



Empreendedorismo no Feminino: Quem São e Onde Estão as Mulheres Empreendedoras em Portugal?

por

Inês da Gama Barradas

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Economia pela Faculdade de Economia do Porto

Orientada por:
Anabela Carneiro

Setembro, 2016

Nota biográfica

Inês da Gama Barradas, nascida em 02/07/1993 em Penso (Sernancelhe), Portugal.

No ano de 2011 concluiu o curso Ciências Socioeconómicas na Escola Secundária da Sé, em Lamego, com a classificação final de 18/20. No mesmo ano ingressou na Faculdade de Economia do Porto, onde em 2014 finalizou a Licenciatura em Economia com classificação final de 13/20. Ainda em 2014 iniciou estudos no Mestrado em Economia na mesma instituição de ensino, terminando a parte curricular com classificação de 15/20.

No ano de 2012 participou, como membro de *staff*, na conferência “The Present Economic and Sovereign debt Crisis: Evolution and the way-out” promovida pelo NIFIP. Em 2013 participou no concurso UP25K com o Projeto Arkiplay, participou numa ação de voluntariado no programa “A Família” promovido pela JuniorAchievement Portugal e participou ainda em ações de empreendedorismo através da Iniciativa StartupPirates@Porto 2013. Em 2014 participou no concurso Pool de Talentos na Faculdade de Economia do Porto, onde chegou ao grupo dos 20 melhores participantes.

Entre 2015 e 2016 realizou um estágio profissional na Sograpes Vinhos, S.A com a duração de 9 meses, onde trabalhou no Serviço de Apoio ao Cliente. De entre as várias funções, podem ser destacadas: emissão, verificação e conferência de documentos de exportação, comunicação das declarações Intrastat Portuguesa e Espanhola, elaboração do plano diário de transporte e exportação, solicitação de orçamentos de transporte, contacto com transitários e transportadores, contacto com os clientes nacionais e internacionais e organismos oficiais (IVV, IVDP, INE, Autoridade Tributária e Aduaneira), conferência das faturas de fornecedores, controlo de *stocks*, participação na análise de mecanismos de controlo e melhoria contínua dos indicadores da área (ex: nível de serviço mensal do setor). Durante o final do mês de Agosto e meados do mês de Setembro do ano de 2016, realizou um estágio curricular na área de Marketing na Berg Outdoor Portugal.

Agradecimentos

A escrita desta dissertação não seria possível sem a colaboração e acompanhamento de algumas pessoas.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, a professora Anabela Carneiro, por todo o apoio prestado ao longo do processo, prontidão e paciência. Agradeço também aos meus tutores de mestrado, professor Vitor Carvalho e professora Isabel Mota, que me guiaram e ajudaram durante o mestrado ao longo dos últimos dois anos.

Em segundo lugar, agradeço ao Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia que me permitiram ter acesso à base de dados dos Quadros de Pessoal, sem a qual a realização deste projeto não seria possível.

Como não poderia deixar de ser, a família e amigos desempenharam um papel de grande importância ao longo de todo o processo. Por isso quero agradecer às minhas amigas Marta Gonçalves, Joana Amaral, Sandra Alves e Ana Rita Oliveira pela amizade, carinho e ajuda. Agradeço também ao meu namorado, José Sousa, que sempre me encorajou e incentivou a não desistir do projeto.

Mas o maior apoio foi-me dado pela minha irmã Ana Rita e pela minha mãe, Amélia Gama. A elas agradeço todo o carinho, apoio incondicional, sacrifício, dedicação e compreensão, mas sobretudo pela inspiração. Por me ensinarem a seguir as minhas convicções, a sonhar e a arriscar, tal como uma empreendedora. A vocês dedico a minha dissertação.

“Não sei por onde vou,

Não sei para onde vou

Sei que não vou por aí!”

Extrato de “Cântico Negro”, José Régio

Resumo

Os principais objetivos a atingir com esta dissertação consistem na caracterização do perfil da mulher empreendedora em Portugal e avaliar a sua evolução entre os anos de 1992 a 2012. Para tal, são utilizados os dados dos Quadros de Pessoal, uma base de dados coligida anualmente pelo Ministério da Economia, e que cobre, quase na totalidade, o universo de empresas com trabalhadores por conta de outrem no setor privado da economia. Esta base de dados contém informação sobre os trabalhadores por conta de outrem, mas também dos indivíduos cuja situação profissional é classificada de “empregador”. Ficam, por isso, excluídos desta análise os trabalhadores por conta própria.

A literatura empírica existente evidencia que, por diversos motivos, o fenómeno do empreendedorismo não é neutral em relação ao género. É um facto estilizado na literatura empírica que as mulheres exibem uma menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo comparativamente ao género oposto. Os resultados obtidos com a estimação de um modelo *logit* para a probabilidade de transição para o empreendedorismo (em específico, a probabilidade de um trabalhador por conta de outrem ser empregador) revelam que uma mulher tem uma menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo comparativamente a um homem com características similares em 0,03 pontos percentuais. Considerando que a probabilidade média estimada de ser empreendedor em Portugal é de 0,08%, o valor de 0,03 pontos percentuais representa uma redução de cerca de um terço da probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte da mulher. Estes resultados, de facto, corroboram a hipótese de que a mulher tem uma menor probabilidade de ser empreendedora em relação ao homem.

Os resultados estatísticos evidenciam ainda que, em 2012, a empregadora típica tem uma idade média de 46 anos e um nível de escolaridade completo equivalente ao 3º Ciclo ou Secundário. Tem maior representatividade na região Norte e em micro e pequenas empresas do setor do Comércio por Grosso e a Retalho.

No espaço de duas décadas, a percentagem de empreendedoras com formação superior triplicou, passando de 7,3% em 1992 para 23,5% em 2012 (6,5% em 1992 e 17,0% em 2012, no caso dos homens). Deste grupo, quase metade das mulheres

empregadoras são oriundas de cursos da área da Saúde e da área das Ciências Empresariais.

Os resultados econométricos revelaram ainda que trabalhadores por conta de outrem em níveis hierárquicos superiores e com experiência em cargos de topo/chefia são mais propensos a transitar para o empreendedorismo. No que respeita às mulheres, as estimativas indicaram ainda, tudo o resto constante, um efeito negativo do salário no emprego anterior na probabilidade de transição. Este efeito negativo é ainda mais acentuado quando a análise é restrita às mulheres com formação superior concluída. Considerando o salário uma *proxy* para a qualidade do *match* no mercado de trabalho, este resultado parece sugerir que as mulheres tenderão sobretudo a transitar para o empreendedorismo no sentido de encontrar uma alternativa melhor remunerada, aumentando assim o seu nível de satisfação no emprego.

Códigos-JEL: L26, M13

Palavras-chave: Empreendedorismo, Empreendedorismo Feminino, Empreendedor (a)

Abstract

The main objectives to be achieved with this master thesis consist in the profile characterization of female entrepreneurs in Portugal and to evaluate its evolution between the years 1992 to 2012. The data used come from Quadros de Pessoal, a database compiled annually by the Portuguese Ministry of Economy that covers, almost entirely, the universe of companies with paid employees in the private sector. This database contains information about employees, but also about individuals whose work status is classified as "employer". The self-employed are therefore excluded from this analysis.

The existing empirical literature shows that, for various reasons, the phenomenon of Entrepreneurship isn't gender neutral. It is a stylized fact in the empirical literature that females exhibit a lower likelihood of transiting to entrepreneurship compared with males.

The results obtained in a *logit* model for the probability of transiting from paid employment into entrepreneurship show that a woman is less likely to be an entrepreneur compared to a man with similar characteristics up to 0,03 percentage points. Whereas the average estimated probability of being an entrepreneur in Portugal is 0,08%, the value of 0,03 percentage points represents a reduction of about one-third of the probability of transition into entrepreneurship by women. These results, in fact, support the hypothesis that women are less likely to become an entrepreneur than men.

The results also show that in 2012, the typical female employer has around 46 years old and has completed the Middle School or High School. They have a greater representation in the North and in micro and small companies in the Wholesale and Retail Trade sector.

Within two decades, the percentage of entrepreneurs with college education tripled from 7,3% in 1992 to 23,5% in 2012 (6,5% in 1992 and 19,5% in 2012, in the case of men). Of this group, nearly half of female employers completed courses in the health area or in Business and Administration.

The econometric results also revealed that workers in higher hierarchical levels and with experience in top positions or management are more likely to switch to entrepreneurship. Considering women, the estimates also indicated, *ceteris paribus*, a negative effect of the wage gain in the previous job in the transition probability. This

negative effect is even more pronounced when the analysis is restricted to women with higher education. Considering the wage a *proxy* for the match quality in the labor market, this result seems to suggest that women tend to be female entrepreneurs mostly to find a better paid alternative, increasing their level of job satisfaction.

