios formais, estruturados e registados.

P2. Estudo sobre as mulheres e o sector informal em Cabo Verde: Propõe-se, através do presente projecto, a realização de um Estudo que permita uma caracterização do posicionamento das mulheres no sector informal Cabo-verdiano, incluindo uma análise da sua proporção, do seu peso sócio-económico efectivo, das principais áreas de actividade em que estas se concentram, das suas motivações e dos problemas com que se deparam.

P3. Ciclo de conferências “A mulher na reforma do ambiente de negócios”:

Através deste projecto, pretende-se desenvolver uma série de eventos capazes de promover um debate entre os vários organismos da Administração Pública, sobre a dimensão de género na reforma do ambiente de negócios, contribuindo, assim, para que seja votada maior atenção a esta dimensão nas práticas das diversas entidades públicas. Pretende-se também o enquadramento deste Ciclo de Conferências no contexto dos Objectivos do Milénio para o Desenvolvimento.

P4. Kit para a selecção de projectos de micro-crédito:

Este projecto, cujos resultados deverão ser aplicados principalmente no sector informal, e que deverá ser implementado de forma descentralizada nas diversas ilhas, propõe a concepção, elaboração, teste e divulgação de um Kit para a selecção de projectos de micro-crédito. Este Kit será composto por um Guia Metodológico para a Detecção de Novas Oportunidades e por Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio. A utilização do Kit permitirá a diversas entidades de apoio identificar os projectos com maior potencial de sucesso, efectuando o devido acompanhamento dos mesmos e procurando, sempre que possível, a formalização dos negócios.

P5. Plano de Comunicação:

No âmbito deste projecto propõe-se a elaboração de um Plano de Comunicação que funcionará como um documento orientador, com linhas de acção a seguir para que a estratégia de comunicação entre actores ligados ao empreendedorismo feminino seja eficiente e permita atingir os resultados pretendidos. No desenvolvimento e implementação do Plano de Comunicação serão considerados aspectos como a amplitude do público-alvo, o grau de adequação da mensagem, dos canais e dos instrumentos ao público a que se destinam, bem como o número de acções de divulgação.

P6. Plataforma de apoio às mulheres empreendedoras:

Este projecto vem propor mecanismos de congregação de entidades e iniciativas, no sentido de potenciar a comunicação e o trabalho em rede entre as diversas organizações que poderão, a diferentes níveis, apoiar o desenvolvimento da mulher Cabo-verdiana. O projecto deverá permitir que os diversos esforços que têm sido encetados com vista à melhoria da condição da mulher em diversas áreas não vejam o seu impacto reduzido pela falta de articulação entre entidades actantes nesta área.

P7. Prémios de empreendedorismo feminino:

Neste projecto propõe-se a criação de um prémio que sirva de estímulo ao empreendedorismo feminino, fomentando a criação

e o progresso de negócios próprios, por forma a reforçar o peso da mulher na força de trabalho do País. O projecto destina-se a colmatar a lacuna detectada em termos de programas de apoio ao empreendedorismo especificamente direccionados para mulheres e que privilegiem a divulgação e distinção pública de ideias de negócio inovadoras ou de projectos de investimento renovador em negócios de sucesso já estabelecidos.

P8. Vales de empreendedorismo: Este projecto visa contribuir para a renovação, reciclagem, modernização e diversificação do tecido empresarial Cabo-verdiano, potenciando o papel da mulher. Propõe-se a criação de vales de empreendedorismo, que darão acesso a uma bolsa de horas de apoio a serem utilizadas por parte das destinatárias e que poderão ser atribuídos em diferentes contextos: no sector formal, para mulheres já estabelecidas como empresárias ou mulheres que planeiam a criação do próprio negócio; no sector informal, para mulheres que pretendem formalizar o seu negócio e necessitam de orientação específica para esse efeito; em ambos os sectores, para mulheres que pretendam adquirir novos conhecimentos sobre o modo de abordar os mercados em que se inserem e gerir o seu negócio, aproveitando o potencial que possuem.

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	2
1. METODOLOGIA	1
1.1. QUADRO DE ANÁLISE DO ESTUDO	2
1.2. PERTINÊNCIA DO QUADRO DE ANÁLISE	5
2. IGUALDADE DE GÉNERO EM CABO VERDE	9
3. AMBIENTE DE NEGÓCIOS E REFORMA	12
3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS INDICADORES DO AMBIENTE DE NEGÓCIOS E DO EMPRESARIADO FEMININO.....	14
3.2. QUADRO LEGAL.....	24
3.3. MATRIZ SÍNTESE DA ANÁLISE	33
4. ANÁLISE FOFA	39
5. RECOMENDAÇÕES	42
5.1. NECESSIDADES DE ACTUAÇÃO POR INDICADOR	42
5.2. ÁREAS DE INTERVENÇÃO	46
5.3. PROJECTOS	49
5.4. SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	67
6. NOTAS FINAIS	70
ANEXO	72

1. METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi desenvolvida uma metodologia composta por 3 fases:

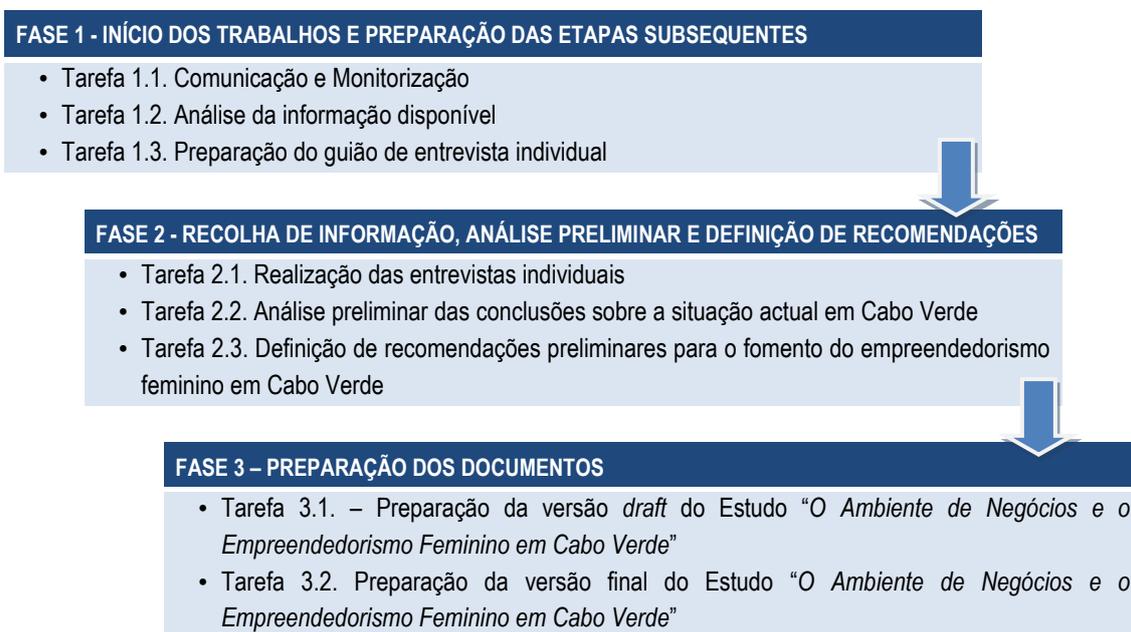


Figura 3. Metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho

A implementação desta metodologia foi efectuada em estreita articulação com a ONU Mulheres e com as duas consultoras nacionais identificadas para apoiar o desenvolvimento do projecto: Dr^a Maritza Rosabal, especialista em Igualdade de Género e Dr^a Catarina Ressurreição, Jurista. Deste processo, resultou a recolha e análise de uma série de documentos e legislação relevantes para as temáticas em análise, cuja listagem se apresenta no Anexo I, assim como a realização de 27 entrevistas.

A realização de entrevistas foi crucial não só para a auscultação de pessoas e entidades relevantes (empresárias do sector formal e informal; entidades prestadoras de serviços, incluindo organismos públicos, ONG, bancos, entidades formadoras e incubadoras; parceiros sociais, incluindo associações empresariais e representantes do meio sindical), mas também para possibilitar um contacto directo com a realidade Cabo-verdiana. Nos Anexos II e III são apresentados, respectivamente, uma listagem detalhada das pessoas entrevistadas e os guiões que serviram de base à realização das entrevistas. Estes guiões consistiram apenas numa orientação para a realização das entrevistas, tendo sido adaptados de acordo com as características de cada actor.

Quanto à selecção das pessoas a entrevistar, os critérios utilizados foram sendo flexibilizados à medida que se conhecia de forma mais aprofundada a realidade em análise. Assim, partiu-se de uma lista inicial, que foi adaptada com sugestões por parte da ONU Mulheres e das consultoras nacionais. Para todas as entrevistas foram elaboradas actas, para análise por parte de toda a equipa de trabalho.

1.1. QUADRO DE ANÁLISE DO ESTUDO

A recolha e consulta de documentação e a realização de entrevistas permitiram obter uma visão mais completa dos indicadores que seria pertinente analisar do ponto de vista do empreendedorismo feminino. Assim, para além dos indicadores citados nos Termos de Referência do presente trabalho (iniciar negócio, obter crédito, pagar impostos e apoio às empresas), foi considerado relevante analisar também o indicador “empregar trabalhadores” pelo que, no total, foram considerados os seguintes indicadores:



Figura 4: Indicadores seleccionados para análise

A análise combinada destes indicadores permitiu não só analisar diversas componentes do quadro legal e regulamentar existente no país, como também analisar uma variedade de características do ambiente de negócios que afectam as mulheres empreendedoras em Cabo Verde. Cada indicador foi ainda analisado com base na sua vertente legal, institucional, económica e sócio-cultural.

Em particular, a análise dos indicadores “iniciar negócio”, “obter crédito”, “pagar impostos” e “apoio às empresas”, indicados nos Termos de Referência, permitiu extrair conclusões relativamente aos custos, riscos e oportunidades para criar negócios em Cabo

Verde por mulheres empreendedoras. De modo a complementar esta visão, o indicador macro-económico “empregar trabalhadores”, indicado no relatório *Doing Business 2011*, foi incluído na análise dos obstáculos e factores de sucesso no ambiente de negócio em Cabo Verde. A selecção deste indicador e análise deste indicador permitiu estabelecer conclusões no que concerne ao papel da mulher no mercado do trabalho, assim como as limitações sócio-culturais existentes no ecossistema Cabo-verdiano.

Tendo em conta o conhecimento insuficiente, e por vezes pouco claro, por parte do empresariado feminino relativamente às leis/medidas para a criação de negócios e os apoios existentes para o financiamento, a análise dos aspectos legais, institucionais e económicos de cada indicador permitiu fazer um levantamento do quadro legal e regulamentar para a promoção do empreendedorismo feminino em Cabo Verde, bem como das instituições que fomentam a criação de negócios. A análise sócio-cultural dos indicadores seleccionados permitiu ainda considerar a motivação das mulheres relativamente ao acesso às ferramentas e informações necessárias para criar negócios, assim como outros factores societários que tenham um impacto directo na posição das mulheres em relação aos indicadores seleccionados.

Cada indicador foi analisado de forma detalhada, com especial enfoque no empreendedorismo feminino, no âmbito das seguintes dimensões:

- ✓ **Iniciar negócio:** no âmbito deste indicador pretendeu-se analisar até que ponto existem medidas/leis específicas para a criação de negócios por parte de mulheres. Adicionalmente, pretendeu-se obter uma percepção sobre as motivações para a criação de negócios. Ainda no contexto deste indicador, houve uma tentativa de compreender se existem normas sociais e culturais que favoreçam ou obstaculizem a criação de negócios por parte das mulheres.
- ✓ **Empregar trabalhadores:** no âmbito deste indicador, foi efectuada uma análise da Lei do Trabalho e de outra legislação relevante, procurando identificar aspectos relacionados com o papel das mulheres no mundo do trabalho (e.g. licenças de maternidade, faltas, etc.) e sua influência na contratação de pessoal para novos negócios. Procurou-se também apurar a existência de aspectos económicos, institucionais e sócio-culturais que influenciem este indicador.
- ✓ **Obter crédito:** a análise deste indicador foi considerada particularmente relevante, no sentido de identificar os principais obstáculos sentidos pelas mulheres no acesso ao crédito e motivações para tal. Foi dado destaque às

iniciativas de micro-crédito, nomeadamente aquelas que são dirigidas ao público feminino ou que encontram nas mulheres a maioria dos aderentes.

- ✓ **Pagar impostos:** a análise deste indicador destinou-se a aferir a eventual existência de medidas/leis específicas para o empresariado feminino, assim como abordar a questão da não formalização e não pagamento de impostos por parte das unidades de produção informal (UPI), onde a presença das mulheres é maioritária.
- ✓ **Apoio/incentivos ao negócio:** no âmbito deste indicador, procurou identificar-se a eventual existência de apoios específicos para o empresariado feminino, incluindo apoios financeiros, benefícios fiscais, programas integrados de formação-acção, entre outros.

Relativamente a cada indicador, foram caracterizados os aspectos que o influenciam do ponto de vista:

- ✓ **Legal:** Medidas do quadro legal e regulamentar com impacto directo no indicador em análise. Sempre que possível, foi também abordada a implementação prática destas medidas e o grau de desfazamento entre o que está estipulado na lei e o que é efectivamente praticado;
- ✓ **Institucional:** Papel desempenhado pelas instituições, tanto da Administração Pública, como outras entidades prestadoras de serviços, na implementação das medidas da reforma e nas condições do ambiente de negócios para as mulheres;
- ✓ **Económico:** Características económicas ou alterações recentes que tenham influência em determinado indicador, considerando o empresariado feminino;
- ✓ **Sócio-cultural:** Existência de factores ligados à tradição, hábitos sociais, costumes, cultura e outros factores que possam influenciar a posição das mulheres relativamente a determinado indicador.

A informação resultante desta caracterização foi alvo de análise, sendo os resultados estruturados numa **matriz** onde se destacam, para cada indicador, os aspectos legais, institucionais, económicos e sócio-culturais que constituem **obstáculos** ou **factores de sucesso** do respectivo indicador, considerando as condições do empresariado feminino.

As conclusões obtidas resultam de uma análise que não contempla somente os factores que influenciam directa ou explicitamente o empresariado feminino. Procurou-se identificar outros aspectos que exercem influência neste processo, embora estes possam não ser facilmente identificáveis, tais como:

- ✓ A existência de dados disponíveis, segregados por género, que permitam aferir a efectiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- ✓ A existência de constrangimentos e factores potenciadores não directamente ligados ao ambiente de negócios, mas que possam ter influência sobre este, criando situações de desigualdade “à partida” para as mulheres.

1.2. PERTINÊNCIA DO QUADRO DE ANÁLISE

A metodologia adoptada neste estudo foi definida tendo por base abordagens identificadas nos Termos de Referências e acordadas entre a SPI e o cliente. Foram ainda consideradas metodologias implementadas em estudos de referência nas áreas de desenvolvimento do ambiente de negócios e de promoção do empreendedorismo feminino. Neste contexto, o quadro de análise deste estudo, em particular a selecção dos indicadores para avaliação, foi inspirada nos relatórios reconhecidos internacionalmente *Doing Business 2011* e *Global Entrepreneurship Monitor*. Para a definição da metodologia de trabalho foi dado especial enfoque à questão do género, e como tal, parte do quadro de análise proposto foi baseado em relatórios que abordam em detalhe a questão do empreendedorismo feminino, tais como o *Global Entrepreneurship Monitor - 2010 Report: Women Entrepreneurs Worldwide* ou o *Gender issues in Doing Business: An analysis using case studies of Ghanaian women entrepreneurs*, este último submetido à Agência Dinamarquesa para o Desenvolvimento Internacional (DANIDA). Com o intuito de complementar a informação contida nos estudos referidos, foi ainda analisado o guia *Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity or Project Level*, preparado pela USAID, o qual descreve os processos e questões que devem ser consideradas num estudo que aborde a questão do género.

A análise destas referências de sucesso permitiu definir uma metodologia baseada em três fases que incluem, tal como descrito na Figura 3, o planeamento das diferentes etapas de trabalho, a execução das actividades e a elaboração do relatório. Em específico, a abordagem a adoptar em cada fase vai ao encontro das metodologias utilizadas nos estudos internacionais referidos da seguinte forma:

✓ A Fase 1 - Início dos trabalhos e preparação das etapas subsequentes - consiste na definição dos mecanismos de comunicação e monitorização, no levantamento da informação disponível relativamente às leis e regulamentações existentes, e na preparação dos documentos necessários para as fases seguintes, nomeadamente o guião de entrevista individual. Esta fase tem então como principal objectivo a preparação das etapas que a sucedem.

De modo a contemplar, tanto questões legais e regulamentares para a promoção de empreendedorismo, como aspectos específicos do ambiente de negócios em Cabo Verde para as empreendedoras, foram tidas em consideração, nesta fase, as metodologias adoptadas nos relatórios de referência acima mencionados nas seguintes vertentes:

- Análise da literatura existente, académica e não-académica;
- Análise de estudos sectoriais com base no género;
- Articulação com consultoras especialistas na questão do género;
- Análise de dados qualitativos e quantitativos que permitam revelar discrepâncias com base no género.

Estes aspectos foram considerados no presente estudo, confirmado pela documentação apresentada no Anexo I do presente relatório, assim como pela estreita comunicação estabelecida com as consultoras Dr^a Maritza Rosabal e Dr^a Catarina Ressurreição.

A realização de entrevistas consiste numa metodologia padrão adoptada em estudos deste formato. Deste modo, e à semelhança do método implementado nos relatórios *Global Entrepreneurship Monitor* e *Doing Business*, o guião da entrevista individual foi desenvolvido tendo como base as diversas categorias de entrevistados (dos sectores formal e informal), assim como os indicadores seleccionados para análise a partir destes relatórios (iniciar negócio”, “obter crédito”, “pagar impostos”, “apoio às empresas” e “empregar trabalhadores”). As questões de género foram abordadas nos questionários através de inclusão de elementos indicados nos relatórios *Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity or Project Level* e *Gender issues in Doing Business: An analysis using case studies of Ghanaian women entrepreneurs*, os quais envolvem os seis domínios na análise de género, desenvolvidos pela *Inter-Agency Gender Working Group* da USAID, entre eles:

- A análise da facilidade de acesso aos recursos disponíveis por parte das mulheres empreendedoras, de forma a se tornarem mais participativas;
- O conhecimento e a percepção das mulheres relativamente a aspectos do negócio e empreendedorismo;
- A análise da participação efectiva da mulher no ambiente dos negócios;
- A análise da alocação de tempo e das responsabilidades das mulheres em relação a tarefas domésticas, comparativamente com os seus maridos;
- A análise de possíveis constrangimentos legais e regulamentares para mulheres empresárias;
- A avaliação do poder da mulher no processo de decisão e de reestruturação de sistemas.

✓ **A Fase 2 - Recolha de informação, análise preliminar e definição de**

recomendações - tem como objectivos a condução de entrevistas individuais preparadas na Fase 1, a realização de uma análise preliminar com base nas entrevistas e na análise da documentação existente, bem como a definição de recomendações preliminares para o fomento do empreendedorismo feminino em Cabo Verde.

As entrevistas foram realizadas junto de vários actores do ecossistema Cabo-verdiano, em conformidade com a abordagem definida na Fase 1 e implementada, por exemplo, nos estudos *Global Entrepreneurship Monitor* e *Doing Business*. Entre as categorias entrevistadas encontram-se: empresárias do sector formal e informal; entidades prestadoras de serviços, incluindo organismos públicos, ONG, bancos, entidades formadoras e incubadoras; parceiros sociais, incluindo associações empresariais e representantes do meio sindical.

Como parte integrante da definição de recomendações preliminares foram considerados alguns estudos de caso de sucesso nas áreas de desenvolvimento do ambiente de negócios e de promoção do empreendedorismo feminino (estudos de caso referenciados no Anexo VI). Com base nas necessidades identificadas através das entrevistas e da análise da literatura, foi sugerido um plano de acção no qual se recomenda a implementação de projectos específicos nas áreas de intervenção que demonstraram oportunidades de melhoria. Para tal foram tidos em consideração exemplos de projectos com sucesso demonstrado e passíveis de serem transferidos para o contexto Cabo-verdiano.

- ✓ A Fase 3 - Preparação dos documentos - tem como objectivo a finalização do estudo através da elaboração de um relatório em “O Ambiente de Negócios e o Empreendedorismo Feminino em Cabo Verde”, onde são sugeridos projectos e recomendações, de forma a potenciar a participação das mulheres no ambiente de negócios em Cabo Verde, compreendendo os constrangimentos que afectam o empreendedorismo feminino no país. Para o desenvolvimento da versão final do estudo, as recomendações preliminares definidas na Fase 1 foram apresentadas às partes interessadas, tendo sido posteriormente incluídas no presente estudo as perspectivas de todos os intervenientes. Para tal, foram ainda consideradas as recomendações do relatório *Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity*, relativamente à análise de informação recolhida em estudos de género.

2. IGUALDADE DE GÉNERO EM CABO VERDE

A questão da igualdade de género tem vindo a ser abordada em Cabo Verde com crescente abrangência e visibilidade. A primeira experiência de planeamento global em matéria de abordagem de género foi o Plano de Acção Nacional de Promoção da Mulher (1996-2000), seguido do Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género 2005-2009 (PNIEG), que veio posteriormente a ser actualizado para o período 2009-2011, passando a abranger o intervalo de tempo 2005-2011. Este documento veio definir as directrizes e orientações promotoras da igualdade e equidade de direitos entre homem e mulher e da efectiva e visível participação da mulher em todos os domínios da vida social. O PNIEG permitiu estruturar um conjunto de áreas estratégicas de intervenção, constituindo uma orientação para os diversos projectos a levar a cabo para a melhoria da igualdade de género e para a implementação de projectos nesta área. Na concepção e implementação desta abordagem, foi inicialmente dada prioridade à melhoria de aspectos ligados às questões do acesso à saúde, educação e violência doméstica. Por sua vez, os progressos registados permitiram uma intervenção cada vez mais alargada, abrangendo agora âmbitos como a representatividade política, o *empowerment*, as questões económicas e a comunicação social.

Neste âmbito, a intervenção do Instituto Cabo-verdiano de Igualdade e Equidade de Género (ICIEG), anteriormente designado como Instituto da Condição Feminina (ICF) e que entrou em funcionamento em 1994, tem tido uma crescente relevância. O ICIEG é a agência governamental encarregue de desenhar e coordenar as acções dirigidas a atenuar as desigualdades de género no País, pelo que tem tido e deverá continuar a ter um papel preponderante na dinamização de acções conducentes ao fortalecimento da igualdade de género. Actualmente, o ICIEG encontra-se a desenvolver um documento estratégico para o Ministério da Solidariedade, que irá integrar uma componente dedicada ao empreendedorismo feminino. Esta não se trata de uma iniciativa isolada de promoção da igualdade de género na área económica: na verdade, o ICIEG encontra-se actualmente a dinamizar dois projectos que envolvem a criação de novos negócios e formação em diversos temas relacionados com a vertente empreendedora e áreas afins.

Actualmente, em termos legais, nomeadamente na Constituição da República de Cabo Verde, está consagrada a igualdade de mulheres e homens perante a lei, assim como a não discriminação em função do sexo. Ao mesmo tempo, a Constituição assume que o Estado deve criar condições para a eliminação dos factores que provocam e reforçam

essa discriminação, assumindo assim a situação de desigualdade que ainda vivenciam as mulheres na sociedade Cabo-verdiana.

Em termos de políticas públicas, o País tem demonstrado uma preocupação crescente pela assunção da dimensão de género na análise e na formulação de programas de intervenção, com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres. A nível governamental, a abordagem de género é assumida como uma abordagem a privilegiar e que deve assentar no conhecimento das dinâmicas das relações sociais entre homens e mulheres na sociedade Cabo-verdiana.

No entanto, apesar dos progressos que têm vindo a ser registados e da crescente frequência com que é mencionada a questão de género, o Documento Estratégico de Crescimento e Redução da Pobreza II (DECRP II-2008), que constitui o quadro orientador das intervenções nos diferentes sectores da vida de Cabo Verde e consequentemente da alocação de recursos, assinala que subsistem no domínio das relações de género vários constrangimentos, destacando-se:

- ✓ Insuficiente transversalização da abordagem de género nos instrumentos de planificação e de seguimento-avaliação das políticas;
- ✓ Desequilíbrio no exercício do poder, tanto nos espaços públicos como privados;
- ✓ Fraca representatividade das mulheres nos cargos de direcção e da vida política nacional;
- ✓ Desnível em termos de rendimentos e oportunidades de inserção na economia;
- ✓ Acesso limitado à formação técnico profissional;
- ✓ Alta incidência da violência baseada no género.