JEL-codes: L26, M13

Key-words: Entrepreneurship, Female Entrepreneurship, Female Entrepreneur

Índice

1.	Introdução.....	13
2.	A mulher e o Empreendedorismo.....	20
3.	Revisão da Literatura Empírica.....	25
3.1	Variáveis Sociodemográficas.....	26
3.1.1	Gênero e Estereótipos em relação ao gênero	26
3.1.2	Idade.....	27
3.1.3	Raça	28
3.1.4	Educação e Área de Formação.....	29
3.1.5	Estado Civil/ Salário do parceiro	30
3.1.6	Filhos	31
3.1.7	País/Região	33
3.2	Variáveis relativas às características da empresa e do posto de trabalho	33
3.2.1	Salário	33
3.2.2	Ganhos não salariais/riqueza	35
3.2.3	Restrição Financeira	36
3.2.4	Antiguidade no Emprego	36
3.2.5	Experiência: laboral, no empreendedorismo e na gestão de negócios.....	37
3.2.6	Situação no Mercado de Trabalho	37
3.2.7	Dimensão da Empresa e Setor de Atividade.....	38
3.3	Outras variáveis relevantes	38
3.3.1	Desemprego	38
3.3.2	Aversão ao Risco	39
3.3.3	Conhecer outro empreendedor (relação de parentesco).....	39
3.3.4	Capacidades e competências para o empreendedorismo	40
3.3.5	Incapacidade (física ou psicológica).....	41

4.	Descrição dos Dados	60
4.1	A base de dados Quadros de Pessoal	60
4.2	Identificação da amostra de interesse.....	61
4.3	Estatísticas Descritivas.....	63
4.4	Evolução do perfil típico da mulher Empreendedora em Portugal	75
5.	Metodologia Empírica.....	81
5.1	Modelo Empírico: Modelo de Escolha Binária.....	81
5.2	Amostra em Pannel	83
6.	Resultados Empíricos	85
6.1	Probabilidade de transitar para o empreendedorismo	86
6.1.1	Características dos indivíduos	89
6.1.2	Características do posto de trabalho/empresa anterior	91
6.2	Probabilidade de um indivíduo com formação superior concluída transitar para o empreendedorismo.....	96
	Conclusão.....	105
	Referências Bibliográficas.....	108
	Anexos	114

Índice de Quadros

Quadro 1: Descrição dos Estudos Empíricos utilizados na Revisão de Literatura Empírica.....	42
Quadro 2: Percentagem de TCO e Empregadores por Género.....	63
Quadro 3: Nacionalidade de Empregadores e TCO por Género	64
Quadro 4: Idade média (anos) dos Empregadores e TCO por Género (1992, 2002 e 2012).....	65
Quadro 5: Classe etária dos Empregadores e TCO por Género	66
Quadro 6:Distribuição Regional dos Empregadores e TCO por Género (1992, 2002 e 2012).....	67
Quadro 7: Nível de Escolaridade dos Empregadores e TCO por Género (1992, 2002 e 2012).....	68
Quadro 8: Nível de Qualificação dos Empregadores e TCO por Género (2002 e 2012)	71
Quadro 9: Distribuição Empregadores por Dimensão de Empresa por Género (1992, 2002 e 2012)	72
Quadro 10: Antiguidade Média dos Empregadores e TCO por Género.....	73
Quadro 11: Principais Resultados Modelo <i>Logit</i> – Variável Dependente=1 se é Empreendedor (2010-2012).....	86
Quadro 12: Principais Resultados Modelos <i>Logit</i> para indivíduos com Formação Superior concluída – Variável Dependente=1 se é Empreendedor(a) (2010-2012).....	96
Quadro A. 1: Definição das Variáveis - 1992.....	114
Quadro A. 2: Definição de Variáveis - 2002	118
Quadro A. 3: Definição de Variáveis - 2012	124

Quadro B. 1: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 1992.....	130
Quadro B. 2: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 2002.....	133
Quadro B. 3: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 2012.....	138
Quadro B. 4: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 1992	143
Quadro B. 5: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 2002	146
Quadro B. 6: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 2012	150
Quadro B. 7: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Engenharias e Técnicas” por Setor de Atividade (CAE), 2002.....	155
Quadro B. 8: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Engenharias e Técnicas” por Setor de Atividade” (CAE), 2012.....	156
Quadro B. 9: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Saúde” por Setor de Atividade, 2002	158
Quadro B. 10: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Saúde” por Setor de Atividade (CAE), 2012	159
Quadro B. 11: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2002.....	161
Quadro B. 12: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2012.....	162
Quadro B. 13: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2002.....	164
Quadro B. 14: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2012.....	165
 Quadro C. 1: Definição das Variáveis dos Modelos <i>Logit</i> (2010-2012)	167
Quadro C. 2: Resultados do Modelo <i>Logit</i> – Variável Dependente = 1 se é Empreendedor (2010-2012).....	173
Quadro C. 3: Efeitos Marginais do Modelo <i>Logit</i> – Variável Dependente=1 se é Empreendedor.....	180

Quadro C. 4: Resultados Modelo <i>Logit</i> para indivíduos com Formação Superior	
Concluído – Variável Dependente=1 se é Empreendedor (2010-2012).....	187

Índice de Figuras

Figura 1-Perfil típico da empreendedora Portuguesa em 1992.....	76
Figura 2- Perfil típico da empreendedora portuguesa em 2002.....	77
Figura 3- Perfil típico da empreendedora portuguesa em 2012.....	78

1. Introdução

Desde o início do século XXI, que se observam taxas de desemprego elevadas na maioria das Economias do Mundo. De acordo com o World Bank, em 2014, a taxa de desemprego em termos mundiais situa-se nos 5,9%, nos E.U.A nos 6,2%, na Europa 10,2% dos ativos estão desempregados e, em Portugal, enfrenta-se uma taxa de desemprego de 14,2%. Apesar da ligeira diminuição que tem vindo a ocorrer desde 2014, esta taxa continua demasiado elevada, tendo em conta os valores que são aceitáveis para uma economia que se desenvolve de uma forma sustentável e equilibrada.

As mulheres representam um dos grupos de indivíduos mais afetados pelo fenómeno do desemprego. Segundo o World Bank, e tendo em conta que as definições de desemprego e força de trabalho diferem entre países, em 2014 registou - se uma taxa de desemprego feminina de, aproximadamente, 6,4% a nível Mundial. Nos EUA, país com maior poder económico em termos mundiais, estima-se que cerca de 6% das mulheres em idade ativa estavam desempregadas. Na União Europeia esta taxa atingia o valor de 10,4%, enquanto que na Alemanha, principal potência económica Europeia, registou-se uma taxa de desemprego feminina de 4,8%. Em Portugal, a mesma taxa regista o valor de 14,4%.

Os valores anteriormente expostos, agravados em relação àqueles registados no passado em todo o Mundo, evidenciam a gravidade do problema do desemprego em geral, e do desemprego feminino de forma mais específica, não só nas economias Americana e Europeia, mas também, e sobretudo, na economia Portuguesa.

Atualmente, o empreendedorismo é visto pelas instituições governamentais¹ como um instrumento de combate ao desemprego e, simultaneamente, como impulsionador do desenvolvimento e crescimento das economias. A nível nacional, por exemplo, existem diversas modalidades de políticas de apoio ao empreendedorismo implementadas pelo Governo (Dias e Varejão, 2012)

Segundo Dias e Varejão (2012), as Políticas de Apoio ao Empreendedorismo, parte integrante do conjunto de Políticas Ativas de Emprego existentes em Portugal,

¹Os governos têm apostado na implementação de políticas direcionadas para o apoio ao empreendedorismo. Esta problemática não é central neste trabalho. Para uma análise detalhada de políticas de apoio ao empreendedorismo em Portugal consultar “Estudo de avaliação das Políticas Ativas de Emprego” (Dias e Varejão, 2012).

consistem na subsidiação da constituição de novas entidades de micro ou pequena dimensão que apostam na contratação de trabalhadores por conta de outrem. Ora, de acordo com os mesmos autores, entre o ano 2000 e o ano de 2011, os participantes neste tipo de medidas representavam 4% do total de participantes em Políticas Ativas de Emprego em Portugal. No que respeita à despesa pública investida pelo Governo Português nestas políticas, Dias e Varejão (2012) reportam que, 31% do montante total empregue nas Políticas Ativas de Emprego durante os anos de 2000 e 2011, era investido em políticas de Apoio ao Empreendedorismo. Os autores acrescentam ainda que entre 2004 e 2009, denota-se uma estabilidade relativa no número de participantes nos programas de Apoio ao Empreendedorismo, assim como no montante de despesa pública aplicada pelo Governo nestas políticas², ambos com uma tendência descendente desde 2010³

Dias e Varejão (2012) destacam ainda a participação significativa de indivíduos do sexo masculino entre os 35-54 anos e dos indivíduos com reduzidos níveis de escolaridade (30,5% do total). Em termos de eficácia, avaliada entre 2000 e 2011, as medidas de Apoio ao Empreendedorismo apresentam taxas de empregabilidade relevantes, isto porque os resultados obtidos por Dias e Varejão (2012) indicam que os participantes em medidas de Apoio ao Empreendedorismo, ao fim de 18 meses (desde o início da participação) têm, em média, uma probabilidade de ser empregados superior à dos não-participantes em 42 pontos percentuais. Por este motivo, as políticas de Apoio ao Empreendedorismo são indicadas por Dias e Varejão (2012) como uma das medidas mais eficazes de entre as Políticas Ativas de Emprego existentes em Portugal.