No que diz respeito à igualdade de género na área económica, alvo do presente estudo, o PNIEG 2005-2011 aborda também esta área, sendo que, no quadro de acção do mesmo, o objectivo da área económica é o “desenvolvimento de oportunidades iguais, para mulheres e homens no acesso e permanência no mercado de emprego, que levem ao aumento do rendimento das mulheres e contribua para a diminuição da pobreza entre elas”. A fixação deste objectivo explica-se pela magnitude da precariedade das mulheres no que respeita ao acesso ao mundo do trabalho/emprego, assim como noutros indicadores económico-sociais, como o demonstram os dados do Instituto Nacional de Estatística (QUIBB 2007), de acordo com os quais:

- ✓ O desemprego é mais elevado entre as mulheres (25,8%) do que entre os homens (17,8 %);
- ✓ O comércio é a actividade que mais contribui para a ocupação das mulheres (27,0%), seguido da agricultura (15,1%), da administração pública (11,5%) e do emprego doméstico (10,9%);
- ✓ Da população pobre Cabo-verdiana, 52,1% é feminina;
- ✓ Do total de agregados familiares cabo-verdianos, 45% são chefiados por mulheres.

A acção do PNIEG nesta área está orientada para a implementação de acções que respondam às necessidades imediatas das mulheres, garantindo essencialmente o acesso e a permanência destas no mercado de trabalho, assim como o acesso ao micro-crédito. Consequentemente, as medidas estratégicas deste Plano estão desenhadas para o desenvolvimento de programas de alargamento das oportunidades de emprego feminino, nomeadamente de formação e qualificação profissional e de informação/formação sobre as oportunidades de emprego, especialmente nas novas áreas de expansão económica, tais como o turismo, a construção civil e as comunicações, assim como para o alargamento da abrangência e da cobertura dos programas de protecção social e apoio familiar.

No que respeita à área do empresariado feminino, verifica-se que o recurso ao microcrédito é a solução encontrada para contornar as dificuldades de acesso ao crédito bancário, o qual é dificultado pelas incomportáveis garantias bancárias exigidas. Neste contexto, as acções apontadas pelo PNIEG vão no sentido de reforçar a política de micro-crédito.

No entanto, subsistem ainda diversas limitações que, directa ou indirectamente, dificultam o reforço do empreendedorismo feminino em Cabo Verde. Por exemplo, a reduzida cobertura dos serviços de apoio às famílias, é um dos aspectos que limita a disponibilidade das mulheres para a criação e gestão do seu negócio. Um outro obstáculo detectado é a falta de estudos económicos sobre a situação das mulheres, o que limita as acções que possam ser levadas a cabo nesta área.

3. AMBIENTE DE NEGÓCIOS E REFORMA

De acordo com o relatório *Doing Business 2011*, Cabo Verde tem vindo a melhorar as condições para a realização de negócios, estando estas melhorias reflectidas no facto de o País ter registado uma subida de 10 posições entre os países analisados, encontrando-se agora na posição 132 e no “top ten” dos países que demonstraram uma melhoria mais visível no seu desempenho. No entanto, tal como foi mencionado aquando da apresentação do relatório, existe ainda bastante espaço para melhoria, devendo ser introduzidas reformas adicionais, com vista a melhorar as condições do País para a criação e desenvolvimento de negócios.

O Censo 2010 mostra que a população Cabo-verdiana é constituída por 50,5% de mulheres. Considerando a ausência de alternativas de emprego em Cabo Verde, especialmente entre as mulheres (taxa de desemprego 25,8% contra 17,8% entre os homens) a criação de negócios é um factor essencial para solucionar o problema do desemprego. Na verdade, de acordo com os dados do QUIBB 2007, na opinião de quase 70% dos agregados familiares, a principal prioridade que as autoridades devem ter em conta para melhorar o nível de vida do seu agregado é criar emprego (a segunda prioridade identificada foi a facilitação do acesso à saúde, apontada por menos de metade dos agregados: 30,3%).

Neste contexto, o processo actualmente em curso de auscultação de diversas pessoas ligadas ao ambiente de negócio, com vista a conhecer detalhadamente o impacto das reformas implementadas, é da maior relevância para detectar os obstáculos ainda existentes e as áreas de melhoria. Importa também analisar como são sentidas as reformas por parte do empresariado Cabo-verdiano e por parte de homens e mulheres potencialmente interessados/as em criar negócios, procurando ainda aferir se as mulheres detêm, à partida, as mesmas condições que os homens para a criação e gestão de negócios em Cabo Verde.

No âmbito do presente trabalho, a informação obtida através da realização de entrevistas permitiu uma compreensão mais aprofundada do impacto da reforma do ambiente de negócios em Cabo Verde, assim como das condições existentes para o empreendedorismo feminino. De acordo com a amostra de empresárias auscultadas, parece não haver uma consciência clara da reforma ou dos seus impactos, com excepção de aspectos como o tempo e os procedimentos necessários para a abertura de um

negócio. Tanto as empresárias como os/as representantes de instituições auscultadas, indicam que as reformas implementadas não incluem medidas específicas para o empresariado feminino, com excepção dos projectos ligados ao micro-crédito, alguns deles direccionados para mulheres.

Na perspectiva da igualdade de género destaca-se, como aspecto positivo, nas instituições governamentais, a familiaridade discursiva e o enaltecimento de práticas baseadas na não discriminação e na igualdade de tratamento, embora esta insistência na igualdade e na não discriminação tenham como base o falso pressuposto de que mulheres e homens são iguais, acabando por conformar um quadro referencial de acção cego às desigualdades reais e simbólicas existentes.

Esta situação, como tivemos oportunidade de verificar, produz na prática um efeito negativo na implementação de medidas que realmente promovem a igualdade de género, constatando-se a ausência de uma abordagem específica de género na reforma. Este aspecto é consequência, desde logo, de um conhecimento ainda tímido da realidade do empresariado feminino, que se traduz na inexistência de referências explícitas ao comprometimento com a promoção da igualdade de género nos documentos que enquadram a reforma, assim como na ausência de investimento, entre as entidades consultadas, na recolha e tratamento de informações desagregadas por sexo, resultando num desconhecimento sobre o impacto que as medidas implementadas e as práticas institucionais têm sobre o público-alvo.

A resistência detectada em efectuar distinção entre homens e mulheres não transparece somente por parte das entidades prestadoras de serviços (serviços públicos, bancos, entre outros), na segregação do tratamento de dados e na utilização dos serviços, sendo extensível também à perspectiva das próprias mulheres. Aquando da realização das entrevistas, numa primeira abordagem realizada pelos entrevistadores explicando o âmbito deste estudo, foi unânime o cepticismo, por parte das mulheres, em efectuar qualquer separação de acordo com o género. Este cepticismo não é revelador, no entanto, da inexistência de situações de desigualdade, pelo que muitas entrevistadas acabaram por reconhecer, ao longo da conversa, existirem situações em que a intervenção por parte das mulheres é mais dificultada, não tanto devido a impedimentos legais, mas devido às circunstâncias de vida das mulheres Cabo-verdianas ou às normas sociais e culturais vigentes.

3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS INDICADORES DO AMBIENTE DE NEGÓCIOS E DO EMPRESARIADO FEMININO

Tal como referido anteriormente, para o desenvolvimento do presente estudo foram seleccionados 5 indicadores: iniciar negócio, empregar trabalhadores, obter crédito, pagar impostos e apoio às empresas. Procede-se agora a uma caracterização de cada um destes indicadores, considerando os aspectos relevantes para o empresariado feminino.

As principais fontes utilizadas para o desenvolvimento desta caracterização foram:

- ✓ Os resultados preliminares do Questionário às Empresas realizado no âmbito do Estudo sobre o Ambiente de Negócios em Cabo Verde;
- ✓ O Relatório do Inquérito ao Sector Informal, 2009¹;
- ✓ As entrevistas individuais e o trabalho de campo realizados no presente estudo.

3.1.1. Questionário às empresas

Em Setembro de 2010, a UNIDO desenvolveu e implementou uma sondagem em Cabo Verde, denominada “Estudo sobre o Ambiente de Negócios em Cabo Verde: Questionário Empresas”. Actualmente, está a ser preparada uma análise completa desta sondagem por parte da UNIDO. No entanto, foram também disponibilizados dados desta sondagem à SPI, com o objectivo de realizar uma análise preliminar no que diz respeito a aspectos relacionados com o empreendedorismo feminino.

Foram recebidas, no total, 217 respostas ao questionário, entre as quais 186 (86% da amostra) representam empresas nas quais a pessoa responsável é um homem e 28 (13% da amostra) representam empresas nas quais a pessoa responsável é uma mulher²³.

Nesta análise, os inquiridos que representam empresas nas quais a pessoa responsável é um homem são designados por “empresas lideradas por homens” e as inquiridas que representam empresas nas quais a pessoa responsável é uma mulher são designadas por “empresas lideradas por mulheres”. Considerando a dimensão relativamente reduzida de inquiridas que representam empresas lideradas por mulheres, a análise apresentada

¹ INE. Versão draft, de Outubro de 2010.

² O género do/a responsável não foi identificado por 3 inquiridos.

³ A equipa da UNIDO responsável pela sondagem está a desenvolver um estudo detalhado dos resultados. Na sua análise preliminar em termos de género, a equipa efectua uma categorização de género considerando a posse das empresas, o que leva a uma amostra utilizável de 20 empresas detidas por mulheres e 115 empresas detidas por homens.

seguidamente deve ser encarada como sendo preliminar e destinada a proporcionar uma perspectiva informal dos resultados da sondagem.

Caracterização da amostra

Pelo menos metade das empresas lideradas tanto por mulheres como por homens estão orientadas para o sector do comércio. A tabela seguinte ilustra a relevância deste sector, assim como dos sectores da indústria e construção.

SECTOR	Empresas lideradas por mulheres	Empresas lideradas por homens
	% da amostra	% da amostra
Comércio	61%	50%
Indústria	14%	16%
Construção	7%	13%
Hotelaria	4%	5%
Transportes	0%	2%
Imobiliária	0%	3%
Financeiro	0%	3%
Outros Serviços	14%	8%

Tabela 1. Distribuição das empresas por sector

Um outro aspecto que caracteriza as empresas inquiridas é o facto de pouco mais de metade das mesmas terem entre 11 e 100 trabalhadores/as, enquanto que as restantes empregam menos de 10 pessoas. A grande maioria do capital das empresas inquiridas tem origem nacional, como se comprova pela análise da tabela seguinte:

TAMANHO E ORIGEM DO CAPITAL	Empresas detidas por mulheres	Empresas detidas por homens
Tamanho		
Até 10 trabalhadores/as	41%	32%
Entre 11 e 100 trabalhadores/as	56%	55%
Mais de 100 trabalhadores/as	4%	13%
Origem do Capital		
Maioritariamente nacional	85%	74%
Maioritariamente estrangeiro	15%	26%

Tabela 2. Distribuição das empresas segundo o tamanho e origem do capital

A análise seguidamente apresentada centra-se numa selecção de questões incluídas na sondagem. Em linha com a análise efectuada no presente documento, as questões são enquadradas nos cinco indicadores em análise: iniciar negócio, empregar trabalhadores, obter crédito, pagar impostos e apoios às empresas.

Constrangimentos ao próprio negócio e entraves do ambiente de negócios

Foi pedido aos inquiridos e às inquiridas para avaliarem uma série de possíveis constrangimentos ao próprio negócio, numa escala de 1-Muito Mau a 5-Excelente. Foi-lhes também pedido que avaliassem uma série de aspectos do ambiente de negócios em Cabo Verde, utilizando a mesma escala. Para uma apresentação mais facilitada nesta análise informal, foram seleccionadas respostas a ambas as questões, cujos resultados são apresentados na tabela seguinte⁴.

INDICADOR E QUESTÕES	Empresas lideradas por mulheres	Empresas lideradas por homens	Diferença
	Média	Média	%
<i>Iniciar Negócio</i>			
Regulamentação comercial	3,2	3,1	4,3%
Protecção a pequenos investidores e accionistas	2,3	2,4	-7,8%
Custos para iniciar um negócio	2,8	2,6	8,0%
Burocracia associada ao início do negócio	2,5	2,4	2,2%
Obtenção de licenças de produção/construção	2,9	3,0	-4,1%
<i>Empregar trabalhadores</i>			
Mão-de-obra qualificada	2,8	2,8	1,7%
Legislação laboral	3,0	2,9	4,0%
Facilidade em empregar pessoas	3,2	3,1	1,2%
Facilidade em despedir pessoas	2,5	2,6	-4,8%
<i>Obter crédito</i>			
Acesso ao crédito (burocracia e garantias exigidas)	3,1	2,9	7,7%
Acesso ao crédito (nível das taxas de juro)	2,1	2,3	-7,5%
Sofisticação dos produtos financeiros necessários para as empresas	3,2	2,7	15,9%
<i>Pagar impostos</i>			
Nível das taxas de imposto	2,5	2,5	1,8%
Facilidade no pagamento de taxas	3,3	2,9	11,6%
<i>Apoios às empresas</i>			
Facilidade de aceder a incentivos fiscais	2,3	2,4	-1,0%
Adequação do programa de formação profissional	2,8	2,7	3,6%

Tabela 3. Respostas seleccionadas sobre os constrangimentos ao próprio negócio e entraves do ambiente de negócios

⁴ As médias apresentadas na tabela são calculadas de acordo com o método de eliminar respostas NR/NS, tal como efectuado pela UNIDO na sua análise preliminar dos resultados da sondagem.

Notas à tabela:

- (i) Uma média mais elevada indica que o elemento em questão constitui uma barreira ao negócio/ambiente de negócios em menor grau.
- (ii) Uma diferença percentual positiva indica que as empresas lideradas por mulheres consideram que o elemento em questão constitui uma barreira ao negócio/ambiente de negócios em menor grau do que as empresas lideradas por homens.

Em termos gerais, verificam-se poucas diferenças assinaláveis entre as repostas obtidas em empresas lideradas por mulheres e por homens. Seguidamente, apresenta-se uma sinopse dos resultados que se destacam no âmbito de cada indicador:

Iniciar negócio: O aspecto *Proteção a pequenos investidores e accionistas* foi encarado como uma barreira ao negócio/ambiente de negócios num grau ligeiramente maior em empresas lideradas por mulheres, enquanto que o aspecto *Custos para iniciar um negócio* foi encarado como uma barreira num grau ligeiramente menor.

Empregar trabalhadores: O aspecto *Facilidade em despedir pessoas* foi encarado como uma barreira ao negócio/ambiente de negócios num grau ligeiramente maior em empresas lideradas por mulheres, enquanto que o aspecto *Legislação laboral* foi encarado como uma barreira num grau ligeiramente menor.

Obter crédito: O aspecto *Acesso ao crédito (nível das taxas de juro)* foi encarado como uma barreira ao negócio/ambiente de negócios num grau ligeiramente maior em empresas lideradas por mulheres, enquanto que o aspecto *Sofisticação dos produtos financeiros necessários para as empresas* foi encarado como uma barreira num grau ligeiramente menor.

Pagar impostos: Não existe um elemento que seja considerado como uma barreira ao negócio/ambiente de negócios em maior grau nas empresas lideradas por mulheres. O aspecto *Facilidade no pagamento de taxas* foi encarado como uma barreira num grau ligeiramente menor nas empresas lideradas por mulheres.

Apoios às empresas: O aspecto *Facilidade de aceder a incentivos fiscais* foi encarado como uma barreira ao negócio/ambiente de negócios num grau ligeiramente maior em empresas lideradas por mulheres, enquanto que o aspecto *Adequação do programa de formação profissional* foi encarado como uma barreira num grau ligeiramente menor.

Adicionalmente, a sondagem procurou apurar o nível de conhecimento que os inquiridos e as inquiridas tinham sobre o Programa Mundo Novo, a Lei da Reforma Administrativa e o Programa de e-government. A tabela seguinte apresenta as percentagens correspondentes a empresas que indicaram terem pouco ou nenhum conhecimento destas iniciativas, efectuando a distinção entre empresas lideradas por homens e empresas lideradas por mulheres.

INICIATIVA	Empresas lideradas por mulheres	Empresas lideradas por homens
	% com pouco ou nenhum conhecimento	% com pouco ou nenhum conhecimento
Programa Mundo Novo	71%	80%
Lei da Reforma Administrativa	75%	70%
Programa de e-government	81%	73%

Tabela 4. Nível de conhecimento sobre o Programa Mundo Novo, a Lei da Reforma Administrativa e o Programa de e-government

Tal como se pode verificar pela análise da tabela, a diferença entre o grau de conhecimento destas iniciativas em empresas lideradas por mulheres e por homens é reduzida, sendo que, tanto num caso como no outro, a maioria revelou ter pouco ou nenhum conhecimento sobre o assunto em questão.

3.1.2. O sector informal

A grande maioria das medidas encetadas no âmbito da reforma do ambiente de negócios dirige-se ao sector formal. Neste contexto, as especificidades do sector informal requerem que o mesmo seja alvo de uma análise específica. Para tal, são apresentadas algumas informações seleccionadas do Relatório do Inquérito ao Sector Informal, 2009⁵.

Destaca-se, desde logo, a ausência ou insuficiência de desagregação dos dados por género, o que impede, à partida, um conhecimento mais aprofundado do sector informal, assim como dos factores que influenciam as mulheres que nele se enquadram. Este aspecto tem uma grande influência nas mulheres, dado o seu peso no sector informal. Não havendo

⁵ Foi também consultado o Estudo “Panorama da Extralegalidade em Cabo Verde”. No entanto, embora cite uma comerciante que indica que “em Cabo Verde a maioria dos negócios são dirigidos por mulheres” e refira que “o indicador de equidade de género em Cabo Verde é de 4,5, o que indica uma grande disparidade entre homens e mulheres”, este estudo não contém qualquer abordagem específica de género, pelo que as medidas identificadas para a diminuição da extra-legalidade (algumas delas já iniciadas e concretizadas no âmbito da reforma) não contemplam a realidade específica das mulheres.

uma preocupação em compreender as motivações específicas das mulheres para optarem pela extra-legalidade ou as circunstâncias que as obrigam a viver nesta situação, é difícil equacionar e desenvolver medidas adequadas ao incentivo à formalização. Assim, nos resultados do Relatório do Inquérito ao Sector Informal⁶ o apuramento de dados segregados por género circunscreve-se à repartição geral do exercício das actividades informais, ao estatuto ocupado pelas mulheres no negócio e à sua distribuição por sector.

De acordo com os resultados deste relatório, em Cabo Verde as actividades informais são exercidas maioritariamente por mulheres: **52,5%**.

Como se encontra demonstrado na tabela apresentada seguidamente, analisando o estatuto ocupado pelas mulheres nas unidades de produção informal (UPI), verifica-se que estas são mais representadas no grupo dos trabalhadores por conta própria (cerca de dois terços – 62,5%) e no grupo dos trabalhadores familiares (60,3%).

ESTATUTO	Repartição (%)	Proporção de mulheres (%)
Patrão	8,9	26,6
Conta Própria	68,2	62,5
Assalariado	12,1	18,7
Aprendiz	1,7	0,0
Trabalhadores familiares	8,6	60,3
Associados	0,5	12,0

Tabela 5.Repartição segundo o estatuto e proporção de mulheres em cada categoria

Quanto à distribuição por sector de actividade, verifica-se uma predominância das mulheres no sector do comércio (76%), enquanto os sectores da indústria e dos serviços são sobretudo ocupados pelos homens.

SECTOR DE ACTIVIDADE	Repartição (%)	Proporção de mulheres (%)
Indústria	38,5	31,4
Comércio	47,7	76,0
Serviços	13,8	30,0

Tabela 6.Repartição dos negócios informais por sector de actividades e proporção de mulheres por sector

⁶ No âmbito deste inquérito, o sector informal é definido como o conjunto das unidades de produção que não dispõe de número de contribuinte e/ou de uma contabilidade organizada. Este último critério da contabilidade organizada foi considerado para não excluir do campo de investigação as unidades de produção que, por razões totalmente imprevistas, disponham de um número de contribuinte, sem serem assimiladas às unidades formais (do ponto de vista do modo como são organizadas e da produção). Assim, a pesquisa foi direccionada às unidades de produção informais não agrícolas.

Os restantes dados constantes do Relatório não foram analisados numa perspectiva de género. No entanto, considerando o peso maioritário das mulheres neste sector, destacam-se seguidamente algumas conclusões que poderão ser relevantes, no âmbito dos indicadores analisados neste estudo, e que podem contribuir para caracterizar a situação das mulheres no sector informal:

Iniciar negócio: No exercício das suas actividades, a grande maioria das UPI utiliza bens de capitais. O capital do sector informal provém essencialmente do auto-financiamento, sendo as actividades principalmente financiadas pela poupança individual (fruto das actividades desenvolvidas pelas UPI, de donativos ou herança), que contribui para mais de 90% do valor do capital total das UPI.

Empregar trabalhadores: Mais de 82% das UPI em Cabo Verde funcionam com um único trabalhador por conta própria, sem pessoal ao serviço (auto-emprego). Dois aspectos essenciais que caracterizam a mão-de-obra deste sector são: insegurança na função que exercem e falta de protecção em caso de doenças e acidentes de trabalho e demais benefícios/vantagens de que podem usufruir.

Obter crédito: Embora se verifique uma predominância da poupança como modo de aquisição do capital para o funcionamento das UPI (somente 6,4% das UPI recorreram ao empréstimo nos 12 meses anteriores à realização do inquérito), um dos domínios prioritários em que o desejo de apoio foi expresso por parte dos/as proprietários/as foi o acesso ao crédito (44,6%).

Pagar impostos: Os esforços das autoridades em integrar as UPI nos circuitos formais e levá-las a contribuir ao esforço fiscal do País não tem produzido efeitos favoráveis, visto que uma proporção significativa das UPI (46%) não está disposta a registar a sua actividade e, no total, 76,6% das UPI não pagam impostos, sendo que 30,7% destas estariam dispostas a pagar.

Apoios às empresas: Os principais tipos de apoio solicitados pelas UPI são: apoio para dispor de equipamentos modernos (35,8%), assistência para o abastecimento (33,6%) e informação sobre o mercado (35,6%). Quase 28% dos/as chefes de UPI solicitam um apoio para o registo das suas UPI ou a nível da providência social e 25%, desejaria beneficiar do um apoio financeiro para a divulgação dos seus produtos, sobretudo no caso de novos produtos.

Ainda no âmbito do Relatório do Inquérito ao Sector Informal e para a caracterização deste sector, importa relevar que o governo de Cabo-Verde tornou obrigatória a declaração da criação de toda unidade de produção, primeiramente aquando da sua criação e de seguida pela sua inscrição nas finanças para a obtenção de um número de contribuinte (NIF). No entanto, muitas são as UPI que não se encontram registadas (somente cerca de cerca de 29% das UPI têm NIF, embora no ramo “comércio a detalho de produtos alimentares” este valor se situe significativamente acima da média, presumivelmente pela obrigação de apresentar o cartão de contribuinte nas operações em alfândegas, mercados públicos, acesso ao crédito, etc.). Destaca-se ainda que, de uma maneira geral, a grande maioria das UPI é desconhecida das instituições administrativas. Nota-se que, independentemente do tipo de registo, mais de 60% dos/as donos/as de UPI não conhece os regulamentos, desconhecendo também que a inscrição é obrigatória.

3.1.3. Conclusões das entrevistas e do trabalho de campo

A fim de completar esta caracterização do ambiente de negócios nos indicadores seleccionados, são apresentadas seguidamente as conclusões das entrevistas e do trabalho de campo realizados no âmbito deste estudo.

Iniciar negócio

Apesar não existir qualquer sentido de vitimização por parte das mulheres, sendo estas as primeiras a afirmar que depende da vontade própria a possibilidade de criação de negócios, estas vêm-se confrontadas com um conjunto de representações e práticas que limitam o desenho das políticas públicas, tanto na área social como económica. Assim, por exemplo, as práticas sociais apontam para que seja a mulher quase exclusivamente responsável pela educação dos filhos e pela realização das tarefas de casa, o que limita depois a sua disponibilidade para a realização de outros projectos.

Existem algumas iniciativas destinadas a incentivar a criação de negócios por parte de mulheres e para as capacitar para a actividade empreendedora, iniciativas estas que poderão ser capitalizadas através da integração de mais entidades e da inclusão de mais destinatárias. A título de exemplo, a MORABI tem um centro de formação e um sistema de agentes que acompanham empreendedoras. Existem também outras entidades, como a Câmara de Comércio, o ICIEG e a ADEI, que realizam acções de formação e prestam

apoio de consultadoria com vista à criação de negócios. Actualmente, o ICIEG está a dinamizar 2 projectos-piloto destinados ao apoio a mulheres, sobretudo no sector informal, que pretendem criar ou desenvolver o seu negócio.

Empregar trabalhadores

As normas sociais da sociedade Cabo-verdiana, segundo as quais é raro que o homem participe activamente no cuidado das crianças ou outras pessoas dependentes, constitui um obstáculo à integração das mulheres nas empresas, uma vez que este factor contribui para que as mulheres falem mais ao trabalho e dificulta a sua potencial contratação.

Ao posicionar-se sobre as preferências de mão-de-obra, algumas das entrevistadas admitiram que, apesar da competência profissional das mulheres (normalmente superior à dos homens), preferem a mão-de-obra masculina, já que os homens não estão sujeitos às limitações das mulheres, nomeadamente no que diz respeito às responsabilidades familiares, que condicionam, sobretudo a assiduidade das mulheres.