Na verdade, o empreendedorismo assume, hoje em dia, um papel de destaque no crescimento e desenvolvimento das Economias (Slavica *et al*, 2014).

De acordo com Wu e Wu (2015), o empreendedorismo é visto como um condutor para a criação de emprego, inovação e crescimento económico. Simultaneamente, o empreendedorismo pode ser um veículo de saída da pobreza e uma forma que os agentes económicos encontram para deixar de depender de ajudas

²De acordo com Dias e Varejão (2012), o número de participantes neste período variou entre os 4000 e os 4500 indivíduos. O montante de despesa pública investido em políticas de Apoio ao Empreendedorismo variou entre os 60 000 000 euros e os 70 000 000 euros.

³Segundo Dias e Varejão (2012), em 2010 existiam pouco mais de 2 000 participantes nas políticas de Apoio ao Empreendedorismo, tendo sido empregues cerca de 40 000 000 euros pelo Governo Português; em 2011 participavam menos de 500 indivíduos nestas políticas e foram aplicados menos de 10000 euros pelo Governo.

governamentais (Georgellis e Wall, 2005). Já Cuervo *et al* (2007) afirmam que esta atividade permite:

- Identificação e exploração de novas oportunidades de negócio;
- Criação de novas empresas ou revitalização daquelas que operam no mercado já há algum tempo, tornando-as mais dinâmicas;
- O desenvolvimento e crescimento das economias através da inovação, criação de postos de trabalho e potencialização de novas capacidades.

No longo-prazo, segundo Ahl (2006) o empreendedorismo torna-se um instrumento que permite a melhoria do bem-estar da sociedade por possibilitar ao país crescer economicamente de uma forma dinâmica e sustentável. Assim, e segundo Birley (1989), esta atividade pode ser, de facto, envolvida no desenho de estratégias e políticas governamentais que visam o crescimento e desenvolvimento de uma economia.

O empreendedorismo é uma atividade que envolve a ação de todo o tipo de agentes económicos o que implica que seja influenciada e, em última estância, acabe por transformar fatores institucionais informais e estruturais de uma economia: desde legislação, política, serviços-públicos, infraestruturas e ciclos económicos/negociais (Driga *et al*, 2005). O facto de o empreendedorismo ser uma atividade abrangente, desenvolvida sobretudo através de contactos formais ou informais estabelecidos pelos empreendedores (Hanson, 2009), não invalida a possibilidade da sua análise isolada (Hebert e Link, 1989).

Para ser empreendedor, para além de ter a capacidade de encontrar imperfeições no mercado e, através de novas combinações, conseguir criar algo novo, é necessário saber como e quando explorá-las. Tudo isto implica, muitas vezes, que o empreendedor tenha a necessidade de desenvolver capacidades específicas para obter os recursos necessários à sua atividade. É desta forma que este consegue tirar partido destas oportunidades (Cuervo *et al*, 2007). Graças à vantagem comparativa que os empreendedores possuem em relação aos restantes agentes económicos advinda das diferentes perceções acerca da atividade que estão desenvolver, estes vão contra decisões convencionais, o que serve de incentivo para a criação dos seus projetos (Hebert e Link, 1989).

De uma forma geral, acredita-se que os empreendedores acumulam conhecimento e competências únicas com a construção dos seus negócios (Rocha *et al*,

2015b), que hoje em dia, é considerado uma mais-valia para aqueles que estão envolvidos na gestão de negócios (Slavica *et al*, 2014).

Automaticamente, ao iniciar novos projetos, os empreendedores partem em vantagem comparativa, não só em relação aos restantes agentes económicos, em geral, mas também em relação e, mais especificamente, a empreendedores novatos. Com este conhecimento acumulado advindo de experiências empreendedoras prévias, a probabilidade de sucesso é ainda maior (Rocha *et al*, 2015b).

O empreendedorismo só por si representa uma área de estudo com grande potencial de investigação em diversas disciplinas (Herbert e Link, 1989).

Os termos “empreendedor” e “empreendedorismo” tornaram-se, de facto, comuns no vocabulário de diversos investigadores em diversas áreas disciplinares: não só de Economia, mas também de Antropologia, História, Psicologia e Sociologia (Herbert e Link, 1989), sendo que cada uma destas áreas tem abordagens distintas do tema. Na Psicologia, por exemplo, é analisado o perfil psicológico do empreendedor, enquanto que na Economia são analisados os resultados e efeitos económicos da sua atividade, assim como os contextos sociais e culturais em que a atividade se desenvolve (Cuervo *et al*, 2007). Estes conceitos são, por isso, considerados multidimensionais (Bula, 2012) e, por este motivo, existe falta de uma definição concisa e consensual dos mesmos (Bulo e Millard, 1993). Esta lacuna acaba por condicionar todos os estudos feitos até à data.

Para consolidar as diversas abordagens adotadas no estudo do Empreendedorismo, foram gerados “subdomínios” lexicais que têm ajudado a compreender a complexidade desta área. São aplicados novos termos tais como “corporate entrepreneurship” [referente à revitalização de operações dentro de uma empresa através da alteração da sua abordagem competitiva no mercado ou da finalidade do seu negócio, assim como à criação e introdução de novos produtos, processos produtivos ou sistemas organizacionais (Zahra, 1996)], “necessity - entrepreneurship” [tipo de empreendedorismo praticado por aqueles que encontraram no empreendedorismo uma alternativa para a falta de ofertas de emprego (Geoden, 2010)] ou “opportunity entrepreneurship” [termo direcionado àqueles que iniciam um negócio para tirar partido de uma oportunidade no mercado (Geoden, 2010)] que tornaram estas diferentes abordagens complementares e não contraditórias (Geoden, 2010).

Na ciência económica, vários são os investigadores que se dedicam a esta área de investigação. Estes utilizam diferentes metodologias e abordam esta temática de diversas formas, cada um deles com ideias distintas sobre o que é o empreendedor e o empreendedorismo, associando a este agente e a esta atividade diferentes contextos e características (Geoden, 2010).

Richard Cantillon, o primeiro investigador conhecido da área, em 1755, descreve o empreendedor como alguém que cria e gere negócios em cenário de incerteza. (Bull e Willard, 1993). Mais tarde, J.B.Say considera o empreendedor responsável pela deslocação de recursos de áreas menos produtivas para áreas onde podem ser mais rentáveis, encontrando no valor dos produtos que cria a recompensa para o seu investimento (cf. Geoden, 2010). No século XX, J. Schumpeter (1983) associa o empreendedor à inovação e à criatividade, nomeando-o responsável pela criação de novos produtos ou diferentes processos produtivos no mercado. Kenneth Knight enquadra o empreendedor num cenário de incerteza, onde este corre riscos inerentes à criação de novos negócios (Cuervo *et al*, 2007) e Baumol considera o empreendedor como o empresário (ou gerente) com uma função diferente, sendo responsável por localizar novas ideias, colocá-las em prática e, em última estância, exercer um papel de liderança (cf. Geoden, 2010). Destacam-se ainda outros autores como Leon Walras e Harvey Leibenstein. Walras considera o empreendedor como um coordenador (Bull e Willard, 1993) e H. Leibenstein (1968) vê o empreendedor como alguém que recolhe todos os recursos necessários para produzir e comercializar um novo bem colmatando assim, deficiências do mercado.

Existem também algumas tentativas de generalização do conceito de empreendedor. Para tal, foram identificadas características comuns em todas estas definições nascidas de diferentes teorias formuladas em épocas históricas distintas e, por isso, influenciadas por contextos diferentes. Hoje em dia, pode-se considerar o empreendedor como alguém que descobre e explora oportunidades, aquele que inicia ou incentiva ao início do processo de mudança, que aceita riscos, usa a intuição e está alerta para novas oportunidades de negócio. É visto como um líder que atua de forma única, que incita novas formas de atuação e, desta forma, consegue criar empresas (Bull e Willard, 1993).

Quanto ao empreendedorismo propriamente dito, que de acordo com Stevenson *et al* (1990) é o processo através do qual indivíduos ou empresas seguem novas oportunidades, este implica descoberta, capacidade de avaliação e exploração de novas oportunidades por parte dos envolvidos e resulta na criação de novos produtos, serviços ou processos produtivos (Cuervo *et al*, 2007). Para que estas oportunidades existam, implica a atuação de agentes económicos com ideias diferentes e que valorizam os recursos de forma distinta (Alvarez e Busenitz, 2001).

No fundo, empreendedorismo é visto como um comportamento que combina inovação, risco e pró-atividade de um indivíduo (Miller, 1983).

Na literatura, o conceito de empreendedor não é único e pode ser analisado sob várias perspetivas, nomeadamente: *Self-employment* (empreendedor visto como trabalhador por conta própria), *business owner* (empreendedor visto como gestor/dono do seu próprio negócio onde estão empregados trabalhadores por conta de outrem) ou *nascent entrepreneur* (empreendedor que completa um conjunto de passos iniciais para a criação de um negócio), entre outras (Cuervo *et al*, 2007).

Numa sociedade onde prevalece o estereótipo de que a mulher terá um desempenho mais fraco comparativamente ao homem no empreendedorismo, serão injetados maiores montantes de capital naqueles negócios criados por homens, o que acaba por condicionar a atividade da empreendedora (Gupta e Turban, 2012). De facto, ao analisar o empreendedorismo numa perspetiva de género, sabe-se que este não é neutral (Ahl, 2006). É nesta perspetiva que surge a temática sob investigação nesta dissertação.

O estudo do perfil da empreendedora portuguesa será baseado na base de dados dos Quadros de Pessoal (QP) coligida anualmente pelo Ministério da Economia, onde estão reunidos registos de trabalhadores, empresas e respetivos estabelecimentos em Portugal, entre os anos de 1986 e 2012. Para estabelecer o perfil da mulher empreendedora em Portugal, recorrer-se-á à análise de um conjunto de estatísticas descritivas que permitem identificar as características sociodemográficas das mesmas, bem como as características das respetivas empresas e do posto de trabalho. Utilizar-se-ão como grupos de comparação os indivíduos do género masculino e, sempre que relevante, os trabalhadores por conta de outrem.

Esta análise será complementada por uma análise econométrica através da estimação de um modelo de escolha discreta (*logit/probit*), com o objetivo de identificar os fatores que propiciam o empreendedorismo.

No capítulo 2 é investigado o papel da mulher como empreendedora na Economia. A revisão de literatura empírica é apresentada no capítulo 3, onde são expostos os principais resultados de estudos que procuram explorar as determinantes para o empreendedorismo, tendo em conta as diferenças entre géneros.

No capítulo 4 é feita a descrição dos dados utilizados e do processo de identificação da amostra. São também analisadas as estatísticas descritivas referentes aos anos de 1992, 2002 e 2012 e é avaliada a evolução do perfil típico da empreendedora em Portugal entre 1992 e 2012.

No capítulo 5 apresenta-se a metodologia empírica utilizada. Numa primeira fase é apresentado o enquadramento teórico do modelo ecométrico usado, seguindo-se uma descrição do processo de construção do painel de dados utilizado.

No capítulo 6 são analisados os resultados empíricos obtidos na estimação dos modelos previamente mencionados, onde são sintetizadas as principais conclusões.

2. A mulher e o Empreendedorismo

O empreendedorismo é considerado como uma atividade masculina, devido sobretudo ao facto de o empreendedor ser tradicionalmente homem (Ahl, 2006)⁴. Por este motivo, grande parte da investigação feita na área do empreendedorismo reflete a invisibilidade da mulher (Ahl, 2006). Muita desta investigação está centrada na trabalhadora por conta de outrem e no seu comportamento e evolução da sua carreira profissional no mercado de trabalho das economias capitalistas, excluindo aquelas que tenham outro tipo de ocupação (European Commission, 1997). Adicionalmente, grande parte dos estudos acerca do empreendedorismo feminino são baseados em amostras pequenas e em hipóteses irrealistas (European Commission, 1997; DuRietz e Henrekson, 2000). Existe ainda falta de amostras representativas e os dados utilizados são, muitas vezes, inadequados (European Commission, 1997; DuRietz e Henrekson, 2000). Existe também a falta de uma definição clara e concisa do conceito de empreendedorismo feminino (Bull e Willard, 1993). Ainda assim, sabe-se que os fatores que influenciam homens e mulheres para o empreendedorismo diferem substancialmente (Saridakis *et al*, 2014)⁵.

A mulher entra no mercado de trabalho durante as duas Grandes Guerras. Até há 1º Guerra Mundial, a mulher desempenhava apenas as funções de mãe, esposa e “dona de casa”. Após esta Guerra, a mulher começa a singrar no mercado de trabalho como substituta do homem dado que, entre aqueles que regressavam a casa do confronto, grande parte fazia-o com algum tipo de limitação física ou psicológica. Exatamente pelos mesmos motivos, a sua presença no mercado de trabalho intensificou-se após a 2ª Guerra Mundial e durante o período da Industrialização (Schlickmann e Pizarro, 2013).

Note-se que é durante os anos 70 que se registou o maior crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho e é nesta época que a mulher entra noutros setores de atividade económica que não o industrial (ex.: sector agrário e serviços) não só como trabalhadora por conta de outrem, mas também como empregadora (Schlickmann e Pizarro, 2013).

⁴ Ahl *et al* (2006) associam o termo género à distinção dos indivíduos em termos biológicos. É assim excluída a construção social do género (práticas sociais associadas à mulher e homem).

⁵ Segundo Saridakis *et al* (2014), é fulcral utilizar dados oficiais nos estudos e não dados reportados pelos próprios indivíduos, por considerar que estes últimos vão condicionar os resultados obtidos.

Num curto espaço de tempo a mulher conquista destaque no mundo laboral e hoje em dia, quer por necessidade ou oportunidade, e depois de anos em que se apostou na melhoria de competências da mulher para que esta fosse capaz de assumir cargos de gestão (previamente assumidos por homens), a mulher obteve alguma da liberdade necessária para se tornar empreendedora) (Probst, 2012).

Hoje em dia, assiste-se a um aumento considerável da participação da mulher no mercado de trabalho (que em Portugal, de acordo com o INE, se reflete em taxas de atividade feminina acima dos 50%, pelo menos nas duas últimas décadas; em 2014, segundo estatísticas do World Bank, 48.4% dos indivíduos pertencentes à força de trabalho⁶ portuguesa eram mulheres), assim como ao aumento do número de mulheres que participam em ações de empreendedorismo (Bruin *et al*, 2007), reflexo da igualdade de competências de gestão entre empreendedor e empreendedora defendida por Brush (1992).

Atualmente existem mais de 200 milhões de empreendedoras gerentes de novos negócios em 83 economias diferentes (Kelly *et al*, 2014) com uma representação de cerca de um terço dos negócios na economia formal mundial (com tendência a vir a ter mesma representatividade na economia informal no Mundo) (Arenius e Minniti, 2003).

Ainda assim, muitos dos estudos feitos até à data evidenciam que a mulher tem uma menor probabilidade de ser empreendedora comparativamente ao género oposto.

Genericamente, e de acordo com DuRietz e Henrekson (2000), e tendo em conta a hipótese de “*underperformance*” por estes formulada, conclui-se que a mulher terá um desempenho mais fraco enquanto empreendedora, quando comparada com homem. Segundo estes autores, as mulheres têm uma “aparência” menos empreendedora comparativamente à do género oposto, têm menos pretensão para se tornar empreendedoras e menos vontade para iniciar um negócio⁷. Nesta aparência, considerando os mesmos autores, faltam algumas características pessoais nas quais o homem tem vantagem, nomeadamente autoconfiança e capacidade de perceção de oportunidades para o empreendedorismo. De facto Langowitz e Minniti (2007)

⁶ “Força de trabalho: Compreende pessoas com idades entre 15 ou mais anos que satisfaçam a definição da população economicamente ativa da Organização Internacional do Trabalho.” Retirado de: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS/countries/1W-EU-PT?display=graph>.