Obter crédito

Na generalidade, as empresárias (do sector formal) entrevistadas manifestaram não serem objecto de discriminação de género na obtenção de crédito, mas uma delas admitiu que teve dificuldades no acesso ao crédito bancário devido à sua condição de mulher (indicou que, ao tentar efectuar um crédito, apesar de cumprir os requisitos, foi solicitada a presença do marido). Foram detectados obstáculos neste indicador, tanto no que diz respeito ao micro-crédito (elevadas garantias exigidas, processo de concessão de crédito moroso, falta de informação sobre as iniciativas existentes), como no caso de créditos mais elevados, habitualmente concedidos por bancos (elevadas garantias exigidas, processo de concessão de crédito moroso e burocrático, falta de acompanhamento do negócio). No entanto, ao longo das entrevistas junto de entidades de crédito e micro-crédito ficou clara a perspectiva de que as mulheres são mais cumpridoras nos seus compromissos bancários – a tradução desta percepção em dados concretos poderia permitir negociar produtos de crédito com mais vantagem para as mulheres.

Um outro obstáculo identificado neste indicador (tanto no caso do crédito como do micro-crédito) foi o elevado valor das taxas de juro praticadas. No micro-crédito, acresce a esta limitação a disponibilidade reduzida de fundos, com grande impacto nas mulheres, sobretudo no sector informal, uma vez que o micro-crédito é a solução adoptada com mais frequência neste sector, onde a presença das mulheres é prevacente. No entanto,

tanto o valor das taxas de juro como a disponibilidade de fundos são problemas generalizados do micro-crédito e de resolução difícil - possivelmente, acções de melhoria nesta área poderiam estar associadas a uma melhor e mais abrangente divulgação das iniciativas de micro-crédito existentes, assim como à criação de mecanismos mais eficazes de selecção de iniciativas às quais deverá ser concedido micro-crédito.

Pagar impostos

Da informação apurada no âmbito do trabalho de campo, os principais obstáculos deste indicador estão relacionados com sector informal (no qual as mulheres têm um peso significativo), como aliás foi já referenciado. As tentativas de sensibilização e transmissão de informação sobre o pagamento de impostos têm tido um impacto reduzido, de acordo com a informação obtida nas entrevistas. Na verdade, verifica-se que os materiais desenvolvidos pelas entidades públicas (brochuras, jornais, etc.) não contêm uma mensagem adequada aos destinatários e destinatárias, tendo um impacto reduzido. Adicionalmente, não existem vantagens assinaláveis para a formalização, como por exemplo, deduções fiscais. Estes aspectos têm um impacto negativo não só para o Estado (que obtém menos receitas), como no próprio sector formal, tendo algumas das empresárias do sector formal manifestado o seu desagrado pelo facto de existirem empresárias que não cumprem com as suas obrigações fiscais.

Apoios às empresas

Até ao momento, denota-se uma ausência de medidas específicas para a promoção do empresariado feminino, como por exemplo: incentivos fiscais para a criação de empresas por parte de mulheres, programas de apoio abrangentes, que garantam um acompanhamento em todas as fases de criação e desenvolvimento do negócio. Adicionalmente, quando estas iniciativas existem, são pontuais, promovidas por ONG e direccionadas para o sector informal, abrangendo um grupo restrito de mulheres. Foi ainda referenciado nas entrevistas que, frequentemente, a informação veiculada sobre as iniciativas de apoio às empresas é transmitida de forma errónea ou simplesmente não existe, aspectos agravados pelo facto das entidades que disponibilizam estes apoios não informarem os destinatários e as destinatárias adequadamente.

3.2. QUADRO LEGAL

Nesta subsecção são analisados os principais diplomas que constituem a reforma do ambiente de negócios em Cabo Verde, aferindo em que medida e de que modo as questões da igualdade de género são abordadas.

Parte desta caracterização é efectuada com base no documento “Relatório Combinado: Sétimo e Oitavo Relatórios - Relatórios submetidos pelos Estados - Partes em conformidade com o Artigo 18.º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres” do Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de Agosto de 2010. Foi considerada pertinente a inclusão desta informação, apesar de algumas das medidas citadas não terem surgido especificamente no âmbito da reforma do ambiente de negócios, uma vez que este enquadramento é essencial para compreender as condições existentes, à partida, para o universo feminino e, a partir daí, detectar em que medida é que as medidas legislativas específicas da reforma vêm dar seguimento aos avanços já realizados nesta área.

No quadro seguinte são apresentados os principais diplomas legais por ordem cronológica, com um sumário do seu conteúdo e algumas observações relativas à existência de uma abordagem de género e consequências para as mulheres.

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
Lei n° 39/VI/2004, de 2 de Fevereiro	- Estabelece medidas de modernização administrativa, designadamente sobre acolhimento e atendimento dos cidadãos em geral e dos agentes económicos em particular, comunicação administrativa, simplificação de procedimentos, audição dos utentes e sistema de informação para gestão.	- Lei neutra em termos de género, na sua generalidade, com a pequena excepção de dar prioridade no atendimento a “idosos, grávidas, pessoas (...) acompanhadas de crianças de colo”.
Lei n° 55/VI/2005	- Cria um conjunto de incentivos fiscais para os estabelecimentos ou empreendimentos turísticos aos quais for atribuído o estatuto; - Estabelece o regime do estatuto de utilidade turística e define critérios e requisitos para a sua atribuição, suspensão e revogação.	- Lei neutra em termos de género.
Resolução n° 34/2006, de 14 de Agosto	- Estabelece as atribuições da UCRE (Utilidade de Coordenação da Reforma do Estado) como estrutura administrativa destinada à preparação e execução da Agenda para a Reforma do Estado.	- Lei sem qualquer abordagem género.
Lei n° 15/VII/2007, de 10 de Setembro	- Regula a actividade de Micro finanças; - Obriga as instituições de micro-finanças a prestar informações ao Banco de Cabo Verde sobre as “condições, circunstâncias e resultados” de eventuais colectas de fundos por apelo à solidariedade social; - Refere que só serão instituições elegíveis para a actividade de micro-finanças, as que tenham a sua situação regular relativamente a impostos devidos ao Estado (artigo 37°); - A regulação das garantias aos créditos concedidos no sector das micro-finanças é deixada para outra altura desconhecida (artigo 13°).	- Reconhece ao micro-crédito um papel fundamental no combate à pobreza e à exclusão social e, conseqüentemente, ao empoderamento económico das mulheres; - Prevê o funcionamento, junto ao Banco Central, de um Conselho Consultivo, que deve ser auscultado sobre todas as questões relacionadas com a promoção e o desenvolvimento do sistema de micro-finanças, no qual tem assento o ICIEG; - O conteúdo do artigo 37° pode constituir um impedimento para algumas entidades que apoiam as mulheres.
Decreto-Lei n° 35/2007, de 29 de Outubro	- Institucionaliza a Casa do Cidadão, que engloba serviços integrados para um atendimento público focalizado nas necessidades do cidadão; - Prevê a centralização dos serviços do Estado num espaço físico, evitando deslocações, e atendimento não presencial (online ou telefónico).	- Apesar de não ter uma abordagem de género, integra medidas positivas para a mulher Cabo-verdiana, permitindo-lhe conciliar a gestão da vida profissional com a vida pessoal, podendo tratar destas questões num único sítio e, até, sem qualquer deslocação.

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
<p>Decreto-Lei n° 5/2007, de 16 de Outubro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprova o Código Laboral; - Estabelece o princípio da não discriminação no acesso ao trabalho em razão do sexo e reforça o princípio de igualdade entre homens e mulheres consagrado na Constituição da República; - Pontifica a defesa do cumprimento das normas relativas ao trabalho de pessoas jovens e mulheres, assumindo o reconhecimento das especificidades da realização do trabalho por parte das mulheres, mormente no que toca à capacidade de serem assegurados todos os seus direitos (artigo 92°); 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclui capítulo específico sobre o trabalho das mulheres, em que estabelece a protecção da maternidade, a licença de 60 dias de maternidade, os direitos de dispensa para amamentação e, com particular relevância, a presunção de que o despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante é feito sem justa causa (artigos 270° a 275°); - No que respeita à possibilidade do homem participar activamente nos cuidados das crianças recém-nascidas contém limitações, já que, aquando do seu nascimento autoriza apenas dois dias de faltas justificadas, pelo que não é uma licença de paternidade (artigo 186° n.º 2 i); - Estimula, timidamente, a assumpção da responsabilidade dos homens no período pós-parto, ao prever como exemplo de motivos pessoais atendíveis para a não realização de trabalho extraordinário, o acompanhamento da conjugue ou convivente em estado puerperal (artigo 160°); - Prevê a conversão do trabalho nocturno em trabalho diurno “para as trabalhadoras grávidas, que laborem por turnos ou nocturno, antes de 180 dias a contar da data do presumível parto, permanecendo neste regime por período não inferior a um ano após o parto, salvo se o empregador laborar exclusivamente em regime nocturno ou por turno” (artigo 162°); - Prevê direito à integral retribuição no período de licença de maternidade, esteja ou não incluída no sistema de Previdência Social (artigo 212°); - Inclui regras que garantem o reconhecimento do emprego doméstico como trabalho produtivo (exercido quase exclusivamente por mulheres - cerca de 96%). À empregada doméstica são reconhecidos todos os direitos fundamentais. Estabelece ainda que o despedimento apenas pode ocorrer como resultado de um processo disciplinar prévio (artigos 286° a 294°).

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
Portaria Conjunta nº 42/2007, de 5 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Cria e regulamenta o Portal da Internet da Casa do Cidadão; - A partir do portal passa a ser possível executar online alguns dos serviços disponibilizados pela Casa do Cidadão, assim como consultar informações ou conteúdos diversos. 	- Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Decreto-Lei nº 43/2007, de 5 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Relativo à gestão de actos de registo por via electrónica; - Regula a prática de actos de registo, o seu arquivo e a emissão dos respectivos meios de prova em suporte electrónico, bem como a transmissão de documentos por via electrónica; - Cria a possibilidade de os actos de registo serem praticados em suporte informático e de as certidões de registo serem pedidas através de meios electrónicos. 	- Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Portaria Conjunta nº 43/2007, de 5 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Fixa o preço unitário das certidões, de actos de registo e de documentos arquivados em conservatórias; - Passa a permitir-se que as certidões dos actos de registo possam ser emitidas por reprodução do conteúdo dos registos efectuados em suporte informático ou disponibilizadas em suporte electrónico, através da certidão online de registo e que estas certidões e também as de documentos arquivados em conservatórias possam ser requisitadas pelos interessados em qualquer conservatória ou em qualquer serviço público ao qual a lei atribua essa competência. 	- Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Decreto-Lei nº 44/2007, de 5 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Visa a simplificação de procedimentos administrativos e desburocratização, sobretudo através das TIC; - Regula a emissão e a transmissão de certidões e de documentos por via electrónica, bem como o acesso às bases de dados de organismos e serviços da Administração Pública, para esse efeito; - Possibilita o envio e recepção de certidões e documentos por via electrónica e o acesso aos mesmos via internet. 	- Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
Lei n° 33/VII/2008	<ul style="list-style-type: none"> - Aprova o Código do Imposto de Selo; - Determina: eliminação das estampilhas fiscais; eliminação da dupla tributação económica (selo/IVA); tributação do crédito na utilização e não na abertura, tributação das comissões, juros e outros serviços financeiros; eliminação de selo nos cheques; incidência do IS sobre o valor da primeira renda nos contratos de arrendamento; carácter gratuito das transmissões patrimoniais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Decreto-Lei n° 9/2008, de 13 de Março	<ul style="list-style-type: none"> - Institui um regime especial de constituição e início de actividade de sociedades comerciais por quotas e anónimas nas modalidades de constituição presencial “empresa no dia” (constituída em atendimento presencial único, numa conservatória ou na Casa do Cidadão) e de constituição “online” de sociedade comerciais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Portaria n° 6/2008, de 13 de Março	<ul style="list-style-type: none"> - Fixa os emolumentos pela promoção da constituição da “empresa no dia” e da constituição “online” de sociedade por quotas e anónima e a duração do período experimental, bem como o organismo responsável pelo procedimento; - Promove a competitividade nacional, pois o custo da criação de sociedade em Cabo Verde passa a ser atractivo no contexto da economia global. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ocorre somente a título experimental no Sal, e para os dois tipos de sociedade que exigem maior capital social, onde há menos mulheres empresárias; - Neutra em termos de género.
Decreto-Lei n° 47/2009, de 23 de Novembro	<ul style="list-style-type: none"> - Convenciona um valor mínimo para a base contributiva para o Sistema de Protecção Social, permitindo assegurar a integração de trabalhadores e trabalhadoras cujo salário efectivo é ainda demasiado baixo para aplicar uma taxa de incidência que permita cobrir toda a sorte de subsídios ou prestações substitutivas de rendimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
Decreto-Lei nº 48/2009, de 23 de Novembro	<ul style="list-style-type: none"> - Torna obrigatório o sistema de protecção social para trabalhadores por conta própria; - Inclui “trabalhadores de exploração agrícola ou equiparados, cuja actividade nela exercida se traduza em actos de gestão, desde que tais actos sejam exercidos directamente, de forma reiterada e permanente”, equiparando-se a explorações agrícolas as actividades e explorações de silvicultura, pecuária, horto-fruticultura, avicultura e apicultura (alínea d) do número 1 e número 2 do artigo 6º). 	<ul style="list-style-type: none"> - Apesar de impor a obrigatoriedade de contribuir, estabelece que tal obrigação não ocorre durante o período de comprovada incapacidade ou indisponibilidade para o trabalho na situação da licença de maternidade (artigo 23º); - Apesar de não ter uma abordagem de género, o impacto das medidas é positivo para a mulher Cabo-verdiana.
Decreto-Lei nº 49/2009, de 23 de Novembro	<ul style="list-style-type: none"> - Impõe a obrigatoriedade da entidade empregadora regularizar a situação das pessoas que prestam serviço doméstico profissionalmente. - Abrange, pela primeira vez, as pessoas que prestam trabalho doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto positivo para as mulheres, visto que estas constituem a maioria das pessoas que prestam trabalho doméstico.
Decreto-Lei nº 29/2009 de 17 de Agosto	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelece o regime jurídico do cadastro predial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Embora seja neutra em termos de género, tem um impacto positivo para as mulheres na medida em que permite mitigar problemas relacionados com a insegurança jurídica existente na correcta identificação dos prédios, ex: conflitos relativos à propriedade, incerteza sobre os negócios jurídicos celebrados, falta de actualização e cobrança do imposto sobre o património, desincentivo aos investimentos de nacionais e estrangeiros.
Lei nº 49/VII/2009, de 30 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Define o Regime Geral de Acesso às Actividades Económicas; - O Governo assume o compromisso de regular e adequar os incentivos à iniciativa privada e de evitar a dupla tributação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Neutra em termos de género.
Decreto-Lei nº 70/2009, de 30 de Dezembro	<ul style="list-style-type: none"> - Fixa os emolumentos dos actos praticados pelos registos e notariado em que fica patente a eliminação do Princípio de <i>ad valorem</i>; - Determina um preço único de registo predial e comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Neutra em termos de género.

Documento legal	Conteúdo	Aspectos relevantes da perspectiva de género
Resolução n.º 26/2010	- Aprova os Princípios do Bom Governo das Empresas Públicas ou participadas pelo Estado.	- Frisa que “As empresas detidas pelo Estado devem adoptar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional” (artigo 9º).
Decreto-Lei sobre o Sistema Nacional de Habitação Social (SNHS) Aprovado em Conselho de Ministro a 13 de Maio de 2010, aguarda publicação em Boletim Oficial	- Visa implementar as políticas e os programas de investimentos habitacionais, bem como os apoios e incentivos à aquisição e reabilitação de habitação de interesse social, permitindo à população de menor rendimento “o acesso à terra urbanizada e habitação condigna e sustentável”. - Inclui o objectivo estratégico da promoção de “uma especial protecção no acesso à habitação de mulheres chefes de família e de jovens” (artigo 5º).	- Especifica que “a estruturação, a organização e a actuação do SNHS” deverá observar, ainda, como directiva o “estabelecimento de mecanismos de quotas para idosos, deficientes e agregados familiares chefiados por mulheres, dentro dos agregados familiares de menor rendimento” (artigo 6º). - Prevê a criação de um “Cadastro Único” que “constituirá instrumento único de inscrição e selecção de beneficiários de habitação interesse social”. Na classificação dos beneficiários, além da composição do agregado familiar e o nível de rendimento, ter-se-ão em consideração as características do agregado familiar, entre elas, o facto de serem famílias chefiadas por mulheres.
Lei Especial sobre a VBG Aprovada pela Assembleia Nacional a 26 de Julho de 2010	- Prevê-se que o crime de VBG seja objecto de procedimento de natureza urgente e que a prossecução criminal dependa de simples denúncia. - Não é permitido à vítima desistir da queixa e ao Ministério Público, no lapso temporal de 48 horas após o recebimento da denúncia, incumbe dar início ao andamento das primeiras diligências, contando com o mesmo prazo para realizar as diligências suplementares que tiver por conveniente.	- Lei extremamente relevante para as mulheres. O bem jurídico tutelado é objectivamente determinado: a igualdade de género, posta em causa através das manifestações de discriminação assentes em relações de poder desiguais.

Tabela 7. Análise dos diplomas legais com influência no ambiente de negócios em Cabo Verde e nas condições do empresariado feminino

Considerando os documentos legais consultados, verifica-se que, em termos gerais, não existem elementos que coloquem as mulheres numa posição desfavorável no que diz respeito à criação ou gestão de negócios, ou mesmo no que diz respeito a outros aspectos não especificamente ligados à criação de negócios, como o Sistema de Protecção Social ou o Sistema Nacional de Habitação Social. Denota-se uma preocupação crescente em salvaguardar os direitos das mulheres, sobretudo quando estas se encontram em situações de maior fragilidade ou em circunstâncias nas quais poderão ser alvo de discriminação. São exemplo destas preocupações:

- ✓ As salvaguardas do Código Laboral relativas, por exemplo, à licença de maternidade;
- ✓ O Decreto-Lei relativo ao trabalho doméstico, reconhecendo-o como trabalho produtivo: para além do impacto positivo na situação de muitas mulheres (este é o 4º nicho de emprego das mulheres), cria condições para que mais mulheres possam prestar estes serviços, podendo estas trabalhar para outras mulheres que tenham o seu negócio ou pretendam iniciá-lo;
- ✓ A obrigatoriedade de adopção de Planos de Igualdade de Género por parte das empresas detidas pelo Estado;
- ✓ A preocupação em incluir, no Decreto-Lei sobre o Sistema Nacional de Habitação Social, mecanismos de quotas para agregados familiares chefiados por mulheres, contribuindo para lhes garantir melhores condições de acesso à habitação, o que por sua vez pode permitir que estas tenham condições para desenvolver parte do seu negócio em casa;
- ✓ A aprovação da Lei especial sobre a VBG, com uma relevância crucial não só na melhoria concreta da situação das mulheres, como na mudança das mentalidades no que diz respeito à postura da mulher na sociedade, favorecendo um clima potenciador do empoderamento das mulheres e da confiança nas suas capacidades para a criação e gestão de negócios.

Por outro lado, verifica-se que, embora a legislação em vigor permita, à partida, que homens e mulheres detenham condições igualitárias para a criação de negócios, na generalidade não existem aspectos discriminatórios positivos relativamente às mulheres, havendo uma quase total ausência de abordagem de género ou preocupação específica

com a situação das mulheres. Além do mais, alguns direitos constantes na lei não são ainda plenamente exercidos por homens e mulheres.

Este vazio em termos de género é visível, desde logo, na criação do próprio organismo dedicado à coordenação da reforma, a UCRE (Resolução nº 34/2006, de 14 de Agosto), na qual não foi prevista qualquer abordagem de género.

A percepção obtida através da realização das entrevistas vem também reforçar o entendimento de que as medidas legislativas no âmbito da reforma não consideram a perspectiva de género. De resto, a consciência, por parte das mulheres empresárias, dos impactos das reformas implementadas, é reduzida tanto ao nível do ambiente de negócios em geral como mais especificamente ao nível da melhoria das condições para as mulheres empreendedoras. Deve salientar-se, também, que as medidas citadas têm um impacto que se restringe maioritariamente ao sector formal, com excepção da lei relativa ao micro-crédito, que pode beneficiar mulheres que se encontram no sector informal.

Ainda assim, em alguns casos, a legislação associada à reforma do ambiente de negócios contribui indirectamente para fomentar melhores condições para que as mulheres possam criar e gerir os seus negócios, na medida em que, ao simplificar, desburocratizar e tornar mais claros alguns procedimentos, facilita a intervenção dos cidadãos na economia, sendo eles homens ou mulheres. Neste sentido, destaca-se, por exemplo:

- ✓ A lei da modernização administrativa, que vem facilitar alguns procedimentos ligados à criação e gestão de negócios, com impactos positivos para as mulheres que pretendam ser empreendedoras.
- ✓ A criação da Casa do Cidadão e a regulamentação associada ao seu funcionamento, assim como toda a regulamentação associada à realização de procedimentos por via electrónica, com a possibilidade de resolução de algumas questões através da internet veio facilitar alguns procedimentos para o sector formal. Apesar de não terem uma abordagem de género, são medidas positivas pelo facto de as mulheres terem de conciliar a gestão da vida profissional com a vida pessoal, podendo agora tratar destas questões num único sítio ou mesmo à distância. No entanto, foi referido por algumas entrevistadas que informação fornecida pelos serviços nem sempre é adequada, pelo que o processo de criação e gestão de negócios não se tornou tão simplificado quanto desejável.

- ✓ A lei relativa ao regime geral de acesso às actividades económicas, que favorece a regulação e adequação dos incentivos à iniciativa privada e permite evitar a dupla tributação, com impactos positivos para as mulheres que pretendam ser empreendedoras.

3.3. MATRIZ SINTESE DA ANÁLISE

Considerando toda a informação apresentada anteriormente, a matriz apresentada em seguida sistematiza os principais obstáculos e factores de sucesso dos indicadores em análise do ambiente de negócios em Cabo Verde, considerando o seu impacto ao nível do empreendedorismo feminino.

Relativamente a cada indicador, foram caracterizados os aspectos que o influenciam do ponto de vista:

- ✓ **Legal:** Medidas do quadro legal e regulamentar com impacto directo no indicador em análise. Sempre que possível, foi também abordada a implementação prática destas medidas e o grau de desfazamento entre o que está estipulado na lei e o que é efectivamente praticado;
- ✓ **Institucional:** Papel desempenhado pelas instituições, tanto da Administração Pública, como outras entidades prestadoras de serviços, na implementação das medidas da reforma e nas condições do ambiente de negócios para as mulheres;
- ✓ **Económico:** Características económicas ou alterações recentes que tenham influência em determinado indicador, considerando o empresariado feminino;
- ✓ **Sócio-cultural:** Existência de factores ligados à tradição, hábitos sociais, costumes, cultura e outros factores que possam influenciar a posição das mulheres relativamente a determinado indicador.

Indicador	Principais obstáculos	Factores de sucesso
<p>Indicador 1: Iniciar negócio</p>	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - As limitações existentes no Código Laboral sobre a participação dos homens nos cuidados das crianças recém-nascidas e assumpção de responsabilidades no período pós-parto podem limitar a disponibilidade das mulheres para a criação de negócios, já que estas continuam a ter o papel preponderante no cuidado das crianças. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - O conteúdo da Portaria n°6/2008 está a ser aplicado somente a título experimental na Ilha do Sal, e para os dois tipos de sociedade que exigem maior capital social, onde há menos mulheres empresárias. Aspecto com impacto no sector formal. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobretudo no sector informal, a maioria dos negócios são criados por motivos de necessidade, sem atender às reais necessidades do mercado e sem procurar factores de diferenciação em termos de preço, produto, etc. Verifica-se uma falta de planeamento, visão estratégica do negócio e mecanismos de concertação, gerando perda de competitividade. - Na cidade da Praia, verifica-se a criação de muitos novos negócios de forma pouco organizada, principalmente no sector informal, dado não haver alternativas de emprego noutras áreas/ilhas. São pessoas, na sua maioria com nível de qualificações e rendimentos baixo. Em consequência, o comércio informal cresce de forma exponencial. <p><u>Sócio-culturais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tanto no sector formal como informal, verifica-se uma falta de apoio (moral, doméstico, financeiro) por parte dos maridos, namorados, pais dos filhos para a criação de negócios, pelo que muitas mulheres não têm condições efectivas para criar o seu negócio, mesmo que tenham capacidades para tal. 	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - As disposições ligadas à modernização administrativa, a criação da Casa do Cidadão e a disponibilização de serviços online, ao simplificar os procedimentos associados à criação de negócios, têm impacto positivo nas mulheres, que podem conciliar melhor a gestão da vida profissional com a vida pessoal; - Os incentivos aos empreendimentos turísticos podem favorecer indirectamente mulheres que pretendam criar o seu negócio com artigos (ex: queijo, doces) para venda nestes empreendimentos. Potencial impacto no sector formal e informal. - O Decreto-Lei relativo ao regime especial de constituição e início de actividade de sociedades comerciais por quotas e anónimas vem facilitar o processo de criação de empresas. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - A obrigatoriedade do sistema de protecção social para trabalhadores por conta própria garante a cobertura a sectores de actividade económica vulneráveis. Grande impacto na situação das mulheres, pois inclui trabalhadoras independentes do sector informal, com grande proporção de mulheres, sobretudo no comércio e na agricultura. <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Existência de entidades (ONG e associações empresariais) que realizam acções de formação e apoiam a criação de negócios. Impacto no sector formal e informal. - Existência de 2 projectos-piloto, dinamizados pelo ICIEG para apoio a mulheres que pretendem criar/desenvolver um negócio (orientados para o sector informal). <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Apesar de muitas vezes os negócios serem criados por necessidade, as empresárias do sector formal demonstram criatividade e expandem o seu negócio. - Construção de um novo mercado na Cidade da Praia, associado à realização de acções de formação junto das mulheres comerciantes, o que poderá dar-lhes ferramentas para ter o seu negócio. Aspecto com impacto no sector informal. <p><u>Sócio-culturais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - É aceite socialmente, tanto no sector formal como no sector informal, que as mulheres iniciem o seu negócio, sobretudo em sectores mais associados à vertente feminina, como o comércio.