⁷ DuRietz e Henrekson (2000) chegam às conclusões acima citadas depois da formulação de várias regressões econométricas onde incluem variáveis que influenciam a criação/crescimento de um negócio, sendo que os resultados obtidos em relação à variável género comprovam o pior desempenho da mulher em relação ao homem.

concluíram que existe uma correlação positiva e significativa entre autoconfiança, ter a capacidade de perceber oportunidades e a probabilidade de iniciar um negócio. Assim, se a mulher conhecer e valorizar as suas capacidades, acreditar nas suas competências e se empenhar no empreendedorismo, estará mais disposta a iniciar um novo negócio (Langowitz e Minniti, 2007).

As empreendedoras têm ainda menos formação académica, experiência, são mais avessas ao risco, têm menos capacidade de *networking* e uma capacidade de avaliação da sua situação financeira mais fraca, comparativamente ao género oposto (Ahl, 2006). Nos E.U.A, estas mulheres têm também, à partida, uma menor capacidade de liderança, uma menor autonomia, são avessas à mudança e têm uma menor capacidade de resistência para fazer face a todo o tipo de obstáculos (ex.: legais, estruturais, etc.) que possam surgir na construção dos seus projetos empreendedores (Sexton e Upton, 1990).

A decisão para iniciar um negócio, para uma mulher, é mais complexa do que para o homem (Langowitz e Minniti, 2007). Quando a mulher decide efetivamente iniciar um negócio, tendencialmente, este será mais pequeno (comparativamente àqueles criados pelo empreendedor do género masculino) e estará concentrado no serviço de retalho e vendas (Robb e Wolken, 2002). As fontes de financiamento mais utilizadas pela mulher são poupanças pessoais ou empréstimos de curto-prazo, muito porque as instituições bancárias mostram ainda alguma relutância em conceder créditos para a mulher iniciar o seu investimento, sobretudo àquelas que têm pouca experiência profissional ou a área de investimento é diferente daquela onde exercem a sua profissão (European Commission, 1997). As mulheres que optam por trabalhar no empreendedorismo a tempo inteiro têm características pessoais menos valorizadas no mercado de trabalho comparativamente com as do homem (Clain, 2000). As mulheres diferem dos homens essencialmente no tipo de objetivos⁸ e no modelo de gestão dos seus negócios⁹ (Brush, 1992).

Apesar da aparente desvantagem da mulher em relação ao homem no empreendedorismo, criação de negócios e gestão dos mesmos, estas atividades são hoje

⁸ As mulheres perseguem objetivos sociais (como a satisfação do cliente), enquanto que os homens concentram-se em objetivos económicos (como a maximização do lucro) (Brush, 1992).

⁹ A gestão feminina mistura a família, relações e vida pessoal com a vida profissional, enquanto que o homem evita este tipo de estratégia (Brush, 1992).

consideradas como um elemento chave em estratégias que permitem às economias beneficiar do potencial produtivo que a mulher leva consigo para o mercado de trabalho, sendo que, hoje em dia, existem cada vez mais programas de incentivo ao empreendedorismo dirigidos especificamente para a mulher (Kelley *et al*, 2014).

A decisão de entrada no empreendedorismo por parte do indivíduo pode ser simultaneamente por motivos do tipo *pull* e tipo *push* existindo uma associação aparentemente lógica de motivações do tipo *push* à mulher, contrariamente àquelas motivações do tipo *pull* que são associadas ao homem (Buttner e Moore, 1997; Clark e Drinkwater, 2000)¹⁰. Ora, de acordo com Patrick *et al* (2016), esta associação não é assim tão lógica, já que segundo estes, existe alguma heterogeneidade nas motivações das mulheres em relação ao empreendedorismo.

Em resumo, a necessidade de alcançar metas profissionais específicas, o desejo de ser independente, a necessidade de satisfação no trabalho assim como, a necessidade financeira são, de uma forma geral, as principais motivações para a mulher se tornar empreendedora (Hisrich e Brush, 1984), ou seja, existe um misto do tipo de motivações previamente mencionadas.

Em Portugal, de acordo com Santos (2014), a principal influência para a transição para o empreendedorismo por parte da mulher portuguesa é a família e as principais motivações são o desejo de realização pessoal e atingir independência financeira. Para alcançar realização profissional, as portuguesas preocupam-se em obter flexibilização do horário de trabalho para conseguir conciliar a vida pessoal com a vida profissional. As principais dificuldades encontradas pelas empreendedoras portuguesas são a conciliação do papel de mãe com a vida profissional, mas também obter financiamento no mercado financeiro português ou qualquer tipo de apoio/incentivo (nomeadamente de origem estatal) para iniciar os seus negócios.

¹⁰ De uma forma geral, existem dois tipos de motivação para o empreendedorismo: motivação do tipo “*pull*” (oportunidade) ou do tipo *push* (necessidade) (Buttner e Moore, 1997; Clark e Drinkwater, 2000). Por norma, quando o empreendedor(a) é incentivado para o empreendedorismo/ autoemprego por oportunidade, procura-o de forma voluntária e pretende obter independência, mais satisfação no trabalho, mais controlo sob as suas carreiras profissionais e salários mais elevados; quando recorre ao empreendedorismo por necessidade é porque pretende suprimir alguma necessidade (normalmente financeira) que surge de uma situação de desemprego, ou porque não existe outra alternativa de emprego viável (Dawson *et al*, 2009).

Mesmo assim, e de uma forma geral, Langowitz e Minniti (2007) afirmam que as condições macroeconómicas têm uma maior influência sobre a decisão de um homem se tornar empreendedor comparativamente à mulher, independentemente da motivação. O facto de existir ajuda governamental e um sistema financeiro nacional sólido que forneça apoio a este tipo de iniciativas aumenta a probabilidade de um homem ser empreendedor. A probabilidade de uma mulher ser empreendedora é assim altamente influenciada por aspetos imateriais, tais como a cultura (Allen e Curington, 2014). De acordo com Saridakis *et al* (2014), estes dois tipos de fatores têm influência (a curto e longo-prazo) sobre os dois géneros, mas de forma distinta.

De salientar que, apesar de algumas diferenças evidentes em diversos parâmetros ainda existentes entre empreendedores e empreendedoras, atualmente, e de acordo com Kelley *et al* (2014), o nível de formação académica dos empreendedores está a atingir a paridade entre género, pondo em evidência a aposta que a mulher fez na sua formação académica nos últimos anos (OECD, 2011).

3. Revisão da Literatura Empírica

Existem na literatura diversos estudos empíricos que procuram modelizar a decisão de um indivíduo ser empreendedor através de modelos de escolha discreta. A utilização deste tipo de modelos pressupõe que o indivíduo toma determinadas decisões em função da utilidade/benefício esperado. Em regra, a decisão do indivíduo não é observada, mas apenas o resultado da sua opção. Assim, o indivíduo decide ser empreendedor se o benefício líquido esperado for superior ao benefício esperado das hipóteses alternativas (ser trabalhador por conta de outrem, desempregado, inativo, etc.). O que o econometrista observa não é a utilidade/benefício esperado de ser empreendedor, mas o resultado da decisão do indivíduo que, por regra, corresponde a uma variável binária que toma o valor 1 na presença de determinado atributo/acontecimento e 0 caso contrário. Estes modelos de escolha discreta, descritos mais à frente com detalhe, são então estimados no intuito de identificar os fatores que determinam as escolhas dos indivíduos.

No caso específico dos estudos expostos nesta secção e do modelo que é estimado no capítulo “Resultados Empíricos”, para além de serem identificados os fatores que determinam a decisão de um indivíduo transitar para o empreendedorismo, são também identificados aqueles fatores que contribuem para a diferença de proporção de mulheres e homens no empreendedorismo. Assim, a escolha dos estudos empíricos expostos centrou-se naqueles que confrontam estes fatores e que avaliam se estes têm influência distinta consoante o género. O conceito de “Empreendedor” subjacente a esta secção é “Any attempt at new business or new venture creation, such as self-employment, a new business organization, or the expansion of an existing business, by an individual, a team of individuals, or an established business.” (Reynolds *et al*, 1999).

Considerando as condições estipuladas anteriormente, a seleção dos estudos empíricos foi baseada em alguns critérios, nomeadamente: utilização da mesma metodologia aplicada nesta dissertação por parte dos investigadores, relevância na literatura (medida pelo número de citações) e atualidade da publicação do estudo. Em todas estes estudos empíricos são aplicados modelos de escolha discreta, cujo principal objetivo centra-se na análise das determinantes da probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte dos indivíduos.

Tendo em conta este objetivo e como forma de sintetização da informação recolhida, foi elaborado o Quadro 1, onde é apresentada a descrição detalhada dos estudos empíricos analisados nesta secção, organizados cronologicamente (considerando a data de publicação do estudo). O Quadro 1 permite essencialmente ao leitor avaliar a evolução das conclusões retiradas pelos diversos autores, assim como detetar as diferenças existentes entre estas mesmas conclusões relativamente aos fatores que determinam a probabilidade de homens e mulheres transitarem para o empreendedorismo.

3.1 Variáveis Sociodemográficas

3.1.1 Género e Estereótipos em relação ao género

Género é descrito como um “sistema institucionalizado de práticas sociais” (Ridgeway, 2001) que faz parte do sistema cognitivo do indivíduo. Por este motivo, o género é associado a estereótipos¹¹ (Eagly e Mladinic, 1989). É importante perceber a influência que a perceção destes estereótipos por parte das pessoas tem sobre a atividade empreendedora, isto porque é através desta perceção que a sociedade cria expectativas e associa determinadas características aos indivíduos, o que acaba por condicionar a que tipo de atividades/ocupações/postos de trabalho a que os indivíduos serão alocados (Heilman, 2001). De notar que estes valores são transmitidos entre os indivíduos através, essencialmente, do convívio em sociedade (Ahl, 2006).

Existe, por isso, uma associação, aparentemente óbvia, do empreendedorismo ao homem, gerada por ideias pré-concebidas e estereótipos associados à mulher que acabam por condicionar a sua atividade como empreendedora. Gupta *et al* (2009) analisam até que ponto os estereótipos associados ao género condicionam a probabilidade do homem e mulher se transformarem em empreendedores. De acordo com os seus resultados, o empreendedorismo é de facto percecionado pela sociedade como uma atividade masculina.

¹¹ Estereótipos em relação ao género: conjunto de características e atributos que a sociedade acredita que estão associados a cada género (cf Grupta *et al*, 2009).

Estes estereótipos ajudam assim a explicar a evolução menos favorável dos negócios criados por mulheres, o que se traduz numa menor intenção de transição para o empreendedorismo por parte destas (Gupta e Turnan, 2012)¹².

Este resultado é comprovado empiricamente por outros autores. Podem ser mencionados Rocha *et al* (2015 a) que estimam que, em Portugal, a mulher tem menor probabilidade de ser empreendedora, comparativamente ao homem, assim como Driga *et al* (2005) que, num estudo aplicado em Espanha, detetam um efeito negativo e significativo do género feminino sobre a probabilidade de um indivíduo se tornar empreendedor.

De acordo com Langowitz e Minniti (2007), quando estes incluem a variável “ser mulher” na sua especificação para distinção entre indivíduos do sexo masculino e feminino, considerando os diversos países na sua amostra, deduzem que, de facto, esta variável tem efeitos negativos significativos, chegando por isso á conclusão de que “ser mulher” diminui a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor¹³.

3.1.2 Idade

Em média, os indivíduos que trabalham por conta própria/no empreendedorismo são mais velhos do que os trabalhadores por conta de outrem (Clain, 2000).

Segundo Minola *et al* (2016) a idade é apontada como o fator determinante para a transição para o empreendedorismo, sendo as camadas mais jovens aquelas com maior probabilidade de transitar para esta atividade. De facto, em Portugal, segundo Rocha *et al* (2015 a), a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor é maior quando este é jovem.

No caso específico das mulheres, os resultados da idade sobre a probabilidade desta transitar para o empreendedorismo não são uniformes. Langowitz e Minniti (2007), quando analisam apenas uma amostra de mulheres, concluíram que a idade não tinha um efeito significativo sobre probabilidade de a mulher ser empreendedora. Já

¹² No entanto, Driga *et al* (2005), ao avaliar a influência do “estigma social para a falha de negócios” no caso espanhol, concluem que esta ideologia tem a mesma influência sobre a probabilidade de transição e sucesso de homens e mulheres no empreendedorismo.

¹³ De acordo com Langowitz e Minniti (2007), este efeito é válido para todos os países analisados, independentemente do tipo de motivação do indivíduo (*push ou pull*), estando relacionado, principalmente, com a presença de um empreendedor conhecido bem-sucedido e pela percepção que o indivíduo tem das suas competências (as mulheres têm uma percepção mais fraca, comparativamente aos homens).

Leppel (2016) estabelece que a mulher inglesa tem maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo em idade jovem.

Clain (2000) e Allen e Currington (2014), no caso dos E.U.A., assim como Dawson *et al* (2009), no caso do Reino Unido, estimam que a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor, independentemente do género, aumenta a ritmos decrescentes à medida que o indivíduo envelhece. Segundo os mesmos autores, este aumento a ritmos decrescentes da probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte dos indivíduos, ocorre sobretudo porque à medida que o indivíduo envelhece, mais estável é o seu posto de trabalho e o seu nível salarial assume valores crescentes, implicando, por isso, um maior custo de oportunidade de transição para o empreendedorismo para o trabalhador. De notar que este resultado, considerando ambos os países, é estatisticamente significativo para os dois géneros, mas o seu efeito assume maior magnitude no caso dos homens (Wu e Wu, 2015; Allen e Currington, 2014).

3.1.3 Raça

Tendencialmente, o empreendedor, independentemente do género, é de raça branca, o que implica que ser branco aumenta a probabilidade de o indivíduo assumir esta atividade profissional (Clain, 2000).

Ainda assim, o empreendedorismo/autoemprego é visto como uma forma de estabelecer minorias e grupos étnicos em diferentes países quando outras opções de carreira profissional não são viáveis (Hagen, 1963). De facto, de acordo com Dawson *et al* (2009), no caso do Reino Unido, pertencer a uma minoria étnica é benéfico para quem quer ser empreendedor, sobretudo os que transitam por uma motivação do tipo *push* (por necessidade).

No que concerne à mulher, segundo Taniguchi (2002), a raça/etnia condiciona o efeito positivo de outros fatores sobre a probabilidade de transição da mulher para o empreendedorismo (nomeadamente o efeito benéfico que o nível de educação atingido pela mulher teria sobre esta probabilidade), acabando por concluir que, nos E.U.A, as mulheres afro-americanas têm menos propensão para o empreendedorismo relativamente a mulheres de outras raças, sobretudo pela pouca experiência laboral.

3.1.4 Educação e Área de Formação

O empreendedor tem tendência a ter maiores níveis de escolaridade concluídos relativamente aos indivíduos que exercem outra atividade profissional (Delmar e Davidsson, 2000).

Salienta-se que os indivíduos com maiores níveis de formação concluídos procuram o empreendedorismo para poder ter acesso a melhores condições de trabalho, porque pretendem atingir independência ou por causa da natureza da sua ocupação (motivação do tipo *pull*). O inverso acontece com os indivíduos menos qualificados, que vêm no empreendedorismo uma forma de suprimir determinadas necessidades (motivação do tipo *push*) (Dawson *et al.*, 2009).

Segundo Clain (2000) e Rocha *et al* (2015a), que apresentam resultados para os E.U.A e Portugal respetivamente, ter mais educação, significa ter maior probabilidade de ser empreendedor, independentemente do género.

Tal como Clain (2000), Yang e Aldrich (2014) reforçam que a educação do empreendedor americano representa o melhor previsor do seu nível salarial enquanto empreendedor. De acordo com estes investigadores, o facto de o empreendedor possuir formação superior aumenta o seu salário potencial caso exerça funções como empreendedor e, consequentemente aumentará a probabilidade deste transitar para o empreendedorismo, apesar deste efeito se tornar não significativo quando os autores fazem a mesma análise por género.

Georgellis e Wall (2005) chegam também à conclusão de que a educação tem também um efeito positivo e significativo sobre a probabilidade de o indivíduo ser empreendedor no caso da Alemanha.

Considerando os efeitos marginais da formação superior sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo avaliados por Leppel (2016), e aplicáveis ao Reino Unido, estes são positivos para ambos os géneros assumindo maior magnitude sobre a probabilidade referente à mulher heterossexual relativamente ao homem com orientação sexual idêntica.

No caso específico da mulher, Boden (1999) conclui que aquela que transita para o empreendedorismo, apresenta um nível de escolaridade superior comparativamente a outras mulheres e homens. Ao contrário deste autor, Langowitz e Minitti (2007), quando analisam uma amostra composta unicamente por mulheres,

concluíram que a educação, de uma forma geral, não tinha um efeito significativo sobre probabilidade da mulher se tornar empreendedora.

Genericamente, os empreendedores diferem por gênero de acordo com a área de formação superior frequentada, sendo que o homem tem tendência a formar-se em áreas ligadas às ciências e informática, enquanto que a mulher investe em áreas ligadas à saúde (Menzies *et al*, 2006).

3.1.5 Estado Civil/ Salário do parceiro

Numa primeira estância, é altamente provável que a empreendedora seja casada (Carr, 1996; Clain, 2000).

Nos E.U.A, de acordo com Taniguchi (2002), a mulher casada tem duas vezes mais probabilidade de ser empreendedora do que qualquer outra mulher, sobretudo se, segundo Patrick *et al* (2016), a ideia acerca do papel da mulher na comunidade for pouco progressiva.