Indicador	Principais obstáculos	Factores de sucesso
<p>Indicador 3: Empregar trabalhadores</p>	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - As limitações ainda existentes no Código Laboral relativamente à participação dos homens nos cuidados das crianças recém-nascidas e assumpção de responsabilidades no período pós-parto podem limitar a contratação de mulheres, uma vez que estas acabam por ter de faltar mais ao trabalho. Aspecto com impacto no sector formal e informal. <p><u>Sócio-culturais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Embora havendo uma pequena abertura legal à participação masculina nos cuidados das crianças recém-nascidas, por razões culturais é ainda raro que o homem participe activamente nos mesmos, contribuindo, mais uma vez, para que as mulheres falem mais ao trabalho e dificultando a sua potencial contratação. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - Nos empregos socialmente menos reconhecidos, como o trabalho doméstico, a dificuldade em empregar trabalhadoras mulheres prende-se com alguma falta de regularidade ou mesmo compromisso na comparência ao trabalho por parte das mulheres. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal, onde é mais expressiva a contratação de trabalhadores e trabalhadoras; - Aquando da contratação de homens por parte de mulheres ou quando uma mulher se encontra hierarquicamente posicionada num nível superior a um homem, podem gerar-se situações de dificuldade de reconhecimento de autoridade, sobretudo devido às normas sociais e culturais maioritárias. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal; 	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Em geral, os direitos assegurados no Código Laboral garantem às mulheres condições igualitárias em termos de acesso ao mercado de trabalho. Aspecto com reflexos sobretudo no sector formal. - O facto de se convencionar na lei um valor mínimo para a base contributiva permite assegurar a integração de trabalhadoras cujo salário efectivo é ainda demasiado baixo para se aplicar uma taxa de incidência que permita cobrir toda a sorte de subsídios ou prestações substitutivas de rendimentos, o que é relevante, visto que são as mulheres que têm rendimentos mais baixos. Aspecto com impacto no sector formal e informal. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - As mulheres são consideradas pelos empregadores como sendo mais competentes, eficazes, produtivas e empenhadas no trabalho, o que pode favorecer a sua contratação – este aspecto foi mais visível em empregos de maior responsabilidade e do sector formal.

Indicador	Principais obstáculos	Factores de sucesso
<p>Indicador 5: Obtenção de crédito</p>	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A actual lei das micro-finanças tem algumas limitações, nomeadamente no que diz respeito à regulação das garantias aos créditos concedidos neste sector. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal; - A referência, na lei das Micro-finanças, de que só serão instituições elegíveis para a actividade de micro-finanças as que tenham a sua situação regular relativamente a impostos devidos ao Estado, pode constituir um impedimento para algumas entidades. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal; - A não permissão da distribuição de dividendos resultantes das actividades de micro-crédito, para os bancos, impede que mais bancos apostem no micro-crédito. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal. <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de articulação entre entidades conessoras de crédito e entidades da administração pública, no cruzamento de dados, para agilizar o processo de decisão da concessão do crédito. Impacto no sector formal e informal. - Processo de concessão de crédito moroso no caso do micro-crédito e falta de informação sobre as iniciativas existentes (impacto no sector informal). - Processo de concessão de crédito moroso e burocrático e falta de acompanhamento do negócio, sobretudo no sector formal. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de entidades ou mesmo indivíduos (ex: <i>Business Angels</i>) dispostos a disponibilizar capital de risco para o investimento na criação ou expansão de negócios. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - Elevadas taxas de juro para a concessão de crédito e micro-crédito e elevadas garantias exigidas. Aspectos com impacto no sector formal e informal; - Disponibilidade reduzida de fundos para o microcrédito face às necessidades existentes. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal. <p><u>Sócio-culturais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Embora formalmente, não sejam criados obstáculos às mulheres na obtenção de crédito, devido às práticas sociais e culturais vigentes, por vezes os homens são chamados às entidades de crédito para ter conhecimento de empréstimos concedidos a mulheres. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal. 	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A lei das Micro-finanças é muito relevante, tanto para o sector formal, como para o sector informal e tem como consequência o empoderamento económico das mulheres; - De acordo com a lei das Micro-finanças, o ICIEG tem assento no Conselho Consultivo, o que é muito relevante, uma vez que o micro-financiamento é muito utilizado por ONG femininas para promover o empreendedorismo e o auto-emprego. Aspecto com impacto no sector formal e informal. <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Criação do Novo Banco, direccionado para as iniciativas de micro-crédito, instituindo procedimentos que poderão facilitar a concessão de crédito às mulheres, como por exemplo o facto de se considerarem aspectos não exclusivamente económico-financeiros como garantia para a concessão de créditos. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal; - Por parte de bancos e seguradoras, é reconhecido empiricamente que as mulheres apresentam menos riscos de incumprimento, embora seja raro o tratamento destes dados por género. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A taxa de reembolso no micro-crédito é superior a 90%, o que sendo uma actividade relativamente segura para as entidades que a praticam, pode estimular a sua expansão. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - Existência de alguns programas específicos de micro-crédito para o público feminino; - Actualmente, o micro-crédito é um produto auto-sustentável. Aspecto com impacto sobretudo no sector informal.

Indicador	Principais obstáculos	Factores de sucesso
<p>Indicador 7: Pagamento de impostos</p>	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de benefícios fiscais específicos para o incentivo à criação de empresas por parte de mulheres. Aspecto com impacto no sector formal e que impede o incentivo à eventual formalização de negócios; - Muitas UPI actuam à margem da legalidade (somente cerca de cerca de 29% das UPI têm NIF). <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Debilidade da abordagem actual das entidades da Administração Pública ao sector informal, com vista ao pagamento de impostos, considerando a realidade das pessoas que o integram e da actividade que desempenham; - A grande maioria das UPI é desconhecida das instituições administrativas. Mais de 60% dos/as donos/as de UPI não conhece os regulamentos, desconhecendo também que a inscrição é obrigatória. - Falta de informação adequada sobre o pagamento de impostos, suas modalidades e vantagens: acesso facilitado à banca, possibilidade de melhor gestão do negócio, contributo para o desenvolvimento do País, aspecto que impede o incentivo à eventual formalização de negócios. Mensagem demasiado densa e incompreensível para a maioria da população. - Ausência de medidas adequadas de sensibilização e incentivo à formalização do negócio, além de insuficientes incentivos à formalização. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Adopção, com pouco sucesso, de um método de estimativa, no âmbito do comércio informal (onde predominam as mulheres), para garantir o pagamento de impostos. Muitos processos de cobrança abertos não deram lugar a liquidações. - Problemas associados à actividade das rabadantes (sector informal): incumprimento dos passos associados ao processo alfandegário, devido à necessidade de colocar os produtos no mercado em primeiro lugar; decisão de não declarar o conteúdo dos bidões, acabando por pagar mais. <p><u>Sócio-culturais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentimento generalizado de que os impostos exigidos são demasiado elevados e incompatíveis com as possibilidades das mulheres que actuam no sector informal, verificando-se também um elevado desconhecimento dos regulamentos por parte destas. 	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A lei relativa ao Código do Imposto de Selo simplifica alguns procedimentos fiscais e torna os procedimentos mais claros para os cidadãos atingindo, naturalmente, as mulheres. Aspecto com impacto no sector formal; - A lei relativa ao regime geral de acesso às actividades económicas permite evitar a dupla tributação atingindo, por extensão, as mulheres. Aspecto com impacto no sector formal. <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tentativa, por parte da DGCI, de fomentar a regularização dos impostos, de modo a que o início ou reinício de actividade seja facilitado, embora em muitos casos este procedimento não tenha tido sucesso; - Disponibilização, por parte de entidades da Administração Pública, como a Casa do Cidadão, de serviços complementares, como a possibilidade de pagar impostos, sendo este um aspecto com impacto positivo para as mulheres, que podem fazer várias tarefas num só local. Aspecto com impacto no sector formal. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Realização de inquérito ao sector informal permitiu um conhecimento melhor do sector e das suas implicações em termos de pagamento de impostos; - A obrigatoriedade de existência de NIF tem permitido aumentar a consciência da situação fiscal de muitas mulheres donas de negócio sobretudo no sector informal, embora esta medida ainda não tenha tido efeitos positivos para as próprias mulheres e embora se verifique uma quase ausência da segregação de dados por género, impedindo o desenvolvimento de medidas adequadas ao universo feminino.

Indicador	Principais obstáculos	Factores de sucesso
<p>Indicador 11: Apoios às empresas</p>	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausência de medidas legais específicas que consagrem apoios ao empreendedorismo feminino. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal e que impede o incentivo à eventual formalização de negócios; <p><u>Institucionais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausência de uma estratégia a médio/longo prazo, que integre diversas iniciativas de apoio ao empreendedorismo feminino: os projectos existentes são projectos-piloto, sem garantias de continuidade no futuro e, conseqüentemente com um impacto limitado. Aspecto com impacto no sector formal e informal; - Limitações na articulação entre as várias entidades que poderiam participar em programas de apoio às empresas: entidades formadoras, associações empresariais, entidades financiadoras, entidades da administração pública, entre outras; - Fraco dinamismo das Associações Empresariais e fraca presença das mulheres, sobretudo em cargos de poder. <p><u>Económicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inexistência de apoios específicos ao empreendedorismo feminino, quer a nível financeiro (exceptuando as iniciativas de micro-crédito mais orientadas para mulheres), quer de outro cariz. Aspecto com impacto sobretudo no sector formal; - Os poucos programas existentes e que envolvem, por exemplo, o apoio ao desenvolvimento de Planos de Negócios, para além de não incluírem projectos, medidas ou iniciativas especificamente dirigidos ao empresariado feminino, não são alvo de divulgação adequada, de modo a que a mensagem não chega aos destinatários ou a informação não é transmitida de forma adequada. A maioria destes programas está orientada para o sector formal; - O grau de incerteza e a inexistência de apoio à criação de negócios faz com que muitas mulheres criem o seu negócio como meio complementar ao emprego “seguro” que já têm, não se dedicando a tempo inteiro à actividade empreendedora. Aspecto com impacto no sector formal. 	<p><u>Legais:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - A lei relativa aos incentivos para os empreendimentos turísticos poderá favorecer as mulheres, se a este incentivo for adicionado um “factor de majoração” ou outros apoios para a criação ou estabelecimento de empreendimentos turísticos. Aspecto com impacto no sector formal.

Tabela 8: Matriz de análise

4. ANÁLISE FOFA

Da análise efectuada, importa destacar algumas conclusões, que deverão constituir pistas para o desenvolvimento de recomendações para a melhoria do ambiente de negócios em Cabo Verde. Estas conclusões são sistematizadas numa análise FOFA (forças, oportunidades, fraquezas, ameaças), que permite obter, de uma forma sintética, uma visão global dos principais pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças do ambiente de negócios, com base na informação apresentada anteriormente.

Tal como referido no início deste documento, esta análise constitui o ponto de partida de um processo mais alargado de melhoria das condições do empresariado feminino em Cabo Verde. Com base nas conclusões aqui sistematizadas, e em diálogo com todos os actores sociais relevantes na área da igualdade de género e do empreendedorismo feminino, deverão ser equacionadas um conjunto de medidas que permitam obter ganhos nestas áreas. Neste processo, deverá procurar-se uma conjugação de esforços e recursos, assim como o estabelecimento de metas e prioridades. O campo de acção é bastante vasto, pelo que deverá ser feita uma distinção entre as acções que podem ser realizadas a curto prazo e com ganhos imediatos, daquelas que irão exigir mais recursos e produzirão efeitos mais a longo prazo.

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none">- Legislação geral Cabo-verdiana salvaguarda aspectos essenciais relativos aos direitos das mulheres, tais como o princípio da não discriminação em função do género;- Reformas ligadas à melhoria do ambiente de negócios e modernização administrativa, embora não especificamente direccionadas para as mulheres, criam alguns impactos positivos na sua situação;- Progressos na área do micro-crédito, destacando-se a lei das micro-finanças (embora com limitações), a abertura do Novo Banco e a existência de programas de micro-crédito, alguns especificamente para mulheres (embora em número insuficiente);- Capacidade empreendedora das mulheres Cabo-Verdianas.	<ul style="list-style-type: none">- Legislação específica da reforma do ambiente de negócios não considera as questões de género e não contém medidas de discriminação positiva, embora algumas medidas beneficiem as mulheres;- Os programas de micro-crédito existentes são ainda insuficientes para as necessidades das mulheres e têm pouca dispersão geográfica;- Pouca sensibilidade por parte das entidades prestadoras de serviços (da Administração Pública e outras) para questões como o tratamento segregado de dados, a criação de serviços específicos para mulheres e o fomento ao empreendedorismo feminino;- Grande expressão do sector informal, ao qual não é dada a devida atenção em termos de formação, sensibilização, acompanhamento, etc.- Inexistência de programas de apoio específicos destinados à promoção do empreendedorismo feminino;- Pouca articulação entre as diversas entidades que podem contribuir para criar melhores condições para o empresariado feminino;- Debilidades em termos de comunicação e promoção de apoios existentes.

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none">- Crescente relevância das questões de género a nível político cria clima favorável a progressos nesta área;- Reforma pode proporcionar contexto favorável a uma sensibilização nesta área;- O impacto da crise internacional em alguns países habitualmente mais associados ao empreendedorismo, poderá fazer com que investidores internacionais se orientem para o mercado Cabo-verdiano, disponibilizando apoios à criação de negócios no País;- Bons resultados do Doing Business 2011 para Cabo Verde e visibilidade do estudo poderão atrair mais investidores para o País;- A elevada taxa de desemprego, sendo a criação de negócios uma das principais alternativas para a sua resolução, poderá pressionar a criação de condições mais favoráveis para o empreendedorismo, nomeadamente para o empreendedorismo feminino, considerando que as mulheres constituem a maioria da população Cabo-Verdiana;- Existência de entidades que poderão, através de uma abordagem multilateral, contribuir para a melhoria do ambiente de negócios para as mulheres.	<ul style="list-style-type: none">- Vigência de algumas normas sociais e culturais;- Exigência crescente de garantias por parte das instituições de crédito, fruto das pressões da crise internacional;- O impacto da crise em alguns países que apoiam o desenvolvimento do empresariado em Cabo Verde poderá resultar na diminuição dos apoios;- Insuficiência de estudos económicos e dados estatísticos segregados por género, que permitam um conhecimento pleno da realidade do empresariado feminino.

Tabela 9: Análise FOFA

5. RECOMENDAÇÕES

Nesta secção, são apresentadas recomendações conducentes ao reforço da dimensão de género na reforma do ambiente de negócios, para que o empresariado feminino seja considerado desde o processo de discussão das medidas da reforma, passando pela sua elaboração e aplicação, até à medição do seu impacto.

A fim de clarificar a ligação entre as conclusões obtidas nas secções anteriores e as acções propostas, são apresentadas, primeiramente, as principais necessidades de intervenção detectadas em cada indicador, sendo estas necessidades depois organizadas e sistematizadas em 5 áreas de intervenção. Partindo das áreas de intervenção identificadas, são propostos oito projectos, cuja implementação permitirá melhorar os indicadores alvo de análise. Os projectos apresentados destinam-se a uma intervenção de cariz imediato, que permita obter resultados a curto prazo e identificar pistas para os próximos passos a encetar neste processo.

A fim de assegurar o sucesso da implementação dos projectos, é proposto um sistema de monitorização e avaliação para o acompanhamento dos mesmos.

5.1. NECESSIDADES DE ACTUAÇÃO POR INDICADOR

No que diz respeito às necessidades de actuação detectadas, importa destacar que nem todas elas poderão ser alvo de intervenção imediata, ou a curto prazo. Alguns aspectos requerem uma intervenção mais prolongada, podendo exigir uma abordagem transversal, com impacto em diversos indicadores. Assim, das necessidades de actuação elencadas nesta subsecção, somente algumas delas serão alvo de intervenção através dos projectos apresentados na subsecção 5.3.

Considerando as conclusões obtidas, são propostas as seguintes medidas para o indicador **iniciar negócio**:

- ✓ Desenvolvimento de estudos de mercado e identificação de oportunidades de negócio com maior potencial de interesse para mulheres (áreas com receptividade

por parte do mercado, mas que envolvam competências habitualmente detidas por mulheres, como costura, confecção de alimentos, entre outras);

- ✓ Divulgação, junto das associações de apoio a mulheres e outras entidades, das oportunidades de negócio existentes com maior potencial de interesse para as mulheres;
- ✓ Desenvolvimento de acções de formação e sensibilização para a exploração de novas áreas de negócio, quer no sector formal quer no sector informal, no sentido de criar novos negócios que respondam a necessidades do mercado;
- ✓ Capacitação das entidades que prestam apoio às empresas e às empreendedoras, dedicando especial atenção às realidades específicas das mulheres e ao apoio à criação de negócios, em áreas nas quais a intervenção da mulher poderá ser mais facilitada;
- ✓ Desenvolvimento de programas de formação específicos para a criação de novos negócios por parte de mulheres, em todas as ilhas, abrangendo, entre outros aspectos, a possibilidade de partilha de recursos e associativismo, a apresentação de casos de sucesso de mulheres que tenham criado novos negócios e as possibilidades de financiamento de novos negócios.

Considerando as conclusões obtidas, são propostas as seguintes medidas para o indicador **empregar trabalhadores**:

- ✓ Promoção de um processo de revisão da Lei do Trabalho, identificando as normas cuja alteração permitirá a plena igualdade de direitos e obrigações para homens e mulheres;
- ✓ Sensibilização para a importância e vantagens de empregar mulheres, salientando o seu sentido de responsabilidade e empenho no trabalho;
- ✓ Desenvolvimento de acções de formação para mulheres donas de negócio, que empreguem outras pessoas, sobretudo em áreas como: liderança, delegação de tarefas, conciliação da vida pessoal com a vida profissional;

- ✓ Desenvolvimento de acções de formação e sensibilização para mulheres que se encontrem empregadas ou à procura de emprego, abordando aspectos como: importância de ter a sua situação regularizada junto da segurança social (direitos e benefícios associados), comunicação com os superiores hierárquicos no caso de faltas para assistência familiar, importância da assiduidade, conciliação da vida pessoal com a vida profissional.

Considerando as conclusões obtidas, são propostas as seguintes medidas para o indicador **obter crédito**:

- ✓ Criação de condições para a expansão geográfica e maior abrangência do sistema de micro-crédito, nomeadamente através do reforço e adequação da divulgação e informação difundidas sobre este mecanismo;
- ✓ Sensibilização das entidades concessionárias de crédito para a importância e vantagens do tratamento de dados segregado por género, transformando em dados concretos a percepção de que as mulheres são mais cumpridoras;
- ✓ Sensibilização das entidades concessionárias de crédito para as vantagens do desenvolvimento de produtos mais direccionados para mulheres, tanto no âmbito do micro-crédito como no que diz respeito a outros produtos, como linhas específicas de crédito, juros bonificados, seguros, entre outros;
- ✓ Revisão da legislação do micro-crédito, criando condições para que mais entidades possam disponibilizar este produto (aumentando, assim, a quantidade de fundos disponíveis e a abrangência do micro-crédito);
- ✓ Desenvolvimento de acções de formação e de ferramentas que permitam assegurar o grau de sucesso da concessão do micro-crédito, considerando critérios para a atribuição de crédito complementares aos que são utilizados habitualmente;
- ✓ Incentivo à junção de entidades diversas para a partilha de risco nos *start-ups*.

Considerando as conclusões obtidas, são propostas as seguintes medidas para o indicador **pagar impostos**:

- ✓ Realização de uma análise mais aprofundada das mulheres no sector informal, incluindo a sua situação relativamente ao pagamento de impostos, procurando identificar medidas para a correcção dos problemas identificados;
- ✓ Concepção e implementação de medidas de política fiscal ajustadas à realidade, que configurem um sistema capaz de criar incentivos à regularização da situação fiscal;
- ✓ Desenvolvimento e implementação de campanhas de informação e sensibilização com mensagem adequada às destinatárias, explicando os procedimentos e vantagens associados ao pagamento de impostos;
- ✓ Estudo e análise do potencial impacto da criação de incentivos fiscais especificamente direccionados para as mulheres.

Considerando as conclusões obtidas, são propostas as seguintes medidas para o indicador **apoios às empresas**:

- ✓ Diversificação e flexibilização das tipologias de apoio a disponibilizar, assim como do acesso às mesmas, de modo a que não se trate somente de apoio financeiro ou apoio em momentos específicos do desenvolvimento do negócio;
- ✓ Desenvolvimento de programas de apoio de cariz continuado e devidamente planificados, direccionados especificamente para mulheres empreendedoras e adaptados à realidade do País e do empresariado feminino;
- ✓ Desenvolvimento de acções de formação junto dos colaboradores das entidades que disponibilizam apoios às empresas, para que estes possam fornecer a informação correcta sobre os apoios disponíveis;
- ✓ Apoio à dinamização das associações empresariais, de modo a que também estas possam ser agentes de apoio às empresas, estimulando o seu envolvimento na: divulgação de eventos, organização de sessões de formação em parceria, realização de estudos e levantamento de informação.

5.2. ÁREAS DE INTERVENÇÃO

Entre as medidas propostas para cada indicador, destaca-se a frequência com que é sinalizada a necessidade de alguns tipos de acções, tais como:

- ✓ Realização de acções de formação e sensibilização, abrangendo uma multiplicidade de temas, públicos-alvo, finalidades e metodologias;
- ✓ Desenvolvimento de estratégias de promoção e comunicação direccionadas para públicos-alvo específicos e com mensagem adequada às suas realidades;
- ✓ Melhoria da articulação entre entidades promotoras do empresariado e do estatuto da mulher;
- ✓ Reforço das abordagens específicas de género, nomeadamente em dimensões como:
 - i. Tratamento de dados: introdução de medidas conducentes ao tratamento de dados segregado por género, sensibilização das entidades para esta necessidade e respectivas vantagens, realização de auditorias de género;
 - ii. Medidas da reforma do ambiente de negócios: reforço da dimensão de género na elaboração/revisão da legislação⁷ e na sua implementação.

Tendo em conta os aspectos identificados, propõe-se a estruturação das recomendações em cinco áreas de intervenção consideradas prioritárias para a melhoria do ambiente de negócios em Cabo Verde no que diz respeito ao empresariado feminino.

A apresentação das recomendações através de áreas de intervenção permite estruturar a acção de todos os actores directa ou indirectamente relacionados com o empresariado feminino no País. Assim, e perante a multiplicidade e diversidade de iniciativas que se pretende abranger, foi considerado pertinente agrupá-las em grandes áreas, sendo que, a partir desta estruturação inicial, cada área é alvo de uma abordagem mais incisiva, envolvendo a criação de um ou mais projectos com características diferenciadas.

⁷ Considerando que a UCRE é um elemento de ligação entre as diversas vertentes da Reforma do Estado, deverá ser considerada, na sua intervenção, uma abordagem de género continuada e não pontual, permitindo considerar a questão de género aquando da elaboração e antes da implementação das diversas medidas.

As áreas de intervenção (AI) propostas são as seguintes:

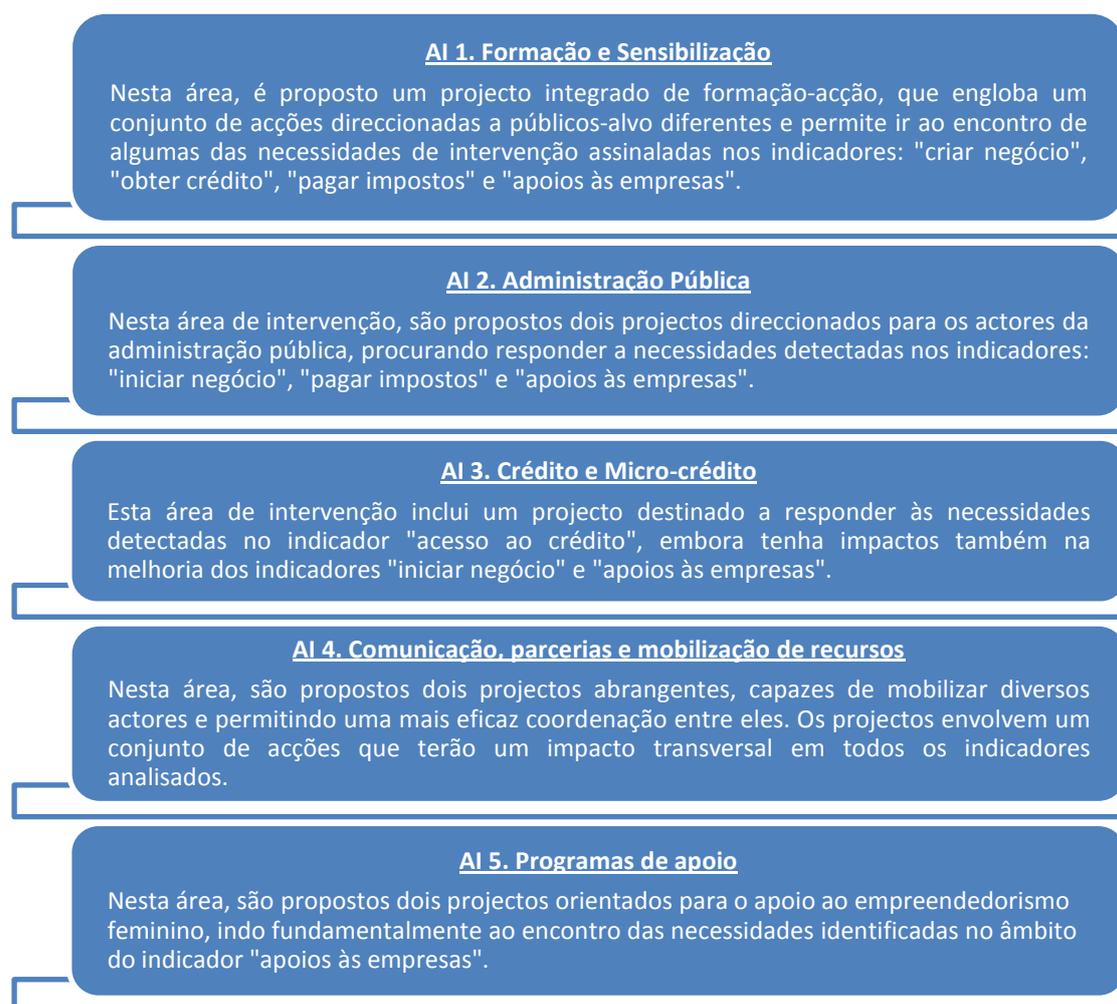


Figura 5. Áreas de intervenção propostas para a realização de acções conducentes à melhoria do ambiente de negócios em Cabo Verde numa perspectiva de género

Na subsecção seguinte são apresentados em detalhe os projectos propostos dentro de cada área de intervenção. Para cada projecto são explicitados os respectivos objectivos, actividades a desenvolver, recursos necessários, entidades a envolver e metodologia de implementação. A monitorização e avaliação do impacto da implementação destes projectos são abordadas posteriormente, numa subsecção separada.

Para cada projecto proposto foi identificado e analisado um estudo de caso de sucesso, de modo a demonstrar a relevância da acção recomendada no âmbito do empreendedorismo feminino em Cabo Verde. Foram seleccionados os casos considerados como referências de sucesso e com potencial de transferência da metodologia adoptada para o contexto Cabo-verdiano.

Os estudos de caso foram identificados através de recolha e análise de documentos, utilizando principalmente informação considerada relevante por parte de agências internacionais como o Banco Mundial (WB), a Corporação Financeira Internacional (IFC), o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras.

O procedimento de selecção de cada estudo de caso consistiu numa avaliação da sua relevância temática no que diz respeito ao empreendedorismo feminino, e potencial adequação às mulheres empreendedoras (ou potencialmente empreendedoras) Cabo-verdianas.

Os estudos de caso encontram-se descritos seguindo uma estrutura semelhante (Anexo VI), incluindo o nome da iniciativa, os seus objectivos, a metodologia adoptada e as principais actividades realizadas, os resultados obtidos, e a descrição da sua relevância para o contexto Cabo-verdiano. Apesar de se encontrarem limitados a duas páginas, mais informação sobre os estudos de caso pode ser encontrada nos links incluídos nas respectivas tabelas.

De um ponto de vista geográfico, a maioria dos estudos de caso dizem respeito a países Africanos e/ou a países em desenvolvimento, sendo que em alguns dos casos as boas práticas identificadas abrangem mais do que um país. Um estudo de caso da Europa, mais particularmente de Itália, foi também seleccionado tendo em conta a sua relevância para o empreendedorismo feminino e o desenvolvimento de comunidades.

O número de cada estudo de caso corresponde ao número do projecto proposto na secção seguinte, tendo sido desenvolvidos um total de 8 estudos de caso, nomeadamente:

- Estudo de caso 1) Programa orientado para o desenvolvimento de Mulheres Empresárias” (*Growth-Oriented Women Entrepreneurs, GOWE*) - Quénia
- Estudo de caso 2) Estudo comparativo de mulheres empresárias no sector formal e sector informal: Um estudo na cidade de Dhaka
- Estudo de caso 3) Reforço e promoção das mulheres empresárias na Jamaica
- Estudo de caso 4) Fundação NOTS - Um quadro da avaliação de novas oportunidades em países em desenvolvimento.
- Estudo de caso 5) Plano de acção local na cidade Enna, Itália - “Criando caminhos inovadores para o emprego e empreendedorismo feminino”

- Estudo de caso 6) Lançamento de uma plataforma de Conhecimento para o Sector Agrícola – Zimbabwe
- Estudo de caso 7) Programa de atribuição de Prémios de empreendedorismo feminino no Tajiquistão
- Estudo de caso 8) Iniciativa: Associação de Mulheres Empresárias da Região de Amhara – Etiópia.

5.3. PROJECTOS

Na sequência da informação apresentada anteriormente, e com vista à obtenção de *quick-wins* do ponto de vista da melhoria da situação das mulheres no âmbito da reforma do ambiente de negócios em Cabo Verde, são propostos oito projectos, integrados nas diversas áreas de intervenção identificadas.

5.3.1. Formação e Sensibilização

P1. Programa de formação integrado sobre empreendedorismo

Justificação e objectivos

Este projecto inclui o desenvolvimento de actividades de formação num duplo sentido: preparar potenciais empreendedoras para a criação de negócios e capacitar agentes de desenvolvimento local localizados nas diversas ilhas para o apoio ao empreendedorismo feminino. Neste sentido, as actividades a desenvolver têm por finalidade encontrar formas mais efectivas de apoiar o surgimento de novos negócios por parte das mulheres Cabo-verdianas, promovendo um aumento da representação das mulheres na gestão de empresas e contribuindo para potenciar o espírito empreendedor feminino e fomentar o desenvolvimento de negócios formais, estruturados e registados.

No âmbito da formação serão abordados temas associados à promoção da igualdade de género.

<p>Descrição das actividades a desenvolver</p>	<p>O programa de formação proposto integra acções para dois públicos-alvo distintos:</p> <p>a) Formação de agentes locais responsáveis por apoiar potenciais empreendedoras</p> <p>Esta formação visa atribuir, aos agentes de desenvolvimento local, competências em vários domínios essenciais no apoio ao empreendedorismo e um maior conhecimento da realidade da mulher em Cabo Verde. Pretende-se dotar os agentes locais das ferramentas necessárias para prestarem um apoio de qualidade, adaptado às necessidades das mulheres.</p> <p>b) Formação e acompanhamento técnico de potenciais empreendedoras</p> <p>Esta formação visa desenvolver <u>competências gerais</u> no domínio do empreendedorismo e <u>competências técnicas</u> ligadas aos sectores de actividade específicos de cada novo negócio. Esta componente integra duas fases: <u>formação e consultadoria</u>. A formação visa desenvolver as competências base necessárias à elaboração de um Plano de Negócios e à gestão do negócio; a consultadoria proporciona apoio especializado e individualizado para o arranque do negócio e monitorização do mesmo, abrangendo as diferentes áreas funcionais da empresa, de acordo com as necessidades específicas de cada um dos projectos.</p>
<p>Recursos necessários</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa de formadores/as e técnicos/as com conhecimento específico nas áreas de intervenção; - Equipa de consultores/as com experiência no acompanhamento de criação de empresas; - Salas devidamente equipadas com os meios adequados.
<p>Parceiros a envolver</p>	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pelo ICIEG, contando com a intervenção de entidades como: ADEI, IEFP, associações de desenvolvimento local com presença nas várias ilhas, entidades ligadas ao micro-crédito, bancos e outros potenciais financiadores de novos negócios. Deverão ser também envolvidas as entidades que actualmente dinamizam projectos de formação e/ou consultadoria nesta área (ex: Morabi e a Câmara de Comércio), no sentido de capitalizar os recursos e o know-how disponíveis.</p>

Fase I. Preparação das acções de formação

- Etapa 1. Definição fina dos programas de cada um dos cursos;
- Etapa 2. Definição do calendário de implementação;
- Etapa 3. Definição de critérios e instrumentos de selecção;
- Etapa 4. Selecção dos formandos/as e formadores/as a envolver;
- Etapa 5. Selecção dos consultores/as;
- Etapa 6. Identificação dos locais de formação;
- Etapa 7. Identificação de parcerias a estabelecer para a implementação de cada acção de formação;
- Etapa 8. Divulgação das acções;
- Etapa 9. Preparação dos materiais para a formação.

Fase II. Implementação das acções de formação e consultadoria

- Etapa 1: Desenvolvimento e implementação dos módulos de formação (ver **Nota 1**);
- Etapa 2: Consultadoria às potenciais empreendedoras (ver **Nota 2**).

Fase III. Acompanhamento e avaliação das acções

- Etapa 1: Elaboração dos instrumentos de avaliação;
- Etapa 2: Aplicação dos instrumentos;
- Etapa 3: Estruturação das conclusões da avaliação;
- Etapa 4: Implementação de acções de melhoria em possíveis futuras acções.

Nota 1: Propostas para a realização das acções de formação:

- Curso de formação para Agentes Locais: cada acção deverá ter entre 12 a 15 formandos/as, se possível de várias entidades, permitindo a partilha de experiências.

Propõe-se a seguinte estrutura:

Módulo	Duração
O perfil da empreendedora Cabo-verdiana: diagnóstico individual	12
Igualdade de género	8
Geração e avaliação de ideias	12
Plano de Negócios	12
Ferramentas de diagnóstico	12
Casos de sucesso	8
Total	64

- Curso de formação para Empreendedoras: cada acção de formação deve ser limitada a 15 formandas, permitindo, mesmo na fase de formação em sala, uma maior proximidade e contacto entre formadores/as e formandas. Os Casos de Sucesso devem funcionar como um elemento motivador para as empreendedoras.

Propõe-se a seguinte estrutura:

Módulo	Duração
Sensibilização para a igualdade entre homens e mulheres	7
Introdução: o papel da mulher na sociedade Cabo-verdiana	7
As minhas competências de empreendedora	7
Passos para criar uma empresa	21
Como gerir o meu negócio	35
As obrigações das empresas	21
Possibilidades de financiamento	7
Casos de Sucesso	8
Total	113

Nota 2: Propostas para a realização da vertente de consultadoria:

Esta vertente envolve o apoio às formandas que pretendem efectivamente avançar com o negócio, compreendendo um total de 80 horas por pessoa. Será realizado um acompanhamento individualizado às potenciais empreendedoras, de acordo com as necessidades específicas de cada uma e de acordo com a sua situação e experiência no negócio.

5.3.2. Administração Pública

P2. Estudo sobre as mulheres e o sector informal em Cabo Verde	
Justificação e objectivos	<p>Cabo Verde possui um sistema informal de grande extensão e com acentuado peso sócio-económico que coexiste com as instituições e com os diversos agentes que configuram o sector formal da economia. No sentido de promover um desenvolvimento sustentado da sua economia, Cabo Verde deverá integrar na sua estratégia de desenvolvimento uma abordagem específica para sector informal, considerando o papel aí assumido pelas mulheres, as suas motivações e os obstáculos que enfrentam. A caracterização do sector informal não poderá ser feita de forma neutra em termos de género, sob pena de não se definir as medidas adequadas e que possam ter um efectivo impacto na pretendida diminuição do seu peso. Neste contexto, propõe-se, através do presente projecto, a realização de um Estudo que permita uma caracterização do posicionamento das mulheres no panorama do sector informal em Cabo Verde, incluindo uma análise da sua proporção, do seu peso sócio-económico efectivo, das principais áreas de actividade em que estas se concentram, das suas motivações e dos problemas com que se deparam.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>A concretização deste projecto implica a definição da equipa responsável pela sua promoção, a planificação do desenvolvimento do Estudo, e a subsequente recolha e análise de informação.</p> <p>No âmbito do trabalho, deverão ser identificados os principais factores que justificam a não formalização dos negócios por parte das mulheres, permitindo a identificação de possíveis medidas que visem induzir a formalização das actividades mais dinâmicas do sector informal e simplificar o sector formal actual. No desenho das metodologias de recolha de informação deverá haver uma especial preocupação na segregação de dados por género e na caracterização das especificidades associadas à realidade das mulheres.</p> <p>O Estudo deverá apresentar recomendações de acções a desenvolver, para as quais deverá ser tomada uma decisão de implementação, tendo em conta os potenciais efeitos positivos e negativos da mesma, também estes avaliados numa perspectiva de género. Para as medidas que venham a reunir um consenso em termos de concretização, deverá ser delineado um planeamento, com calendarização, datas para a implementação e entidades responsáveis pela implementação e monitorização.</p>
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa técnica responsável pelo desenvolvimento do Estudo; - Instrumentos de recolha e tratamento de informação; - Bateria de dados e informações existentes sobre o sector informal.
Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pela ONU Mulheres e pelo ICIEG, contando com a intervenção de entidades como: DGCI, Direcção Geral das Alfândegas, Casa do Cidadão, Câmaras Municipais e outras entidades da Administração Pública consideradas relevantes neste âmbito. Destaca-se ainda a importância de integrar na equipa de recolha de informação, entidades ou mesmo pessoas capazes de chegar junto dos actores do sector informal, tendo por parte destes a confiança necessária para obter dados reais.</p>

Fase I. Preparação do Estudo

- Etapa 1. Definição detalhada dos objectivos do Estudo;
- Etapa 2. Definição do calendário de implementação;
- Etapa 3. Selecção das entidades a envolver;
- Etapa 4. Identificação dos instrumentos a utilizar na fase de recolha de informação, nomeadamente inquéritos e entrevistas;
- Etapa 5. Preparação dos instrumentos a aplicar;
- Etapa 6. Identificação de possíveis fontes de informação.

Fase II. Recolha de Informação

- Etapa 1. Recolha de informação junto das fontes previamente identificadas;
- Etapa 2. Aplicação dos inquéritos e realização de entrevistas.

Fase III. Tratamento e Análise da Informação

- Etapa 1. Tratamento dos dados recolhidos na fase anterior;
- Etapa 2. Análise da informação;
- Etapa 3. Identificação de principais conclusões e possíveis vias de actuação.

Fase IV. Elaboração e apresentação do Estudo

- Etapa 1. Preparação e discussão da versão preliminar do Estudo;
- Etapa 2. Preparação da versão final do Estudo;
- Etapa 3. Apresentação e disseminação do Estudo;
- Etapa 4. Discussão de possíveis medidas a implementar na sequência do Estudo.

P3. Ciclo de conferências “A mulher na reforma do ambiente de negócios”	
Justificação e objectivos	<p>A crescente preocupação demonstrada pelo Governo de Cabo Verde com a dimensão género não é, frequentemente, reflectida nos modos de actuação das entidades da Administração Pública.</p> <p>Através do presente projecto, pretende-se desenvolver uma série de eventos capazes de promover um debate entre os vários organismos da Administração Pública, sobre a dimensão de género na reforma do ambiente de negócios, contribuindo, assim, para que seja votada maior atenção a esta dimensão nas práticas das diversas entidades públicas. Pretende-se também o enquadramento deste Ciclo de Conferências no contexto dos Objectivos do Milénio para o Desenvolvimento lançados⁸.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>A concretização deste projecto envolve a preparação e realização de um Ciclo de Conferências sobre temas específicos ligados à igualdade de género na reforma do ambiente de negócios em Cabo Verde. Pretende-se fomentar o debate de ideias entre os participantes, proporcionando uma reflexão sobre as formas de enfrentar as desigualdades de género, sobretudo no que diz respeito às condições do ambiente de negócios, ilustrando a importância e impacto de determinados procedimentos.</p> <p>Cada conferência deverá ter a duração máxima de um dia, incluindo intervenções de personalidades de destaque no âmbito dos temas tratados e, sempre que possível, testemunhos de representantes de entidades de outros países, que possam apresentar exemplos de sucesso. Os principais resultados das conferências deverão ser posteriormente compilados e disseminados. Sem prejuízo de outros temas que sejam posteriormente identificados e considerados relevantes, sugere-se, desde já, a realização de conferências subordinadas aos seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>O potencial de intervenção da mulher no ambiente de negócios em Cabo Verde;</i> - <i>Tratamento de dados por género nas instituições públicas: vantagens, pertinência, como fazê-lo?;</i> - <i>A importância da comunicação nos serviços públicos: mensagens diferentes para públicos diferentes.</i>
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Comissão técnica para a organização do Ciclo de Conferências; - <i>Staff</i> de apoio ao desenvolvimento das conferências; - Meios logísticos para a realização das conferências: espaços, equipamentos, materiais de apoio.

⁸ No âmbito do Objectivo 3: Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das Mulheres, destacam-se os eixos estratégicos: integração da abordagem género de forma efectiva no processo de definição e implementação das políticas públicas; reforço da capacidade e transparência dos actos de planificação, sobretudo a nível local com a elaboração de Planos Municipais para Igualdade e Equidade de Género. Fonte: <http://www.un.cv/omd.php>.

Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pela UCRE, com o apoio da ONU Mulheres e do ICIEG, contando com a intervenção de todas as entidades relevantes para uma abordagem aprofundada dos temas alvo das conferências.</p> <p>Aquando da promoção do Ciclo de Conferências, deverão ser endereçados convites a todas as entidades relevantes da Administração Pública, procurando-se, sempre que possível, a presença de representantes ministeriais.</p>
Metodologia de implementação	<p>Fase I. Preparação das Conferências</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Definição da Comissão Técnica e das responsabilidades de cada elemento;- Etapa 2. Definição fina do programa das Conferências e respectivos intervenientes, incluindo convidados internacionais;- Etapa 3. Identificação dos recursos e meios necessários;- Etapa 4. Divulgação das Conferências e recolha de inscrições. <p>Fase II. Desenvolvimento das Conferências</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Recepção dos/as Participantes;- Etapa 2. Realização das Conferências;- Etapa 3. Produção dos Registos das Conferências. <p>Fase III. Avaliação e disseminação das conclusões das Conferências</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Elaboração dos instrumentos de avaliação;- Etapa 2. Aplicação dos instrumentos e realização de actas das Conferências;- Etapa 3. Estruturação das conclusões das Conferências;- Etapa 4. Disseminação das conclusões das Conferências.

5.3.3. Crédito e Micro-Crédito

P4. Kit para a selecção de projectos de micro-crédito	
Justificação e objectivos	<p>O micro-crédito é, actualmente, um instrumento essencial ao desenvolvimento do empreendedorismo feminino em Cabo Verde. Considerando a escassez de fundos disponíveis para o micro-crédito, para que seja maximizado o sucesso da sua implementação é de importância vital saber identificar os negócios com maior potencial de sucesso.</p> <p>Neste sentido, o presente projecto, cujos resultados deverão ser aplicados principalmente no sector informal, e que deverá ser implementado de forma descentralizada nas diversas ilhas, propõe a concepção, elaboração, teste e divulgação de um Kit para a selecção de projectos de micro-crédito. Este Kit será composto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guia Metodológico para a Detecção de Novas Oportunidades; - Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio. <p>A utilização deste Kit permitirá a diversas entidades de apoio identificar os projectos com maior potencial de sucesso, efectuando o devido acompanhamento dos mesmos e procurando, sempre que possível, a formalização dos negócios.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>A fim de promover o sucesso das iniciativas de micro-crédito e o desenvolvimento de um empreendedorismo feminino inovador e com potencial de receptividade no mercado, este projecto tem início com a produção de um Guia Metodológico para a Detecção de Novas Oportunidades, que visa auxiliar as diversas entidades de apoio ao empreendedorismo feminino, na identificação de novas oportunidades de negócio em cada região/ilha. Paralelamente, proceder-se-á à concepção e desenvolvimento de instrumentos específicos (ex: questionários, grelhas de análise), que permitam avaliar o potencial de sucesso das ideias de negócio candidatas ao micro-crédito. Estes instrumentos deverão ser concebidos especificamente, considerando a realidade das mulheres Cabo-verdianas e os factores que influenciam o seu potencial empreendedor. Numa fase posterior, proceder-se-á à aplicação-piloto destes instrumentos junto de um grupo de mulheres empreendedoras e ao seu refinamento, com vista à elaboração do modelo final do Kit, que deverá ser depois amplamente reproduzido e divulgado.</p>
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa multidisciplinar de técnicos/as e consultores/as especializados/as para o desenvolvimento do Guia Metodológico e dos instrumentos de avaliação do potencial de sucesso das ideias de negócio; - Meios logísticos para a aplicação-piloto do Kit, preferencialmente em mais do que uma ilha: espaços, equipamentos, materiais de apoio; - Recursos para a disseminação do Kit em todas as ilhas, consoante a tipologia de actividades de divulgação definidas.

Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pela MORABI, contando com uma forte intervenção de entidades como a OMCV e o Novo Banco e com o apoio de bancos comerciais e seguradoras. É ainda da maior importância o envolvimento, neste projecto, de entidades de desenvolvimento local, que conheçam a realidade das diversas ilhas e que sejam capazes de mobilizar potenciais empreendedoras para a aplicação-piloto do Kit. O projecto deverá ser articulado com outros projectos e organizações (ex: Direcção Geral de Alfabetização) que detenham projectos nesta área.</p>
Metodologia de implementação	<p>Fase I. Desenvolvimento da metodologia para a detecção de novas oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Concepção e estruturação da metodologia para a detecção de novas oportunidades de negócio;- Etapa 2. Desenvolvimento do Guia Metodológico para a Detecção de Novas Oportunidades;- Etapa 3. Aplicação do Guia Metodológico nas diversas ilhas – identificação de novas oportunidades de negócio em cada região/ilha;- Etapa 4. Compilação dos resultados da aplicação do Guia Metodológico. <p>Fase II. Desenvolvimento e teste dos instrumentos de avaliação das ideias de negócio</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Compilação de informação sobre: o micro-crédito em Cabo Verde, a mulher Cabo-verdiana e o seu enquadramento, o grau de sucesso das iniciativas de micro-crédito;- Etapa 2. Estudos de caso internacionais sobre instrumentos de avaliação de referência;- Etapa 3. Concepção e desenvolvimento da versão-piloto dos Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio;- Etapa 4. Selecção de candidatas para a aplicação-piloto dos Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio;- Etapa 5. Aplicação-piloto dos Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio e inserção de melhorias. <p>Fase III. Divulgação e implementação do Kit</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Elaboração da versão final do Kit composto por: Guia Metodológico para a Detecção de Novas Oportunidades e Instrumentos de Avaliação das Ideias de Negócio;- Etapa 2. Divulgação do Kit junto das entidades relevantes;- Etapa 3. Apoio à implementação do Kit junto de mulheres candidatas a micro-crédito.

5.3.4. Comunicação, Parcerias e Mobilização de Recursos

P5. Plano de Comunicação	
Justificação e objectivos	<p>Tal como ocorre frequentemente em diversos contextos, quando existem múltiplos actores em torno de determinada temática, a comunicação e conjugação de esforços nem sempre é eficaz. No caso dos actores ligados ao empreendedorismo feminino, há que considerar ainda aspectos como a amplitude do público-alvo definido, o grau de adequação da mensagem, dos canais e dos instrumentos ao público a que se destinam, bem como o número de acções de divulgação existentes.</p> <p>Assim, neste contexto, propõe-se a elaboração de um Plano de Comunicação que funcionará como um documento orientador, com linhas de acção a seguir para que a estratégia de comunicação entre estes actores seja eficiente e permita atingir os resultados pretendidos.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>A concretização do Plano de Comunicação implica o envolvimento de diversas entidades, pessoas e meios necessários à sua execução. Assim, este documento deverá incluir aspectos como a identificação e análise dos instrumentos e estratégias de comunicação usados junto das mulheres empreendedoras, e articular diversas estratégias e iniciativas de promoção e comunicação, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eventos: poderão ser abrangidos eventos como feiras de empreendedorismo e mostras de produtos regionais, privilegiando a demonstração por parte de mulheres; - Parcerias: poderão ser equacionadas parcerias com empresas geridas por mulheres e que façam campanhas específicas ou preços mais favoráveis; - Segmentação do público-alvo: os/as destinatários/as das mensagens (ex: empresárias do sector formal, empresárias do sector informal) devem ser segmentados/as, de modo a permitir estratégias de comunicação e divulgação mais direccionadas e, conseqüentemente, mais eficazes; - Adaptação da mensagem e dos canais de comunicação: as entidades deverão ser sensibilizadas para a importância da adaptação das mensagens e dos meios de comunicação aos novos segmentos-alvo a que se destinam. Poderá ainda proceder-se à identificação de novos instrumentos de divulgação, tais como <i>mailing lists</i> para mulheres com acesso à internet, anúncios de rádio, televisão e em jornais digitais e uma brochura de âmbito e temáticas gerais relacionadas com o empreendedorismo feminino.
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa multidisciplinar, dinamizadora do Plano; - Consultores/as ou empresas especializados/as na área da comunicação; - Meios técnicos e logísticos e outros recursos necessários para a implementação das acções definidas.

Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pelo ICIEG, que deverá identificar uma empresa na área da comunicação que esteja disponível para realizar uma parceria continuada para o desenvolvimento do Plano de Comunicação. Para o desenvolvimento deste Plano deverão ser envolvidas todas as entidades consideradas relevantes nesta área, o que poderá ser feito em articulação com o projecto P6. Plataforma de apoio às mulheres empreendedoras.</p>
Metodologia de implementação	<p>Fase I. Diagnóstico</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Identificação e análise dos instrumentos de comunicação e promoção utilizados actualmente junto das mulheres empreendedoras;- Etapa 2. Análise do impacto dos instrumentos de comunicação e promoção utilizados actualmente junto das mulheres empreendedoras;- Etapa 3. Elaboração de conclusões acerca dos pontos fracos da actual estratégia de comunicação e divulgação. <p>Fase II. Definição estratégica do Plano de Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Definição da estratégia de comunicação;- Etapa 2. Caracterização e segmentação do público-alvo;- Etapa 3. Definição dos objectivos da comunicação;- Etapa 4. Definição da mensagem de comunicação. <p>Fase III. Definição da abordagem de comunicação</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Definição dos meios, canais e instrumentos de comunicação e sua aplicação junto dos diversos segmentos do público-alvo;- Etapa 2. Definição de parcerias a estabelecer e identificação das pessoas de contacto. <p>Fase IV. Desenvolvimento do Plano de Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Elaboração do Plano de Comunicação;- Etapa 2. Implementação do Plano;- Etapa 3. Monitorização e controlo da implementação;- Etapa 4. Análise dos resultados obtidos.

P6. Plataforma de apoio às mulheres empreendedoras	
Justificação e objetivos	Os diversos esforços que têm sido encetados com vista à melhoria da condição da mulher em diversas áreas esbarram, muitas vezes, com a falta de articulação entre entidades actuantes nesta área, diminuindo o impacto das acções realizadas junto das beneficiárias. O presente projecto vem propor mecanismos de congregação de entidades e iniciativas, no sentido de potenciar a comunicação e o trabalho em rede entre as diversas organizações que poderão, a diferentes níveis, apoiar o desenvolvimento da mulher Cabo-verdiana.
Descrição das actividades a desenvolver	No âmbito deste projecto propõe-se a criação de uma plataforma de apoio às mulheres empreendedoras que: <ul style="list-style-type: none"> - Agregue todas as entidades intervenientes na questão do empreendedorismo feminino, clarificando o potencial de intervenção de cada uma; - Contribua para potenciar o trabalho em rede entre estas entidades e incentive, sempre que pertinente, a partilha de recursos e o trabalho para objectivos comuns; - Desenvolva um plano de actividades prevendo iniciativas como: elaboração de candidaturas a projectos entre entidades pertencentes à rede; estabelecimento de parcerias específicas entre entidades; sensibilização das entidades potencialmente parceiras sobre as vantagens do trabalho em rede; organização de sessões de <i>networking</i> para estimular o estabelecimento de parcerias entre entidades de cariz diverso (ex: bancos e associações empresariais, entidades formadoras e entidades da administração pública); - Desenvolva meios de comunicação e colaboração digitais, nomeadamente um website com área colaborativa e um acervo documental digital ligado às questões de género e ao empreendedorismo feminino.
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa coordenadora da plataforma e do respectivo plano de actividades; - Equipa de técnicos/as para o desenvolvimento dos meios de comunicação e colaboração digitais; - Meios técnicos e logísticos e outros recursos necessários para a implementação do plano de actividades definido.
Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado ONU Mulheres e pelo ICIEG, contando com o envolvimento de todas as entidades consideradas relevantes nesta área. No Anexo IV é apresentada uma listagem com a sugestão de algumas das entidades a contactar. Poderá ser ainda consultado o “Guia das ONG’s de Cabo Verde”, onde se encontra uma listagem exhaustiva de diversas entidades com acção nas diversas ilhas do arquipélago⁹.</p> <p>De notar que, aquando da criação desta plataforma, deverá ser clarificado que cada entidade poderá ter um nível de envolvimento diferente na mesma, devendo esta funcionar como um facilitador e não como um organismo impositor.</p>

⁹ Disponível através do link:

http://www.google.com/search?hl=pt-BR&client=firefox-a&hs=X41&rls=org.mozilla%3Apt-BR%3Aofficial&q=Associa%C3%A7%C3%A3o+das+Mulheres+Empres%C3%A1rias+S.+Vicente%2C+Cabo+Verde&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=

Fase I. Definição preliminar da plataforma

- Etapa 1. Identificação de potenciais entidades e pessoas a mobilizar;
- Etapa 2. Identificação de potenciais actividades a desenvolver;
- Etapa 3. Recolha de informação sobre mecanismos de funcionamento e instrumentos de apoio a estruturas de cariz semelhante.

Fase II. Constituição da plataforma de apoio ao empreendedorismo feminino

- Etapa 1. Organização do encontro entre entidades para a constituição da plataforma;
- Etapa 2. Definição do plano de actividades preliminar para a plataforma;
- Etapa 3. Criação dos instrumentos de apoio ao funcionamento da plataforma.

Fase III. Arranque da plataforma

- Etapa 1. Implementação do plano de actividades da plataforma;
- Etapa 2. Monitorização e avaliação do impacto das actividades realizadas;
- Etapa 3. Dinamização e actualização regular do plano de actividades.

5.3.5. Programas de Apoio

P7. Prémios de empreendedorismo feminino	
Justificação e objectivos	<p>Em Cabo Verde, verifica-se uma lacuna em termos de programas de apoio ao empreendedorismo especificamente direccionados para mulheres e que privilegiem a divulgação e distinção pública de ideias de negócio inovadoras ou de projectos de investimento renovador em negócios de sucesso já estabelecidos. Assim, propõe-se a criação de um prémio que sirva de estímulo ao empreendedorismo feminino, fomentando a criação e o progresso de negócios próprios, por forma a reforçar o peso da mulher na força de trabalho do País.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>Após a definição detalhada da modalidade de funcionamento dos prémios de empreendedorismo feminino e da mobilização dos recursos necessários à sua implementação, o processo de atribuição dos prémios contempla diversas etapas, incluindo a recepção de candidaturas; a avaliação e divulgação de resultados; e, finalmente, a atribuição do prémio final. O prémio final incluirá três componentes principais: uma componente financeira, uma componente de formação e outra de apoio e acompanhamento da implementação das ideias de negócio, incluindo o acompanhamento regular da evolução da empresa durante os primeiros meses da sua implementação.</p> <p>As candidaturas submetidas ao prémio deverão encontrar-se devidamente caracterizadas quanto à identidade da promotora da ideia de negócio. No caso da empresa já se encontrar estabelecida, deve também ser devidamente identificada. A ideia de negócio deve também ser devidamente descrita com informação relevante. Posteriormente, as candidaturas serão avaliadas por um júri constituído por representantes das entidades que promovem o prémio, ou outras de relevância efectiva, de acordo com uma série de critérios decisivos, tais como o cariz inovador, a viabilidade económica e a possibilidade de execução.</p> <p>Finalmente, depois de seriadas, avaliadas e eleita(s) a(s) candidatura(s) vencedora(s), a divulgação será efectuada publicamente, o que contribuirá também para a promoção do empreendedorismo feminino.</p>
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Materiais de comunicação e promoção para a divulgação do prémio; - Equipa de formadores/as e consultores/as com conhecimento específico e experiência comprovada na elaboração e implementação das ideias de negócio; - Recursos financeiros/entidades financiadoras para a componente financeira do prémio.

Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pela ADEI e pela Associação de Mulheres Empresárias, com o apoio da ONU Mulheres e do ICIEG. Mais uma vez, procurando a maior abrangência possível, deverão ser envolvidas entidades de apoio local, capazes de incentivar a participação de mulheres de várias ilhas. Deverão ser ainda envolvidas personalidades relevantes na área do empreendedorismo feminino, para a constituição do júri que atribui o prémio.</p>
Metodologia de implementação	<p>Fase I. Definição fina das características da iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Definição do público-alvo e modalidades de implementação;- Etapa 2. Identificação de mecanismos de financiamento e entidades a envolver;- Etapa 3. Definição do regulamento da iniciativa;- Etapa 4. Preparação de materiais de divulgação. <p>Fase II. Preparação e implementação da iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none">- Etapa 1. Divulgação da iniciativa;- Etapa 2. Recepção e avaliação de candidaturas;- Etapa 3. Selecção e divulgação do projecto vencedor;- Etapa 4. Atribuição do prémio e apoio à implementação do negócio.

P8. Vales de empreendedorismo	
Justificação e objectivos	<p>Este projecto visa contribuir para a renovação, reciclagem, modernização e diversificação do tecido empresarial Cabo-verdiano, potenciando o papel da mulher. Considerando a actual ausência de iniciativas especificamente direccionadas para as mulheres Cabo-verdianas, propõe-se a criação de vales de empreendedorismo, que darão acesso a uma bolsa de horas de apoio a serem utilizadas por parte das destinatárias e que poderão ser atribuídos em diferentes contextos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No sector formal, para mulheres já estabelecidas como empresárias ou mulheres que planeiam a criação do próprio negócio; - No sector informal, para mulheres que pretendem formalizar o seu negócio e necessitam de orientação específica para esse efeito; - Em ambos os sectores, para mulheres que pretendam adquirir novos conhecimentos sobre o modo de abordar os mercados em que se inserem e gerir o seu negócio, aproveitando o potencial que possuem; <p>Estes vales serão criados pela equipa coordenadora do projecto e a sua atribuição obedecerá a uma regulamentação específica, mas poderão ser depois implementados pelas diversas entidades associadas ao projecto.</p>
Descrição das actividades a desenvolver	<p>Os vales de empreendedorismo envolvem a atribuição de horas de consultoria gratuita às candidatas cujas propostas forem aprovadas, promovendo, divulgando e apoiando o empreendedorismo, o desenvolvimento de <i>know-how</i> e de inteligência empresarial. Esta iniciativa pretende apoiar múltiplos projectos num máximo adaptável à sua inerente, destacando-se pelo critério alargado de avaliação das ideias submetidas, em função do seu contexto (por exemplo, considerando as características sócio-económicas da proponente).</p> <p>Neste sentido, os vales de empreendedorismo deverão ser um instrumento flexível e aplicável de acordo com as necessidades de cada destinatária e através da entidade considerada mais adequada em cada caso. O apoio prestado no âmbito da atribuição dos vales poderá abranger diversas áreas de actuação, devendo cada entidade, de acordo com critérios previamente definidos, seleccionar as candidatas às quais será atribuído o vale, assim como o tipo de apoio a prestar, sua duração e características.</p>
Recursos necessários	<ul style="list-style-type: none"> - Equipa de consultores/as multidisciplinar com experiência comprovada na elaboração, conclusão e implementação das ideias de negócio. - Consultores/as e técnicos/as de apoio das entidades envolvidas na iniciativa.
Parceiros a envolver	<p>Propõe-se que o projecto seja coordenado pela MORABI e ADEI, contando com o apoio do ICIEG e da ONU Mulheres, com a intervenção de consultores especialistas e de todas as entidades interessadas na atribuição destes vales.</p>

Fase I. Definição fina das características da iniciativa

- Etapa 1. Definição do público-alvo e modalidades de implementação;
- Etapa 2. Identificação de mecanismos de financiamento;
- Etapa 3. Identificação de entidades a envolver;
- Etapa 4. Elaboração regulamento de funcionamento e guia para a implementação da iniciativa.

Fase II. Preparação das entidades e atribuição de vales

- Etapa 1. Preparação e capacitação das entidades concessionárias dos vales;
- Etapa 2. Divulgação da iniciativa;
- Etapa 3. Recepção e avaliação de candidaturas;
- Etapa 4. Atribuição de vales de empreendedorismo;
- Etapa 5. Utilização dos vales por parte das destinatárias.

Fase III. Avaliação do impacto

- Etapa 1. Definição de indicadores de impacto da iniciativa;
- Etapa 2. Desenvolvimento e aplicação de instrumentos de avaliação do impacto;
- Etapa 3. Equacionamento da expansão da iniciativa a outras entidades/públicos/regiões.

5.4. SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

A monitorização e avaliação do impacto dos projectos são acções essenciais para o sucesso de qualquer intervenção. Neste sentido, deverá ser criado um mecanismo transversal de acompanhamento e controlo, que poderá ser dinamizado por um grupo representativo de entidades e que deverá apoiar-se numa metodologia global e em ferramentas específicas passíveis de serem aplicadas a todas as áreas de intervenção. Neste contexto, realça-se mais uma vez a importância da cooperação e coordenação de esforços, no sentido de galvanizar todas as entidades e pessoas para uma estratégia comum com resultados positivos para todas as partes – assim, a monitorização e acompanhamento da implementação de medidas futuras é um factor essencial para o sucesso destas iniciativas.

5.4.1. Monitorização global

Para a concretização do sistema de monitorização e avaliação, sugere-se a constituição de uma **Comissão de Acompanhamento (CA)**, que deverá efectuar a monitorização global das acções a levar a cabo, assegurando a articulação entre as mesmas, assim como a incorporação de acções de melhoria entre projectos. Sem prejuízo de outros elementos, esta comissão deverá integrar representantes das seguintes entidades:

- ✓ UCRE;
- ✓ ONU Mulheres;
- ✓ ICIEG.

A CA deverá reunir de dois em dois meses, para análise de resultados da implementação dos projectos e aconselhamento sobre acções correctivas a tomar. Nas reuniões bimestrais da CA deverão estar presentes os/as coordenadores/as dos projectos em curso. Nestas reuniões serão discutidas em detalhe as informações sobre a execução física e financeira dos vários projectos.

Com base na informação recolhida nestas reuniões, a Comissão deverá preparar dois tipos de relatórios, que incluem uma análise global e um ponto de situação dos vários

projectos, obtendo dessa forma uma visão efectiva da sua implementação. Assim, esta Comissão ficará responsável pela elaboração dos seguintes relatórios:

Tipo de relatório	Conteúdo e finalidade
Relatórios Bimestrais	Relatórios a elaborar de dois em dois meses, apresentando a evolução dos indicadores que reflectem a execução física e financeira dos vários projectos, permitindo a sua monitorização e inserção de acções correctivas.
Relatório Final	Relatório com o balanço e os resultados dos indicadores de desempenho de todos os projectos. A realizar um mês após a conclusão do último projecto.

Tabela 10. Relatórios a produzir pela Comissão de Acompanhamento

Para o sucesso da implementação das tarefas de monitorização e avaliação, prevê-se a contribuição ampla dos/as coordenadores/as de cada projecto, dado que serão eles/elas a realizar o acompanhamento directo das tarefas associadas à concretização dos mesmos.

5.4.2. Monitorização dos projectos

O êxito do processo de monitorização e avaliação está muito dependente da produção de informação atempada sobre as actividades e tarefas realizadas. Assim, no âmbito de cada projecto, deverá ser promovida a realização de 3 reuniões obrigatórias entre o coordenador e a equipa de projecto:

Tipo de reunião	Conteúdo e finalidade
Reunião inicial	A realizar aquando do arranque do projecto. Tem como objectivo o refinamento dos objectivos, prazos, processos e metodologias associados ao respectivo projecto. Nesta reunião será imperativa a definição de indicadores e metas para os indicadores quantificáveis do projecto.
Reunião intermédia	A realizar numa fase intermédia da implementação do projecto. Destina-se à verificação dos progressos atingidos, dificuldades e desvios encontrados, assim como à definição de medidas correctivas que possam ser necessárias.
Reunião final	A realizar aquando da conclusão das principais actividades projecto. Tem como objectivo efectuar uma apreciação dos resultados alcançados, um balanço comparativo dos objectivos atingidos face ao previsto, a validação dos registos de acompanhamento predefinidos e a reflexão sobre as aprendizagens relevantes para o futuro. Nesta reunião deve ser apresentado um <i>draft</i> do relatório final do projecto, o qual, depois de aprovado pela equipa, deverá ser enviado para todos os elementos da CA.

Tabela 11. Reuniões a realizar entre o coordenador e a equipa de projecto

Adicionalmente, deverão ser realizadas reuniões periódicas no âmbito de cada projecto, sendo a sua periodicidade definida na reunião inicial entre o coordenador do projecto e os diferentes elementos da equipa. Desta forma, pretende-se garantir um acompanhamento e controlo contínuo e sistemático da implementação da metodologia definida para cada projecto. Em todas as situações, o registo das reuniões deverá derivar em actas, assinadas pelos elementos participantes.

O acompanhamento e controlo pressupõem também a existência de **registos** congruentes com os objectivos de cada uma das fases de execução de cada projecto. Assim, na reunião inicial de cada projecto, deverão ser definidos **indicadores de realização e respectivas metas**. Com base nestes indicadores, serão realizados pontos de situação quinzenais para monitorizar o desenvolvimento de cada projecto.

6. NOTAS FINAIS

A melhoria do ambiente de negócios em Cabo Verde deve ser um processo inclusivo, que considere as realidades e o papel que as diversas entidades e pessoas poderão desempenhar na melhoria da situação económica e, conseqüentemente, na melhoria das condições de vida da população Cabo-verdiana.

Tal como foi referido, nem todas as necessidades de intervenção apontadas poderão ser concretizadas de imediato, ou a curto prazo. Além do mais, existem aspectos que, não sendo reflexo da legislação, não sendo característicos de um indicador em particular, e muitas vezes não estando directamente ligados às condições do ambiente de negócios, requerem uma abordagem transversal, a médio/longo prazo. Assim, por exemplo, para além das acções propostas, seria necessário considerar âmbitos de actuação mais vastos, incluindo alguns aspectos que extravasam o domínio específico do ambiente de negócios em Cabo Verde, mas cuja intervenção poderia contribuir indirectamente para a sua melhoria de um ponto de vista de género, como por exemplo:

- ✓ Criação de infra-estruturas, equipamentos sociais e serviços de apoio, tais como creches, meios de transporte públicos, escolas a funcionar em regime nocturno, mercados de artesanato e produtos típicos de cada ilha. A existência de mais infra-estruturas de apoio, não só na cidade da Praia, mas sobretudo no interior e nas restantes ilhas, poderia contribuir para melhorar as condições de vida das mulheres, criando melhores condições para a abertura de negócios e para o fomento do emprego e permitindo também uma descentralização da procura de emprego e da criação de negócios informais na cidade da Praia.
- ✓ Sensibilização e formação de outros públicos, como por exemplo os homens, no sentido de assumirem de forma mais empenhada as suas responsabilidades domésticas; a classe política, no sentido de esta deter um conhecimento mais aprofundado das dimensões de género na formulação de políticas públicas.
- ✓ Continuação do processo de reformas legais em áreas não especificamente direccionadas para o ambiente de negócios, mas que poderão contribuir para a melhoria das condições de vida das mulheres e para a sua crescente intervenção na vida pública e nas dinâmicas económicas;

- ✓ Intervenção mais abrangente no sistema de ensino Cabo-verdiano, envolvendo a adaptação dos currículos escolares, com vista à introdução de disciplinas teóricas e práticas relacionadas com o empreendedorismo e criação de negócios, de modo a que o empreendedorismo seja visto, tanto por homens como por mulheres, como uma oportunidade de carreira.

Considerando todas as necessidades de intervenção, os seus diferentes contextos e graus de prioridade, importa não perder de vista dois aspectos essenciais: por um lado, a coordenação constante entre o trabalho dos/as diferentes intervenientes nestas temáticas, incluindo, naturalmente, uma auscultação recorrente das beneficiárias - as mulheres empreendedoras ou potencialmente empreendedoras. Por outro lado, a preocupação em realizar um trabalho contínuo, consequente e continuado, que integre diversas acções num todo coerente, onde os resultados de uma iniciativa irão alimentar e justificar a aposta na iniciativa seguinte.

Anexo

Anexo I. Legislação e documentação consultada

1. Legislação

- Decreto-Lei nº 5/2007, de 16 de Outubro - Aprova o Código Laboral;
- Decreto-Lei nº 35/2007, de 29 de Outubro - Institucionaliza a Casa do Cidadão;
- Decreto-Lei nº 43/2007, de 5 de Dezembro - Relativo à gestão de actos de registo por via electrónica;
- Decreto-Lei nº 44/2007, de 5 de Dezembro - Regula a emissão e a transmissão de documentos por via electrónica;
- Decreto-Lei nº 9/2008, de 13 de Março - Relativo ao regime especial de constituição e início de actividade de sociedades comerciais por quotas e anónimas;
- Decreto-Lei nº 29/2009 de 17 de Agosto - Estabelece o regime jurídico do cadastro predial;
- Decreto-Lei nº 47/2009, de 23 de Novembro - Relativo à base contributiva para o Sistema de Protecção Social;
- Decreto-Lei nº 48/2009, de 23 de Novembro - Relativo ao sistema de Protecção Social para trabalhadores por conta própria;
- Decreto-Lei nº 49/2009, de 23 de Novembro - Relativo ao trabalho doméstico;
- Decreto-Lei nº 70/2009, de 30 de Dezembro - Relativo aos emolumentos dos actos praticados pelos registos e notariado;
- Decreto-Lei sobre o Sistema Nacional de Habitação Social (SNHS) - Aprovado em Conselho de Ministro a 13 de Maio de 2010, aguarda publicação em Boletim Oficial;
- Lei Especial sobre a VBG, Aprovada pela Assembleia Nacional a 26 de Julho de 2010;
- Lei nº 39/VI/2004, de 2 de Fevereiro - Relativa à modernização administrativa;
- Lei nº 55/VI/2005 - Relativa aos incentivos para os estabelecimentos ou empreendimentos turísticos;
- Lei nº 15/VII/2007, de 10 de Setembro - Regula a actividade de Microfinanças;
- Lei nº 33/VII/2008 - Aprova o Código do Imposto de Selo;
- Lei nº 49/VII/2009, de 30 de Dezembro - Define o Regime Geral de Acesso às Actividades Económicas;

- Portaria Conjunta n° 42/2007, de 5 de Dezembro - Cria e regulamenta o Portal da Internet da Casa do Cidadão;
- Portaria Conjunta n° 43/2007, de 5 de Dezembro - Relativa a certidões e actos de registo;
- Portaria n° 6/2008, de 13 de Março - Relativa à constituição da “empresa no dia” e constituição online de sociedade por quotas e anónimas;
- Resolução n° 34/2006, de 14 de Agosto - Relativa à criação da UCRE;
- Resolução n° 26/2010 - Aprova os Princípios do Bom Governo das Empresas Públicas ou participadas pelo Estado.

2. Outra documentação

- Asian Development Bank; Gender, Law and Policy in ADB Operations: A Tool Kit; 2006.
- Babson College e Global Entrepreneurship Research Association, Global Entrepreneurship Monitor - 2010 Report: Women Entrepreneurs Worldwide; Dezembro de 2011.
- Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), Relatório Combinado: Sétimo e Oitavo Relatórios - Relatórios submetidos pelos Estados - Partes em conformidade com o Artigo 18.º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres”; Agosto de 2010.
- Fundación Canaria ILD Europa: Panorama da extralegalidade em Cabo Verde - Pré-diagnóstico avançado; Abril de 2010.
- German Development Institute; Gender Issues in Doing Business: an analysis using case studies of Ghanaian women entrepreneurs; Bonn; Novembro de 2009.
- Governo da República de Cabo Verde - Instituto da Condição Feminina; II Plano para Igualdade e Equidade de Género, 2005-2009.
- Governo da República de Cabo Verde - Instituto da Condição Feminina; Plano de Acção Nacional de Promoção da Mulher (1996-2000).
- Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde; Questionário Unificado de Indicadores Básicos De Bem-Estar (QUIBB – CV, 2007); Praia, Junho de 2009.
- Investment Finance Corporation; Gender and Investment Climate Reform Assessment; Washington DC; Janeiro de 2010.