Na União Europeia, o casamento é o fator que tem mais peso sobre a decisão da mulher na entrada no empreendedorismo (Saridakis *et al.*, 2014).

No Reino Unido, segundo Dawson *et al* (2009), a relação entre casamento e a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor, considerando ambos os gêneros, é estatisticamente não significativa, sendo por isso considerado como um fator não relevante na decisão por parte do indivíduo de transição para o empreendedorismo. Pelo contrário, Leppel (2016) e Wu e Wu (2015) chegam à conclusão de que o casamento tem um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a probabilidade da mulher e homem, no Reino Unido, transitarem para o empreendedorismo, apesar deste efeito benéfico assumir maior relevância no caso das mulheres de acordo com os resultados de ambos os autores.

Em conformidade com Georgellis e Wall (2005)¹⁴, na Alemanha, o homem casado, tem uma maior probabilidade de transição para o empreendedorismo/autoemprego. Segundo os autores, é nesta atividade que o mesmo encontra uma alternativa para obtenção de rendimentos para sustento da família.

¹⁴ De acordo com Georgellis e Walls (2005), este efeito positivo sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo pode ser anulado pela aversão ao risco por parte do homem.

Já no caso dos E.U.A, Fairlie e Meyer (1996) evidenciam também o resultado de que o casamento tem um efeito positivo e estatisticamente significativo sobre a probabilidade da mulher trabalhar como empreendedora. Na verdade, segundo Patrick *et al* (2016), a mulher casada nos E.U.A procura o empreendedorismo essencialmente por necessidade (para responder a deveres familiares, sendo altamente influenciada por estereótipos sociais associados ao seu género), padrão que tem vindo a ser contrariado muito porque a mulher tem cada vez mais formação e mais confiança no seu sucesso. De acordo com estes autores, por estes motivos, as mulheres procuram hoje o empreendedorismo como uma oportunidade, o que se traduziu no aumento do número de empreendedoras não casadas.

De notar que a magnitude do efeito benéfico que o casamento tem sobre a probabilidade de indivíduos de ambos géneros ser empreendedor vai diminuindo à medida que o indivíduo envelhece (Clain, 2000).

Segundo Leppel (2016) e Clain (2000), no Reino Unido e E.U.A respetivamente, os rendimentos do (ex.) parceiro aos quais a mulher tem acesso caso seja (divorciada) casada aumentam, de forma significativa, a probabilidade desta vir a trabalhar como empreendedora, apresentando efeitos também positivos (mas não significativos) sobre a probabilidade de transição para esta categoria profissional por parte do homem. É sobretudo, e de forma indireta, através dos ganhos do companheiro, que a mulher usufruiu do efeito positivo que o casamento tem sobre a probabilidade desta ser empreendedora (Clain, 2000).

O divórcio, conforme Saridakis *et al* (2014), desincentiva a mulher para o empreendedorismo, uma vez que de acordo com os seus resultados, o aumento de mulheres divorciadas provoca a redução do número de empreendedoras em atividade no mercado de trabalho no longo-prazo. De acordo com estes autores, isto acontece porque a mulher vê no parceiro uma fonte de financiamento, onde obtém mais segurança e garantias para iniciar os seus projetos empreendedores, tal como é defendido por alguns dos autores referenciados anteriormente.

3.1.6 Filhos

Conforme Dawson *et al* (2009) a principal motivação que leva a mulher a ser empreendedora é a família. Este autor, ao testar quais as motivações que levam a

mulher ao empreendedorismo, encontra apenas resultados positivos e estatisticamente significativos para a motivação “família/casa”.

De acordo com Patrick *et al* (2016), nos E.U.A, o filho leva a mulher a recorrer ao empreendedorismo como forma de suprir necessidades do foro financeiro e, por esta razão, uma diminuição da taxa de fertilidade implica que este tipo de motivação exerça um efeito positivo de menor relevância sobre a probabilidade de a mulher ser empreendedora. Em grande parte dos países da União Europeia, segundo Saridakis *et al* (2014), o aumento desta taxa tem (no curto prazo) um efeito negativo sobre a probabilidade do homem e mulher serem empreendedores (o homem porque se torna mais avesso ao risco e a mulher porque tem menos tempo para dedicar à sua carreira profissional e à potencialização do seu capital humano).

No caso da Alemanha, a presença de filhos diminuí a probabilidade do homem ser empreendedor, muito porque este não está disposto a correr os riscos que esta atividade exige (Georgellis e Wall, 2005) [ao contrário do que acontece caso este seja casado (Allen e Curington, 2014)]. No entanto, no Reino Unido, de acordo com Wu e Wu (2015), e ao contrário do que é defendido por outros autores, a presença de filhos tem um efeito negativo sobre a probabilidade de homens e mulheres transitarem para o empreendedorismo.

O número de filhos tem um impacto positivo sobre a probabilidade da mulher se transformar em empreendedora (Carr, 1996; Georgellis e Wall, 2005), sobretudo se estes forem ainda jovens (Boden, 1999), isto porque este género de ocupação profissional permite à mulher ter mais flexibilidade horária e reduzir os custos subjacentes à educação dos seus filhos (Connelly, 1992).

Fairlie e Meyer (1996), no caso dos E.U.A, e Leppel (2016), através do seu estudo aplicado ao Reino Unido, chegam também à conclusão que número de filhos tem uma influência positiva sobre a probabilidade de a mulher e o homem serem empreendedores. De notar que, no caso do Reino Unido, e considerando apenas os indivíduos heterossexuais, este efeito favorável, no caso das mulheres, acontece até que os filhos completem 6 anos de idade, enquanto que nos caso dos homens este é relevante entre os 6 e os 17 anos de idade dos filhos (Leppel, 2016).

3.1.7 País/Região

De uma forma geral, os resultados obtidos relacionados com esta variável são muito heterogêneos na literatura, muito por causa do tipo de metodologia empregue pelos investigadores, pelo tipo de restrições que impõe na amostra, o tipo de variáveis explicativas que utilizam nos modelos, o momento em que recolhem os dados e mesmo o próprio país onde o fazem (Leppel, 2016).

Segundo Hanson (2009), ainda que nos países menos desenvolvidos a maior parte dos empreendedores se sinta motivado por necessidade, na realidade a proporção que transita para o empreendedorismo por oportunidade tem vindo a aumentar (especialmente entre mulheres). Nos países desenvolvidos acontece o inverso.

Langowitz e Minitti (2007), através de dados recolhidos no GEM, estimam um efeito não significativo da variável “país” sobre a probabilidade de uma mulher se tornar empreendedora, ocorrendo o oposto com os indivíduos do género masculino. Ainda assim, segundo estes autores, e de uma forma geral, a mulher tende a ser mais sensível às condições locais do país ou região quando tenta iniciar um projeto empreendedor.

3.2 Variáveis relativas às características da empresa e do posto de trabalho

3.2.1 Salário

Clain (2000) estima que o salário de um trabalhador por conta de outrem tende a ser superior ao de um trabalhador por conta própria. Este autor concluiu, mais especificamente, que o salário auferido pela mulher que trabalha por conta própria/empreendedora é menor do que aquele que auferi como trabalhadora por conta de outrem (ocorrendo o inverso com os homens), sendo que estes rendimentos têm tendência a diminuir à medida que a empreendedora envelhece.

Boden (1999) estipula, de uma forma genérica que quanto maior for o salário base anual dos trabalhadores por conta de outrem, menor será a probabilidade de a mulher transitar para o autoemprego, *ceteris paribus*.

Ainda assim, é mais provável que seja a mulher que auferir um salário baixo enquanto trabalhadora por conta de outrem a transitar para o empreendedorismo, contrariamente ao que acontece com os homens (Clain, 2000).

Não obstante, na União Europeia, consoante Saridakis *et al* (2014), o aumento de rendimentos no empreendedorismo traduz-se num aumento da probabilidade dos indivíduos de ambos os géneros se transformarem em empreendedores, acontecendo o inverso caso se registe o aumento dos salários dos trabalhadores por conta de outrem.

O diferencial salarial entre um trabalhar por conta de outrem e um empreendedor pode funcionar como incentivo para o indivíduo para a transição para o empreendedorismo. De entre os vários incentivos, é a discriminação salarial entre géneros ainda praticada por muitos empregadores no mercado de trabalho, que incita a mulher a optar pelo empreendedorismo como carreira profissional (Boden, 1999).