- MundiServiços – Companhia Portuguesa de Serviços de Gestão, Lda.; Projecto “Apoio ao Desenvolvimento do Plano de Comunicação da Reforma do Estado em Cabo Verde”, Relatório da Fase 1 – Diagnóstico e Identificação de Percepções e Expectativas; Agosto de 2008.
- Organização das Mulheres de Cabo Verde, Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade do Género; Diagnóstico sobre as oportunidades de emprego e negócio para as mulheres na ilha da Boa Vista; Fevereiro de 2010.
- Organização das Mulheres de Cabo Verde, Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade do Género; Três Casos de Experiências Colectivas Bem-Sucedidas de Mulheres ou Mistas; Dezembro de 2009.
- The Donor Committee for Enterprise Development; Business Environment Reforms and the Informal Economy; Dezembro de 2009.
- The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank; Doing Business 2011; Co publication of The World Bank and the International Finance Corporation; Washington DC, 2010
- The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank; Women, Business and the Law, Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies; Washington DC; 2010.
- United States Agency for International Development (USAID); Tips for Conducting a Gender Analysis at the Activity or Project Level; 2011.
- United Nations Industrial Development Organizations; Estudo sobre o Ambiente de Negócios em Cabo Verde; Abril de 2010.

Anexo II. Lista de entrevistados e entrevistadas

Nr	Dia	Pessoa	Entidade	Cargo
1	28/11/2010	D. Lilicha	Restaurante Panorama	Gerente, Proprietária
2	29/11/2010	Marly Cruz	Novo Banco	Administradora
3		D. Osenda	(sector informal)	Vendedora
4		Neusa Silva	Guia de Serviços	Gerente, Proprietária
5		Maria de Lurdes Barros	Casa do Cidadão	Responsável
6		Sónia	Vendedora de Doces	Dona do negócio
7		Arlinda Peixoto	ITECH – Incubadora de Empresas	Sócia, Administradora
8	30/11/2010	Guido Figueiredo, Gunther Campos, Ludgero Correia	Direcção Geral das Alfândegas	Substituto do Director Geral, Director de Serviços Anti-Fraude, Inspeção Geral
9		Maria Lima	Orbitur (empresa)	Gerente, proprietária
10		Ana Ribeiro	OPAL (empresa)	Gerente, Proprietárias
11		Dina Curado	Associação Comercial de Sotavento	Representante
12		Loide Monteiro	Loid Engenharia, Ass. Jovens Empresários, Rede de mulheres empresárias da CEDEAO	Administradora, Vice-Presidente, Ponto Focal em Cabo Verde
13	01/12/2010	Anilda Soares	ICIEG	Consultora (Projectos de Desenvolvimento Económico)
14		Isabel Moniz	Inspeção Geral de Trabalho	Inspectora
15		Bárbara Faria	Garantia Seguros	Directora Comercial
16		Carlota Moniz (Zeza)	Salão de Cabeleireiro New Look	Gerente, Proprietária
17		Idalina Freire	OMCV, FAMEC	Presidente
18			DGCI	Director
19		Luisilda Lobo	Tipografia Santos	Gerente
20	Cláudia Rodrigues	ICIEG	Presidente	
21	Júlia Ferreira	Caixa Económica de Cabo Verde	Directora Comercial	
22	Felisberto Veiga	ACAISA (Associação Comercial, Agrícola e Industrial de Santiago)	Presidente	
23	01/12/2010	Dr. Óscar Santos	Câmara da Praia	Vereador Económico
24			INPS	Director Geral
25		José Manuel Vaz, João Pires, Armanda	CCSL	Presidente
26		Edelfride Almeida	Rede MEC	Presidente
27		Lúcia Passos	MORABI	Presidente
28		Lamini Tavares	Centro de Formação Profissional IEFPP	Director
29		Florentino Cardoso	ADEI	Presidente

Anexo III. Guiões de entrevistas

Categorias de entrevistados/as:

1. Empresas (sector formal)
2. Empresas (sector informal)
3. Entidades prestadoras de serviços
 - a) Organismos públicos
 - b) ONG
 - c) Bancos
 - d) Entidades formadoras
 - e) Incubadoras
4. Parceiros sociais/outros
 - a) Associações empresariais
 - b) Organizações sindicais

Notas:

- As listagens de questões apresentadas constituem somente uma orientação. Considerando as especificidades de cada entrevistado/a e o tempo disponível, poderão ser omitidas, reformuladas ou adicionadas questões.
- Todas as entrevistas terão início com uma apresentação do/a interlocutor/a, do trabalho que está a ser realizado e da finalidade da entrevista.
- No final, cada entrevistado/a será questionado/a sobre a eventual existência de comentários ou sugestões adicionais.

1. Empresas (sector formal)

a) Informação geral sobre a pessoa e sobre a empresa:

- Nome da pessoa e funções desempenhadas na empresa
- Idade
- Formação
- Nome da empresa e localização
- Data de criação da empresa
- Principais actividades da empresa
- Número de trabalhadores (homens e mulheres)
- Capital social
- Quem detém e quem gere a empresa

b) Como descreve as seguintes fases do seu negócio? Quais as principais dificuldades e factores positivos? Em alguma fase do processo existiu discriminação pelo facto de ser mulher? Que aspectos gostaria de ver melhorados?

- Iniciar negócio
- Obter crédito (teve acesso a algum crédito?)
- Pagamento de impostos
- Apoio às empresas (conhece algum programa específico de apoio?)

c) Quais são os principais constrangimentos que sente no seu negócio?

- Exemplos: electricidade, acesso ao crédito (burocracia e taxas de juro), administração fiscal, alfândegas, regulamentação comercial, acesso à terra, mão-de-obra, corrupção, taxas de imposto, crime/insegurança/desordem, sector informal/concorrência desleal, tribunais e resolução legal de conflitos, legislação labora/outra, infra-estruturas, saúde pública.

d) Nos constrangimentos que sente no seu negócio, acha que algum ou alguns deles estão relacionados com o facto de ser mulher? Acha que poderia ter outros constrangimentos se não fosse mulher?

e) Como é encarado pela comunidade, família, amigos, instituições com as quais lida, o facto de ser mulher empresária?

f) Relação com os Serviços da Administração Pública

- Do contacto que tem tido com estes serviços para a criação/gestão do seu negócio, acha que são eficientes?
- Acha que existe algum tratamento especial (positivo/negativo) para as mulheres? E para os homens?
- Que horários de funcionamento e formas de atendimento (presencial, internet, telefone) seriam mais convenientes para si?
- Ao lidar com funcionários destes serviços prefere ser atendida por homens, mulheres, ou não tem preferência?
- Que aspectos gostaria de ver melhorados? Existem algum aspecto que criasse melhores condições para as mulheres?

g) Relação com outros organismos

- Pertence a alguma associação empresarial, associação de mulheres? Se sim, com que finalidade?
- Obteve apoio de alguma ONG, banco ou outra entidade para o seu negócio?
- Para a criação/gestão do seu negócio estabeleceu contactos relevantes com outras entidades?

h) Processo de Reforma:

- Conhece o Processo de Reforma? Se sim, como tomou contacto?
 - Quais são as principais medidas do processo de reforma que afectam o seu negócio?
 - Qual a sua visão sobre a forma como tem decorrido o processo de reforma e o seu impacto nas oportunidades de negócio para mulheres? Tem confiança neste processo?
 - O processo tem respondido às suas expectativas? O que espera deste processo, sobretudo em termos de desenvolvimento e modernização do ambiente empresarial?
 - Sente-se envolvida/comprometida com este processo? Estaria disponível para colaborar mais com os órgãos que estão a implementar esta Reforma?
-

2. Empresas (sector informal)

a) Informação geral sobre a pessoa

- Nome da pessoa
- Idade
- Formação

b) Informação sobre o negócio:

- Que actividade desenvolve?
- Onde desenvolve as actividades? Sem local, domicílio sem local, local no domicílio, local fora do domicílio. Meio urbano ou rural?
- Há quanto tempo desenvolve esta actividade?
- Tem mais pessoas a trabalhar consigo?
- Quanto dinheiro faz? Por dia, por semana, por mês
- Quantas horas trabalha por semana?
- Quem deu o dinheiro para iniciar a sua actividade? Fez algum empréstimo?

c) Principais dificuldades

- Quais foram as principais dificuldades que sentiu para começar a sua actividade?
- Quais são as principais dificuldades que sente actualmente? Ex: Problemas com o Estado ligados ao local, impostos, produtos vendidos e utilizados; falta de clientes, concorrência, abastecimento e matérias-primas, espaço, tesouraria, equipamento, regulamentação, organização, recrutamento, problema técnico, outros.
- Que dificuldades sente pelo facto de ser mulher? Ex: discriminação; pouco tempo disponível porque tem de fazer as tarefas da casa/cuidar dos filhos; só os homens é que têm acesso a condições como educação, herança de terrenos, etc.

d) Como é encarado pela comunidade, família, amigos, instituições com as quais lida, o facto de ser mulher e ter este negócio? Acha que é mal vista por isso?

e) Possibilidade de formalização

- Alguma vez pensou em registar o seu negócio? Porque não o fez?
- Alguma vez pensou em ter um emprego formal? Porque não o fez?

f) Que tipo de ajuda gostaria de ter? Exemplos: Acesso ao crédito, acesso a grandes encomendas, formação técnica, máquinas modernas, informações sobre o mercado, assistência no abastecimento; criação, organização, contas; registo de actividade, publicidade de novos produtos.

i) Relação com outros organismos

- Pertence a alguma associação empresarial, associação de mulheres? Se sim, qual?
- Obteve apoio de alguma ONG, banco ou outra entidade para o seu negócio?
- Para a criação/gestão do seu negócio estabeleceu contactos relevantes com outras entidades?

3. Entidades prestadoras de serviços (Organismos públicos, ONG, Bancos, Entidades formadoras, Incubadoras, etc.)

a) Informação sobre a pessoa e instituição

- Nome da pessoa e cargo desempenhado
- Nome da instituição
- Data de criação
- Principais actividades da instituição
- Localização da instituição
- Pessoa responsável
- Horário de atendimento/funcionamento
- Formas de atendimento: presencial, telefone, internet
- Número de funcionários (homens/mulheres)
- Nível de qualificação dos funcionários (homens/mulheres)
- A instituição tem autonomia financeira? E administrativa?

b) Perguntas específicas sobre os serviços da instituição e questões de género

- Acha que o horário de funcionamento é adequado para mulheres empresárias/que querem criar um negócio, considerando as suas condicionantes de horário?
- Acha que as formas de atendimento são adequadas para mulheres?
- Tem algum programa específico/apoio/medida para mulheres empresárias/que querem criar negócios?
- Denota uma maior afluência de homens/mulheres aos serviços da vossa instituição? Sabe quais são os motivos que o explicam?

c) Como avalia no geral o ambiente de negócios em Cabo Verde? Como tem sido a sua evolução? Denota alguma evolução em específico no que diz respeito às oportunidades de criação de negócios por parte de mulheres?

d) Considera que em termos legais existem condições igualitárias/particularmente favoráveis/particularmente desfavoráveis para a criação de negócios por parte de mulheres? Que reformas poderiam ser feitas neste âmbito?

e) Acha que os procedimentos exigidos pela vossa instituição aos empresários afectam de igual modo homens e mulheres?

f) Que medidas podiam ser tomadas pela vossa instituição para melhorar o ambiente de negócios em Cabo Verde, particularmente para o empresariado feminino?

g) Em termos de registo, licenciamento, pagamento de impostos, obtenção de crédito, obtenção de apoios, o que pode ser feito em Cabo Verde para melhorar o ambiente de negócios, particularmente para as mulheres? Acha que estes processos são tão fáceis para mulheres como para homens? Em que aspectos são mais difíceis para as mulheres?

h) Considera que em Cabo Verde existem normas culturais e sociais que impedem ou incentivam as mulheres a terem o seu próprio negócio?

i) Apoio à criação de negócios por parte das mulheres:

- Acha que existem em Cabo Verde serviços sociais suficientes para que as mulheres possam continuar a trabalhar, mesmo após constituir família?

- Acha que criar um novo negócio é uma opção de carreira para as mulheres que é socialmente respeitada?

- Acha que as mulheres são encorajadas a criarem o seu próprio emprego ou a iniciarem um novo negócio?

- Acha que os homens e as mulheres são igualmente expostos a boas oportunidades para criar um novo negócio?

- Acha que os homens e as mulheres são igualmente capazes de criar um novo negócio?

j) Considera que em termos legais existem condições igualitárias/particularmente favoráveis/particularmente desfavoráveis para a criação de negócios por parte de mulheres? Que reformas poderiam ser feitas neste âmbito?

k) Que medidas podiam ser tomadas pela vossa instituição para melhorar o ambiente de negócios em Cabo Verde, particularmente para o empresariado feminino?

l) Processo de Reforma:

- Conhece o Processo de Reforma? Se sim, como tomou contacto?

- Este processo afectou/afecta o funcionamento da sua instituição?

- Qual a sua visão sobre a forma como tem decorrido o processo de reforma e o seu impacto nas oportunidades de negócio para mulheres? Tem confiança neste processo?

- Acha que o processo tem respondido às expectativas dos empresários?

O que espera deste processo, sobretudo em termos de desenvolvimento e modernização do ambiente empresarial e criação de oportunidades para mulheres empresárias?

- Quais os principais constrangimentos deste processo? O que poderia ser melhorado?

4. Parceiros sociais/outros

a) Informação sobre a pessoa e instituição

- Nome da pessoa e cargo desempenhado
- Nome da instituição
- Data de criação
- Principais actividades da instituição
- Localização da instituição
- Pessoa responsável
- Horário de atendimento/funcionamento
- Formas de atendimento: presencial, telefone, internet
- Número de funcionários (homens/mulheres)
- Nível de qualificação dos funcionários (homens/mulheres)
- A instituição tem autonomia financeira? E administrativa?

b) Perguntas específicas sobre os serviços da instituição e questões de género:

- Acha que o horário de funcionamento é adequado para mulheres empresárias/que querem criar um negócio, considerando as suas condicionantes de horário?
- Acha que as formas de atendimento são adequadas para mulheres?
- Tem algum programa específico/apoio/medida para mulheres empresárias/que querem criar negócios?
- Denota uma maior afluência de homens/mulheres aos serviços da vossa instituição? Sabe quais são os motivos que o explicam?

c) Como avalia no geral o ambiente de negócios em Cabo Verde? Como tem sido a sua evolução? Denota alguma evolução em específico no que diz respeito às oportunidades de criação de negócios por parte de mulheres?

d) Condições para a criação de negócios: Como avalia o acesso das mulheres às seguintes condições em Cabo Verde?

- Financiamento para a criação de negócios
- Programas governamentais de apoio à criação de negócios
- Contacto com serviços da Administração Pública para a criação/gestão de negócios
- Acesso a educação e formação

- Acesso a infra-estruturas
- Acesso a tecnologias
- Entrada no mercado (nacional e internacional)
- Oportunidade para criar negócios

e) Considera que em Cabo Verde existem normas culturais e sociais que impedem ou incentivam as mulheres a terem o seu próprio negócio?

f) Apoio à criação de negócios por parte das mulheres:

- Acha que existem em Cabo Verde serviços sociais suficientes para que as mulheres possam continuar a trabalhar, mesmo após constituir família?
- Acha que criar um novo negócio é uma opção de carreira para as mulheres que é socialmente respeitada?
- Acha que as mulheres são encorajadas a criarem o seu próprio emprego ou a iniciarem um novo negócio?
- Acha que os homens e as mulheres são igualmente expostos a boas oportunidades para criar um novo negócio?
- Acha que os homens e as mulheres são igualmente capazes de criar um novo negócio?

f) Processo de Reforma:

- Conhece o Processo de Reforma? Se sim, como tomou contacto?
- Este processo afectou/afecta o funcionamento da sua instituição?
- Qual a sua visão sobre a forma como tem decorrido o processo de reforma e o seu impacto nas oportunidades de negócio para mulheres? Tem confiança neste processo?
- Acha que o processo tem respondido às expectativas dos empresários?

O que espera deste processo, sobretudo em termos de desenvolvimento e modernização do ambiente empresarial e criação de oportunidades para mulheres empresárias?

- Quais os principais constrangimentos deste processo? O que poderia ser melhorado?

Anexo IV. Lista de potenciais entidades a envolver nos projectos

ENTIDADE	OBJECTIVO
ADEI: Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação	Apoio à gestão das Micro e Pequenas empresas e associações empresariais.
ARFA: Agência de Regulação e Supervisão dos Produtos Farmacêuticos e Alimentares	Apoio ao estabelecimento da Qualidade nos sectores farmacêutico e alimentar.
AJEC: Associação de Jovens Empresários de Cabo Verde	Dinamização da formação, informação, apoio técnico, representação dos interesses e identificação dos meios que fomentem o desenvolvimento da actividade empresarial dos jovens.
AMEPCV: Associação de Mulheres Empresárias Profissionais de Cabo Verde	Intervenção nas áreas de desenvolvimento do género, defesa do consumidor, incentivo à formação e sensibilização das mulheres empresárias Cabo-verdianas.
Atelier Mar	Formação profissional e fomento da cultura e desenvolvimento comunitário.
CVI: Cabo Verde Investimentos	Promoção de Cabo Verde como país atractivo e seguro de investimentos, contribuindo para o crescimento da economia e da competitividade.
Câmara de Comércio Indústria e Turismo Portugal Cabo Verde	Desenvolvimento de actividades e divulgação das potencialidades da economia Cabo-verdiana, motivando e acompanhando o investimento externo.
CAMPO: Centro de Apoio ao Migrante no País de Origem	Acolhimento, aconselhamento e prestação de informações a cidadãos Cabo-verdianos que pretendem emigrar para Portugal.
Direcção Geral de Alfabetização	Formação profissional e fomento da alfabetização
FAO: <i>Food and Agriculture Organization</i>	Agência das Nações Unidas orientada para a luta contra a fome, apoio ao desenvolvimento social, da agricultura, floresta e pescas.
GOIP: Gabinete de Orientação e Inserção Profissional da Mulher	Fomento da autonomia e capacidade da mulher face ao mercado de trabalho, na perspectiva de desenvolvimento e de luta contra a pobreza
ICIEG: Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade do Género	Desenvolvimento de políticas para a igualdade de direitos entre homem e a mulher, bem como para a participação da mulher nos vários sectores da sociedade
IEFP: Instituto de Emprego e Formação Profissional	Formação profissional relevante e execução das políticas de emprego definidas pelo Governo.
INE: Instituto Nacional de Estatística	Recolha, tratamento e divulgação de dados estatísticos.
Ministérios: Ministério do Trabalho, Ministério da Agricultura, Ministério das Infra-estruturas, Ministério da Economia	Orgãos de poder executivo máximo na área de actividade que tutelam, responsáveis pela gestão dessas mesmas áreas.
MORABI: Associação de Apoio à Auto-Promoção da Mulher no Desenvolvimento	Promoção da instrução e qualificação da mulher nos domínios técnico-profissional, de gestão e de planificação de projectos, com vista a apoiar a sua inserção no mercado de trabalho. Prestação de serviços de consultoria e criação de programas de

	micro-finanças.
NEPAD: <i>The New Partnership for Africa's Development</i>	Fomento do crescimento, desenvolvimento e participação na economia global, por parte dos países constituintes do continente Africano, promovendo a educação, formação, apoio económico e consultoria
OIT: Organização Internacional do Trabalho	Defesa dos direitos do trabalho, através da promoção das oportunidades de emprego e da melhoria da protecção social. Concessão de fundos para microcrédito.
OMCV: Organização das Mulheres de Cabo Verde	Promoção dos direitos da mulher, intervindo no desenvolvimento social e no apoio à formação, emprego e micro-crédito
ONU: Organização das Nações Unidas	Promoção do progresso social e melhoria dos padrões de vida e direitos humanos.
ONUDI: Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial	Apoio e mobilização de conhecimento, instrumentos, informação e tecnologia para promover uma economia com crescimento de produtividade e competitiva.
Rede MEC: Rede as Mulheres Economistas de Cabo Verde	Capacitação das mulheres com um nível académico mais baixo, divulgação de informações sobre a equidade do género, sobre os direitos da mulher e sobre as convenções relativas à mulher.
SDE: Sociedade de Desenvolvimento Empresarial	Aprovação de crédito e financiamento de pequenas e médias empresas
Sindicatos	Defesa dos interesses económicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados.
SD'TIBM: Sociedade de Desenvolvimento Turístico das Ilhas da Boavista e Maio, S.A.	Planeamento e compatibilização ambiental, urbanística e infra-estrutural, na gestão e administração das zonas turísticas das ilhas da Boa Vista e do Maio.
Universidades, empresas, centros de formação profissional	Visam melhorar a formação teórico-experimental e a capacidade de organização em áreas-chave de negócio, em colaboração com entidades de relevância para o objectivo

Anexo V. Abordagem das questões de género no relatório *Doing Business*

O relatório anual *Doing Business*, uma co-publicação do *World Bank* e da *The International Finance Corporation*, avalia e compara a facilidade de fazer negócios em várias economias a nível mundial. Para tal investiga as leis e regulamentações nos diferentes países e apresenta uma série de indicadores quantitativos que permitem analisar a forma de fazer negócios. Os valores dos indicadores de cada país são comparados com os de outras economias de modo a criar uma lista de 183 países ordenada de acordo com a facilidade de fazer negócios. A utilização destes indicadores visa ainda analisar as reformas que obtiveram resultados positivos, onde ocorreram, e os motivos subjacentes ao sucesso.

Apesar de bastante inclusivos, estes relatórios e os indicadores neles analisados não se debruçam especificamente na realidade do empresariado feminino. Será então necessária prudência na extrapolação dos resultados dos indicadores de um país para os efeitos destes em negócios de mulheres empreendedoras. Aquando da avaliação dos resultados do relatório é então aconselhável a análise paralela de estudos que descrevam a paridade de género em determinadas áreas de negócio, sempre que aplicável para o indicador em avaliação.

Neste contexto, e com o objectivo de melhorar as condições para a criação e desenvolvimento de negócios para as mulheres empreendedoras, o relatório *Gender issues in Doing Business: An analysis using case studies of Ghanaian women entrepreneurs*, publicado em 2009, apresenta algumas recomendações políticas de forma a tornar mais relevante a questão do género no relatório *Doing Business*. A relevância da abordagem da questão do género no relatório *Doing Business* surge ainda do facto de que cada indicador pode sofrer variações, ainda que pequenas, se a população analisada for masculina ou feminina. Em muitas economias, a tradição apresenta ainda um forte papel em talhar as capacidades empreendedoras das mulheres. A título exemplificativo, foi verificado que, na realidade Ganesa, as mulheres apresentam uma dificuldade acrescida no acesso ao crédito, uma vez que, tradicionalmente, não são detentoras de propriedades.

No entanto, o *World Bank* está sensibilizado para a questão do género, e de modo a colmatar as possíveis lacunas existentes no relatório *Doing Business*, tem vindo a desenvolver projectos complementares, específicos para mulheres empreendedoras. Em particular, o projecto *Women, Business and the Law* tem como objectivo promover a igualdade entre géneros, apresentando assim em vários estudos, possíveis discrepâncias legais com base no género para 128 economias mundiais.

Anexo VI. Estudos de caso internacionais

Estudo de caso relevante para o projecto 1 – “Programa de formação integrado sobre empreendedorismo”:

Estudo de caso 1: “Programa orientado para o desenvolvimento de Mulheres Empresárias” (<i>Growth-Oriented Women Entrepreneurs, GOWE</i>) - Quénia	
Objectivos	<p>O objectivo do programa consistiu em fomentar o desenvolvimento de emprego através do empoderamento económico das mulheres, focando-se no desenvolvimento de competências das mulheres empreendedoras e no fortalecimento das suas associações e redes. O projecto foi financiado através o Banco Africano de Desenvolvimento, tendo iniciado no dia 5 de Março de 2007 e finalizado no dia 30 de Abril de 2010. Para tal foram implementadas três intervenções: (a) facilitar o acesso dos participantes do programa <i>GOWE</i> a financiamento através da utilização de um mecanismo de garantia parcial do Banco Africano de Desenvolvimento, em parceria com os bancos locais; (b) promover o acesso a serviços de desenvolvimento de negócios através da formação e aconselhamento empresarial; e (c) fortalecer a capacidade dos prestadores de serviços, financiadores e Associações de Empreendedorismo Feminino, de modo a oferecer serviços aos beneficiários de uma forma mais eficaz.</p>
Metodologia e actividades	<p>A metodologia do projecto foi dividida em duas actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) <u>Capacitar as mulheres empresárias através de sua formação em áreas relevantes</u> - A formação realizada superou largamente a meta estabelecida de 180 pessoas (por mais de 295%), tendo sido formadas um total de 711 empresárias. Este número de participantes demonstra o elevado interesse por parte das empresárias femininas, bem como o impacto positivo desta acção. ii) <u>Facilitar o acesso ao financiamento</u> - Apesar de ter sido implementada com sucesso, a actividade ficou contudo abaixo das expectativas. A meta de 60 empresárias com acesso a empréstimo não foi atingida, sendo que apenas 40 empresárias receberam o financiamento, correspondendo a 56,2% do valor total dos empréstimos em questão (\$ 4.000.000).
Resultados	<p>A cobertura geográfica do projecto incluiu as cidades: Nairobi, Mombaça, Kisumu e Nakuru, bem como os seus arredores.</p> <p>Os principais ensinamentos a retirar da experiência adquirida incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) O elevado interesse e procura pela capacitação/formação por parte das mulheres empresárias no Quénia.

	<ul style="list-style-type: none"> ii) A necessidade de divulgar o programa GOWE através de uma variedade de meios de comunicação, de modo a promover uma maior divulgação e disseminação da informação disponível. iii) Existe a necessidade de complementar a formação formal com formação informal, por meio de inclusão de mais sessões de assessoria com modelos positivos no programa de formação. iv) A necessidade de fixar as taxas da formação de acordo com as taxas de mercado, de forma promover a participação e a sustentabilidade do programa após a sua duração. v) A necessidade de formar os beneficiários antes de os recomendar a instituições financeiras, de forma a minimizar os riscos, o que pode denegrir a imagem das agências financeiras. vi) A necessidade do projecto desenvolver um acompanhamento mais forte e eficaz dos beneficiários, de modo a reforçar o fluxo de informação e de gestão do projecto.
<p>Saiba mais</p>	<p>http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_142992.pdf</p>
<p>Relevância para o contexto de Cabo Verde</p>	
<p>As realidades em Cabo Verde e no Quênia são idênticas no que diz respeito ao contexto das mulheres empresárias e ao nível reduzido das suas competências e qualificações. Este exemplo reflecte a relevância da formação em empreendedorismo, incluindo competências em questões financeiras, demonstrando a necessidade de formação por parte das mulheres empreendedoras, nomeadamente no ecossistema de negócios em Cabo Verde.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 2 – “Estudo sobre as mulheres e o sector informal em Cabo Verde”:

Estudo de caso 2: Estudo comparativo de mulheres empresárias no sector formal e sector informal: Um estudo na cidade de Dhaka (Bangladesh)

<p>Objectivos</p>	<p>O objectivo geral do estudo consistiu em obter informação sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • motivo para começar um negócio; • origem da ideia do negócio; • local do negócio; • desempenho do negócio; • o problema mais comum; • o ritmo de crescimento. <p>A motivação das empresas no sector informal está relacionada com a sobrevivência pessoal, ao invés do retorno sobre o investimento, em contraste com o que se verifica no sector formal. Nesse sentido, os objectivos mais específicos do projecto consistiram em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar o perfil das mulheres empresárias no sector informal na cidade de Dhaka; • Comparar as mulheres empresárias nos sectores formal e informal. <p>O estudo foi realizado em 2009 por S.S.M. Sadrul Huda, M. Sayeed Alam e M. Yunus Khan, das Universidades East West, em Dhaka, Bangladesh e Khwaja Yunus Ali, em Pabna, Bangladesh.</p>
<p>Metodologia e Actividades</p>	<p>A metodologia adoptada consistiu numa análise quantitativa, na qual foi estruturado um questionário usado para recolher a informação necessária. Para tal foram seleccionadas 38 mulheres empresárias (14 do sector formal, e 24 do sector informal). O referido questionário foi preenchido por cada mulher na presença do investigador.</p>
<p>Resultados</p>	<p>As conclusões obtidas, nas diferentes dimensões analisadas, incluem:</p> <p><u>O perfil das mulheres no sector informal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciam o negócio por motivos de independência. • O negócio é pequeno e na maioria dos casos o local de trabalho é a própria casa, sendo os vizinhos os seus principais clientes. <p><u>O motivo para iniciar um negócio e a origem da ideia de negócio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A maioria das participantes iniciaram o negócio por motivos de independência (53%). Outros motivos incluíram o desemprego (13%) e a manutenção da família (19%). • Nas maiorias dos casos a ideia de negócio era próprio.

	<p><u>Permissão para abrir um negócio e o local do negócio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • A maioria das participantes não tinha autorização oficial. Apenas 37% das inquiridas tinham uma permissão oficial. • Para ambas categorias (com e sem permissão), o negócio era administrado a partir das próprias casas. • A dimensão do seu negócio era reduzida, tendo no máximo mais uma ou duas pessoas a auxiliar. <p><u>Problemas associados ao negócio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • As mulheres com permissão oficial no sector formal não receberam nenhum apoio do governo. Não ter apoio do governo conduz a uma maior dificuldade em obter crédito, em adquirir uma licença comercial, ou certificados de imposto. • Por outro lado, o maior problema para as mulheres empresárias no sector informal não é muito claro. A maioria das mulheres deste sector não respondeu a este tópico.
<p>Saiba mais</p>	<p>http://maxwellsci.com/print/ajbm/19-23.pdf</p>
<p>Relevância para o contexto de Cabo Verde</p>	
<p>A investigação sugere que o sector informal se encontra bastante dependente da situação económica do país, sendo que a recessão económica mundial actual pode afectar adicionalmente este sector. À semelhança de Bangladesh, este é o caso observado em Cabo Verde. Neste sentido, um melhor conhecimento sobre o perfil das mulheres no sector informal e o tipo de negócio das mulheres empreendedoras em Cabo Verde, pode conduzir a uma melhoria ao nível das medidas de intervenção e de apoio.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 3 – “Ciclo de conferências ‘A mulher na reforma do ambiente de negócios’ ”:

Estudo de caso 3: Reforço e promoção das mulheres empresárias na Jamaica	
Objectivos	<p>Este projecto, com duração de 3 anos (2010-2012), foi financiado através do Fundo Multilateral de Investimentos do Banco Interamericano de Desenvolvimento. O projecto tem vindo a ser implementado pela <i>Women Business Owners Jamaica Limited (WBO)</i>, que visa promover o sucesso de mulheres empreendedoras através da educação, investigação, assessoria e estabelecimento de redes de contactos.</p> <p>O objectivo principal do projecto consiste no apoio a mulheres empresárias com pequenas e médias empresas na Jamaica. O projecto prevê apoiar cerca de 300 PME's de mulheres, nomeadamente através de uma melhoria no acesso ao crédito bancário, assim como sensibilizar o resto da comunidade para a importância do empreendedorismo feminino.</p>
Metodologia e Actividades	<p>De modo a concretizar os objectivos estipulados, o projecto visa a implementação de quatro componentes junto das empresárias beneficiárias do programa, nomeadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Desenvolver campanhas de conscientização e exercícios de levantamento de informações; ii) Desenvolver e implementar um programa de assistência técnica para fortalecer os negócios criados por mulheres empreendedoras; iii) Facilitar o acesso a programas e apoios financeiros por parte de mulheres empreendedoras; iv) Sistematizar as conclusões obtidas de modo a garantir uma maior sustentabilidade dos programas. <p>De modo a implementar os componentes referidos, as actividades do incluem a organização de eventos para promoção do empreendedorismo feminino, a formação de mulheres empresárias, a criação de um website do projecto, bem como a elaboração de um livro de estudos de caso de sucesso.</p>
Resultados	<p>Os resultados do projecto incluem os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparação de 5 eventos de promoção do empreendedorismo feminino; • Criação de instrumentos financeiros para mulheres empresárias; • Desenvolvimento de uma estratégia de comunicação e um plano de relações públicas para lançar o projecto e assegurar a sua sustentabilidade após o seu término; • Formação intensiva com 300 mulheres para o desenvolvimento de competências em empreendedorismo e estratégia de negócios; • Possibilidade de usufruir de assistência técnica; • Preparação de uma conferência final do projecto;

	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de vídeos com eventos e descrição dos progressos do projecto; • Documentário sobre o projecto; • Desenvolvimento do website do projecto; • Preparação de um livro de “Estudos de caso”, que identifica casos reais com sucesso demonstrado de mulheres empreendedoras, os desafios encontrados e as acções implementadas para ultrapassarem esses obstáculos.
<p>Saiba mais</p>	<p>www.womenbusinessownersja.com/latest-project.html</p> <p>www.womenbusinessownersja.com/about.html</p>
<p>Relevância para o contexto de Cabo Verde</p>	
<p>Este projecto demonstra que a realização de eventos e outras actividades de promoção das mulheres empresárias é muito relevante não só para estimular as mulheres que pretendam iniciar um negócio, mas também para os atores locais e para a comunidade.</p> <p>É de extrema relevância que a opinião pública sobre o empreendedorismo feminino em Cabo Verde seja positiva, tornando mais fácil para as mulheres obter mais direitos e melhores condições para iniciar um negócio com sucesso. Este estudo demonstra que tal pode ser alcançado através da realização de eventos, como conferências, à semelhança dos supracitados.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 4 – “Kit para a selecção de projectos de micro-crédito”:

Estudo de caso 4: Fundação NOTS - Um quadro da avaliação de novas oportunidades em países em desenvolvimento	
Objectivos	<p>A fundação NOTS promove o empreendedorismo e o desenvolvimento de micro e pequenas empresas através de várias áreas de intervenção, incluindo a atribuição de microcrédito.</p> <p>A NOTS tem os como base os seguintes objectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fazer investimento em vez de doar; • Criar empresas e não projectos; • Financiar através de capital dos investidores e não através de fundos e subsídios; • Ser inovadora; • Ser transparente.
Metodologia e Actividades	<p>De modo a minimizar o risco dos investimentos, a NOTS implementa uma metodologia da avaliação das novas oportunidades e de novas empresas, que consiste na verificação de diferentes critérios em diferentes vertentes:</p> <p><u>Gerais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manter um registo da documentação de pelo menos dois anos; • Ser auditados por uma reconhecida agência externa; • Ter uma forte equipa de gestão; • Ter uma boa combinação de fundos (co-financiamentos privados e/ou públicos); • Manter a conformidade com os requerimentos de “regulamentação de projectos sócio-éticos”. <p><u>Sociais</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Público-alvo maioritariamente feminino; • Projectos que sejam pequenos o suficiente de modo a que o investimento NOTS seja de relevância; • Acompanhar o desenvolvimento social dos seus clientes; • Ter uma pontuação elevada na Medição do desempenho social. <p><u>Financeiro/Operacional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser sustentáveis operacionalmente; • Ter um portfólio com boa qualidade; • Ter, ou vir a ter num futuro próximo, um sistema de gestão de informação com um bom funcionamento; • Oferecer uma taxa de retorno interna no mínimo de 15% (para

	<p>investimentos de capital próprio).</p> <p>Os seguintes aspectos são também analisados minuciosamente: taxa de juros, impostos, risco cambial, remissão da dívida, solvência e Portfólio em risco.</p>
Resultados	<p>Com um investimento base de €10.000, é possível apoiar cerca de 50 micro empreendedoras das economias em desenvolvimento. Este investimento tem como objectivo melhorar as actividades dos negócios das empreendedoras. Neste momento a NOTS tem actividades em países como Equador, Nicarágua, Peru e Angola. Um exemplo de uma empresa criada através do apoio NOTS é negócio criado por Wairimu (56 anos), agricultora e mulher de negócios, sendo actualmente a loja mais popular entre os moradores locais.</p>
Saiba mais	<p>http://www.nots.nl/ondernemer-microkrediet.php?page=8&titel=Selectiecriteria&setLanguage=uk</p>
Relevância para o contexto de Cabo Verde	
<p>O micro-crédito é um instrumento útil para micro e pequenas empresas, sendo mais fácil recrutar investidores, uma vez que consiste num investimento e não numa oferta. As realidades nas quais este projecto está a ser implementado são semelhantes à realidade em Cabo Verde, em especial ao contexto em que as mulheres empresárias se inserem. Nesse sentido, a metodologia da avaliação de projectos utilizada neste estudo de caso poderá então ser aplicada de forma semelhante na realidade Cabo-verdiana.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 5 – “Plano de Comunicação”:

Estudo de caso 5: Plano de acção local na cidade Enna, Itália - “Criando caminhos inovadores para o emprego e empreendedorismo feminino”	
Objectivos	<p>O plano foi desenvolvido com base numa consulta pública com os potenciais interessados, incluindo os seguintes objectivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Criar políticas eficazes para fomentar o emprego e empreendedorismo feminino, sendo dada especial relevância à inclusão das mulheres como parte integrante do desenvolvimento económico e social, tanto a nível municipal como provincial. 2) Criar um plano de acção, onde o desenvolvimento e o emprego das trabalhadoras tem ser implementado com base numa intervenção integrada, económica e social. 3) Adaptação das políticas que regem o emprego e empreendedorismo feminino de modo a serem multidimensionais, incluindo: as condições, dificuldades e as razões no jogo da oferta e da procura; o desenvolvimento de políticas sociais do estado; a identificação do empoderamento estratégico; e a promoção e apoio das mulheres para o desenvolvimento dos capitais locais.
Metodologia e Actividades	<p>As áreas de prioridade identificadas para o desenvolvimento da metodologia incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoio no empoderamento das mulheres nas actividades produtivas (micro e pequenas empresas), • Orientações políticas e serviços da informação, • Políticas de formação no sistema de educação local. <p>Com base nestas premissas, as actividades do plano da acção incluem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) A sensibilização do público e a formação universitária através da organização de um programa anual com workshops temáticos, cursos, assessoria para iniciar um negócio e uma conferência anual sobre as mulheres da cidade de Enna. 2) Criação de um <i>virtual desk support</i> para dar apoio às mulheres envolvidas em actividades empresariais através de contacto entre organizações ligadas ao mercado do emprego, à câmara de comércio e outras organizações relacionadas com o desenvolvimento económico e social. 3) Investigação do modo como o governo pode começar um serviço de microcrédito e fomentar a colaboração entre mulheres empresárias, os bancos e o sistema de financiamento.
Resultados	<p>O plano da acção encontra-se a decorrer (2011-2013), tendo os seguintes resultados previstos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar uma cultura de oportunidades iguais entre organizações

	<p>públicas e associações privadas de modo a promover o papel da mulher no desenvolvimento económico e no empreendedorismo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Criar caminhos inovadores para o empreendedorismo feminino como uma oportunidade de emprego e uma melhor integração no mundo de trabalho.• Fomentar o surgimento de novos negócios por parte de mulheres como resultado da implementação destas actividades.• Fomentar a troca de experiências, de modo a promover o empreendedorismo feminino e novas oportunidades. <p>Numa perspectiva de longo-prazo, a intervenção também visa criar mudanças nos estereótipos de género e nos sectores tradicionais ligados às áreas rurais.</p>
Saiba mais	<p>http://urbact.eu/fileadmin/Projects/WEED/outputs_media/LAP_Emapa.pdf</p>
Relevância para o contexto de Cabo Verde	
<p>Sempre que possível, é relevante envolver a comunidade e os atores locais de modo a desenvolver os negócios de mulheres e a promover o empreendedorismo feminino, através uma estratégia pública em que todos os atores têm um papel relevante e têm conhecimento da sua contribuição. Nesse sentido, é necessário implementar um plano de comunicação, de modo a envolver os actores, garantindo que os diferentes elementos da cadeia de valor possam comunicar entre si, melhorando condições existentes.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 6 – “Plataforma de apoio às mulheres empreendedoras”:

Estudo de caso 6: Lançamento de uma plataforma de Conhecimento para o Sector Agrícola – Zimbabwe	
Objectivos	<p>Duas organizações do Zimbabwe, <i>Knowledge Transfer Africa</i> e <i>Afrosoft</i> lançaram uma plataforma electrónica, vocacionada para o sector agrícola e para o desenvolvimento rural, com o objectivo de partilhar informações, conhecimento e experiências.</p> <p>A plataforma, denominada eMkambo, proporciona um serviço web integrado com o uso de telemóveis e da Internet, de modo a partilhar informação, conhecimento, e actividades do sector agrícola.</p> <p>Um dos desafios que a agricultura e o desenvolvimento rural no Zimbabwe enfrenta é a falta de uma forma objectiva, fiável e transparente de transferência de informação entre os actores da cadeia de valor, limitando o desenvolvimento do sector. Adicionalmente, verifica-se que a informação se concentra, geralmente, nas áreas urbanas, não sendo transmitida às comunidades rurais, onde é realmente importante. Constata-se ainda que a maioria da informação disponível se encontra ultrapassada ou então dispersa por várias pessoas ou organizações, tornando-se assim bastante difícil encontrar a informação desejada.</p> <p>Outro factor que demonstra a necessidade de implementação de uma plataforma de apoio, prende-se com o facto de não existir qualquer mecanismo em vigor, na maioria dos casos, para recolher a informação ou resultados de projectos, após estes terem terminado, o que poderia ser útil para outras organizações ou indivíduos.</p>
Metodologia e Actividades	<p>A eMkambo consiste numa plataforma que integra a informação dispersa em diferentes instituições, tais como organizações sem fins lucrativos, associações agrícolas, departamentos governamentais, utilizadores, transportadores, instituições financeiras e agricultores. Esta plataforma irá recolher e organizar informação e conhecimento de diversas fontes, apresentando-as a todos os actores da cadeia de valor.</p> <p>A plataforma pretende assim ser um serviço em que os agricultores e os atores locais tenham a oportunidade de receber e enviar informação relevante através dos seus telemóveis ou e-mail. Este serviço web visa divulgar informação relevante e oportunidades, facilitando deste modo a partilha de conhecimentos através da tecnologia e conteúdos locais.</p> <p>A plataforma será implementada nos idiomas dos agricultores, reduzindo o risco de não vir a ser utilizada por parte dos mesmos.</p>
Resultados	<p>Tendo em conta o crescimento do ambiente digital, a inclusão de</p>

	ferramentas web nas actividades dos actores do sector agrícola tem uma especial relevância para os que vivem em áreas rurais e portanto com menor acesso às fontes de informação. Esta plataforma, que se encontra neste momento em fase de implementação, irá permitir que os agricultores tenham sempre acesso à informação mais recente e relevante, fomentando assim o desenvolvimento do sector.
Saiba mais	http://allafrica.com/stories/201210181247.html
Relevância para o contexto de Cabo Verde	
<p>Existem várias iniciativas a ser implementadas em Cabo Verde com vista a melhorar as condições para mulheres empreendedoras criarem ou potenciarem o seu negócio. No entanto, na maioria dos casos, os actores locais e as comunidades não têm acesso à informação ou consideram ser muito difícil de a encontrar.</p> <p>Nesse sentido, através da implementação de uma plataforma electrónica, à semelhança da desenvolvida no Zimbabwe, as pessoas e organizações com interesse na área poderão facilmente consultar e utilizar as informações reunidas nesta ferramenta web. É contudo de extrema importância que, durante o desenvolvimento da plataforma, seja assegurado que funcione de forma intuitiva e nos idiomas dos utilizadores, de modo a ser passível de consulta por parte de todos os actores da cadeia de valor. Considerando</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 7 – “Prémios de empreendedorismo feminino”:

Estudo de caso 7: Programa de atribuição de Prémios de empreendedorismo feminino no Tadjiquistão	
Objectivos	<p>A <i>International Finance Corporation</i> (IFC) do Banco Mundial, apoiou a atribuição de prémios a empreendedoras, reconhecendo a importância das mulheres de negócios no Tadjiquistão. Este programa faz parte de um esforço para estimular uma maior participação das mulheres no desenvolvimento da economia do país.</p> <p>No Tadjiquistão é tradicionalmente esperado que as mulheres fiquem em casa e tomem conta dos filhos, tornando-se deste modo ainda mais difícil para elas avançar para o mundo dos negócios. De modo a terem sucesso no mundo dos negócios, têm assim que encontrar um equilíbrio entre as actividades empresariais e as suas obrigações domésticas.</p> <p>Com o lançamento desta iniciativa espera-se que o empreendedorismo feminino seja promovido no país e que seja dado valor à contribuição das mulheres empreendedoras para o desenvolvimento económico, aumentando a sensibilização da sociedade sobre esta questão. A IFC pretende ainda promover com este programa um equilíbrio nas oportunidades de género.</p>
Metodologia e Actividades	<p>Para a atribuição dos prémios de empreendedorismo, as mulheres foram seleccionadas através candidaturas e com o apoio de uma organização nacional denominada “Associação Nacional de Mulheres de Negócios” (IMON).</p> <p>Para além de organizar e promover esta iniciativa de atribuição de prémios de empreendedorismo feminino, a IMON é uma instituição de microcrédito, tendo em 2012 um portefólio com o valor de superior a 61 milhões de dólares (USD). Com o apoio da IFC, a IMON está a promover um programa de desenvolvimento das competências das mulheres empresárias, através de apoio financeiro, de formação e de consultoria no Tadjiquistão.</p> <p>Em Agosto de 2012, a IMON implementou 186 sessões de formação, 3.600 consultas de assessoria para mais de 5.600 mulheres e atribuiu mais de 5.000 créditos no valor de 5,4 milhões de dólares.</p>
Resultados	<p>Através da IMON do Tadjiquistão, a IFC apoiou o evento “Farah 2012 Women in Business”. Mais de 285 mulheres empreendedoras participaram neste evento, tendo sido reconhecidas pelas suas contribuições de relevo</p>

	<p>para a economia local.</p> <p>A principal vencedora deste programa de empreendedorismo feminino, agricultora e dona do restaurante Zamirahon Kakhorova, ganhou o prémio de 20.000 dólares, atribuído pela IMON internacional, um cliente da IFC.</p>
<p>Saiba mais</p>	<p>http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/industry_ext_content/ifc_external_corporate_site/industries/financial+markets/news/new+award+program+in+tajikistan+will+recognize+female+entrepreneurs</p>
<p>Relevância para o contexto de Cabo Verde</p>	
<p>Um concurso de promoção de empreendedorismo feminino tem muita relevância, uma vez que permite destacar o mérito das mulheres e o seu impacto positivo na sociedade e na economia a nível local e nacional. Este tipo de actividades permite ainda demonstrar às mulheres que estão a pensar em iniciar um negócio que o esforço será recompensado, e permite dar reconhecimento às mulheres que já têm negócios estabelecidos relativamente aos esforços realizados.</p> <p>Nesse sentido, a implementação de um projecto que permita salientar, premiar e apoiar o trabalho de mulheres empreendedoras em Cabo Verde, poderá também potenciar as competências femininas no mundo dos negócios, assim como promover as suas acções face à sociedade.</p>	

Estudo de caso relevante para o projecto 8 – “Vales de empreendedorismo”:

Estudo de caso 8: Iniciativa - Associação de Mulheres Empresárias da Região de Amhara – Etiópia	
Objectivos	<p>A Associação de Mulheres Empresárias de Amhara (AWEA) é uma organização regional privada sem fins lucrativos, que tem como objectivo principal dar apoio a mulheres empresárias. A organização iniciou as suas actividades em 2003, sendo actualmente a segunda maior organização privada na Etiópia, considerando o número de sócios.</p> <p>A AWEA é agora um modelo de apoio às mulheres empreendedoras. O seu papel no sector privado e no contexto do empreendedorismo feminino é de muita importância para o crescimento económico e o desenvolvimento da sociedade etiópica.</p> <p>A AWEA oferece uma grande diversidade dos serviços, incluindo os serviços de desenvolvimento empresarial.</p>
Metodologia e Actividades	<p>A AWEA presta apoio a mulheres empreendedoras, sendo um exemplo positivo para as outras associações empresariais de mulheres etiopes. Esta organização promove ainda o estabelecimento ou disseminação de redes de mulheres empreendedoras, serviços e de comércio internacional.</p> <p>O apoio prestado às mulheres empreendedoras etiopes pode ser enquadrado nas seguintes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços de desenvolvimento empresarial A AWEA ajuda seus os sócios com a geração de ideias inovadoras e com o desenvolvimento das suas ideias. • Horas de consultoria gratuita Os serviços de consultoria podem incluir marketing, tributação, financiamento, entre outros. • Formação de competências A formação de competências pode incluir, por exemplo, como comunicar com clientes, realização de contabilidade, planeamento do negócio, entre outras. • Aconselhamento As sócias com mais experiência são recrutadas como mentoras pessoais para as suas colegas empreendedoras com menos experiência.
Resultados	<p>A AWEA criou a rede “Rede Nacional das Mulheres de Negócios” (NWBN), havendo neste momento aproximadamente 11.000 mulheres etiopes empreendedoras representadas pela NWBN (a NWBN foi criada em 2007 pelo AWEA com a assistência da Câmara de Comércio da Suécia).</p> <p>Verifica-se ainda que, actualmente, os homens auxiliam no pagamento das mensalidades e ajudam no negócio das suas esposas, entre outras tarefas. A</p>

	rede representa agora mais de 10 regiões na Etiópia.
Saiba mais	http://www.oecd.org/dac/gender-development/47563146.pdf
Relevância para o contexto de Cabo Verde	
<p>Com uma pequena mensalidade, os sócios podem receber apoio através redes de negócios, assim como horas de formação e horas de consultoria de forma a melhorar as competências das mulheres empreendedoras, deste modo reduzindo o risco dos negócios. A diferença entre esta organização e outras existentes reside no facto de os sócios pagarem uma mensalidade, recebendo em troca vários tipos de apoio, os quais incluem apoio para abrir uma negócio e horas de consultoria gratuita.</p> <p>As mulheres Cabo-verdianas podem ter o sonho de abrir um negócio, mas a falta de apoio e de indivíduos com experiência dificulta a criação desse negócio. Nesse sentido, seria de elevada relevância a implementação de serviços de apoio às mulheres empreendedoras, semelhantes aos criados na Etiópia.</p>	