Saridakis *et al* (2014) reforçam esta conclusão, afirmando que, na União Europeia, o diferencial salarial representa uma maior influência sobre a decisão de transição para o empreendedorismo no caso da mulher (no longo-prazo) do que no caso do homem¹⁵. Este facto é consistente com a valorização superior que a mulher atribui aos fatores imateriais do empreendedorismo. Georgellis e Wall (2005) haviam já chegado a uma conclusão semelhante para o caso específico da Alemanha: neste país, quanto maior for este diferencial salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, menos provável será para o homem ser trabalhador por conta própria/empreendedor, acontecendo o inverso com o género oposto.

De modo geral, Langowitz e Minitti (2007), com dados do GEM, quando analisam uma amostra de mulheres, concluíram que o nível salarial não tinha uma influência significativa na probabilidade de a mulher se tornar empreendedora apesar de este efeito ser mais marcante quando a motivação da mulher para o empreendedorismo é por oportunidade (motivação *pull*) e não por necessidade (motivação *push*). Mesmo quando a mulher é efetivamente empreendedora, terá um salário inferior aos empreendedores do género oposto (Clain, 2000), tudo o resto constante.

¹⁵ Este resultado perde força quando os autores introduzem a variável “casamento” na sua estimação, pois a mulher ganha mais estabilidade financeira e fica mais focada no cumprimento de deveres familiares, reduzindo assim a probabilidade de a mulher ser empreendedora.

3.2.2 Ganhos não salariais/riqueza

Ceteris paribus, o homem possui, em média, mais riqueza/capital acumulado do que a mulher, o que se traduz numa maior probabilidade deste se tornar empreendedor já que tem acesso facilitado a recursos financeiros necessários para o investimento num novo negócio (Evans e Leighton, 1989). Ainda assim, o objetivo de aumento da riqueza por parte do indivíduo aumenta a probabilidade de homens e mulheres serem empreendedores. Caso este aumento de riqueza desejado seja para ser investido, única e exclusivamente, no aumento do bem-estar e nível de vida do agregado familiar, a probabilidade de a mulher ser empreendedora aumenta consideravelmente, comparativamente à probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do homem (Allen e Curington, 2014).

Constant (2006), quando avalia a influência dos rendimentos não salariais sobre a probabilidade de transição por parte do indivíduo para o empreendedorismo (quer do género feminino, quer do masculino) no caso da Alemanha, encontra resultados estatisticamente não significativos sobre esta probabilidade. Já Georgellis e Wall (2005) afirmam que o nível de riqueza tem um impacto positivo sobre a probabilidade de o homem transitar para o empreendedorismo, sendo o mesmo efeito diminuto sobre a probabilidade de a mulher ser empreendedora. Deduzem, por isso, que neste país a mulher tende a exercer esta atividade em setores que requerem menos capital de investimento.

Segundo Leppel (2016), no Reino Unido os ganhos não salariais têm um efeito positivo sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo independentemente do género ou orientação sexual deste. Por sua vez, Wu e Wu (2015) apontam uma influência positiva dos ganhos não salariais apenas sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte da mulher, enquanto que para o homem os mesmos efeitos não são estatisticamente significativos.

Boden (1999) afirma que, no caso dos E.U.A, quanto mais capital e ganhos não salariais as mulheres americanas reúnam, maior será a probabilidade desta se tornar empreendedora. De facto, as que efetivamente efetuam a transição de trabalhador por conta de outrem para o empreendedorismo têm mais recursos financeiros prévios comparativamente com as restantes trabalhadoras.

3.2.3 Restrição Financeira

As potenciais empreendedoras são ainda vítimas de discriminação relacionada com o género sobretudo por instituições financeiras (Sexton e Upton, 1990). De acordo com Brush (1992), esta dificuldade em obter financiamento prende-se com o tipo de objetivos perseguidos pela mulher quando esta se torna empreendedora: as mulheres estabelecem objetivos ligados com a família, em vez daqueles que são aparentemente, os óbvios, ou seja, objetivos orientados para o crescimento e maximização do lucro (Sexton e Upton, 1990).

Para suprir eventuais restrições financeiras, muitos empreendedores recorrem a créditos de financiamento para que possam desenvolver os seus projetos. Segundo Saridakis *et al* (2014), na União Europeia um aumento da taxa de juro no sistema financeiro diminui a probabilidade dos indivíduos europeus, de ambos os géneros, se tornarem empreendedores, isto porque, o aumento desta taxa, para além de causar a diminuição da procura de crédito por parte dos empreendedores europeus no mercado, traduz-se num agravamento dos custos de financiamento que estes indivíduos têm que suportar caso recorram a estes créditos para suportar os custos do seu investimento num novo negócio (os resultados são idênticos no caso de indivíduos europeus casados). Os mesmos autores chegam à conclusão, aquando da inclusão de variáveis de controlo referentes a políticas governamentais de apoio financeiro direcionadas para o empreendedorismo, que a implementação das mesmas aumenta a propensão de europeus a investir na criação de novos negócios, sobretudo no que se refere às mulheres. Estes resultados comprovam, em parte, a importância das restrições financeiras no início da atividade empreendedora.

De facto, e de acordo com Georgellis e Wall (2005), na Alemanha a restrição financeira representa um dos obstáculos mais significativos para a mulher na decisão de transição para o empreendedorismo, ao contrário do que acontece com o homem.

3.2.4 Antiguidade no Emprego

Em países como os E.U.A e Alemanha, quanto mais estável for o emprego atual de um indivíduo medido pelo nível de antiguidade, menor será a probabilidade de exercício de atividades empreendedoras por parte deste (Evans e Leighton, 1989;

Georgellis e Wall, 2005)¹⁶. Estes resultados vão de encontro às conclusões de Rocha *et al* (2015a) que estimam que, em Portugal uma maior frequência de mudança de posto de trabalho (menor estabilidade) por parte do indivíduo (independentemente do género) se traduz numa maior probabilidade deste ser empreendedor.

3.2.5 Experiência: laboral, no empreendedorismo e na gestão de negócios

A experiência profissional acumulada aumenta a probabilidade de a mulher vir a ser empreendedora (Taniguchi, 2002). Nos E.U.A, segundo Boden (1999), a mulher que opta por exercer funções como empreendedora tem, em média, mais anos de experiência laboral do que o homem.

De acordo com Evans e Leighton (1989), a probabilidade de abandono do empreendedorismo/auto-emprego diminui quanto mais tempo o indivíduo trabalhar como empreendedor. De facto, segundo Wu e Wu (2015), ao analisar dados relativos ao Reino Unido, realçam no seu estudo a importância de experiências empreendedoras passadas pois, de acordo com os seus resultados, estas experiências têm um efeito positivo e significativo sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte da mulher.

Segundo Kodama e Odaki (2011) é fulcral que a mulher adquira experiência na gestão de negócios, isto porque potencia a sua probabilidade de sucesso enquanto empreendedora: o homem tem de facto maior probabilidade de se tornar empreendedor relativamente à mulher, diferencial que desaparece quando os autores controlam para a capacidade de gestão da mulher.

3.2.6 Situação no Mercado de Trabalho

De acordo com Carr (1996), no caso dos E.U.A, e Georgellis e Wall (2005) que utilizam dados referentes à Alemanha, a mulher que trabalha em regime de tempo parcial terá uma maior propensão a tornar-se empreendedora. Este resultado foi contrariado por Taniguchi (2002) que concluiu que, no caso dos E.U.A., o trabalho em regime a tempo parcial tem um efeito negativo sobre a probabilidade de a mulher ser empreendedora.

¹⁶ De acordo com Georgellis e Wall (2005), no caso da Alemanha, o efeito negativo que a estabilidade no emprego tem sobre a probabilidade de um indivíduo transitar para o empreendedorismo é estatisticamente não significativo.

Georgellis e Wall (2005) acrescentam ainda que na Alemanha a probabilidade de uma alemã transitar para o empreendedorismo aumenta quando esta não participa no mercado de trabalho.

Langowitz e Minitti (2007), através de dados recolhidos no GEM, concluíram que, de uma forma geral, o estatuto no mercado de trabalho não tem um efeito significativo na probabilidade de a mulher se tornar empreendedora.

3.2.7 Dimensão da Empresa e Setor de Atividade

A probabilidade de mudança para o empreendedorismo é maior quando o indivíduo exerce funções numa empresa de pequena dimensão, isto porque empresas de grandes dimensões tendem a oferecer mais estabilidade e ganhos não salariais mais elevados aos seus funcionários (Georgellis e Wall, 2005). Este resultado é comprovado por Rocha *et al* (2015a), que concluem que no caso português que aqueles indivíduos empregues em empresas de pequena dimensão, onde a probabilidade de progressão na carreira é menor, têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo.

No que respeita ao setor de atividade, o empreendedor distingue-se da empreendedora pelo tipo de negócio criado e pelo setor de atividade onde cria uma empresa (Menzies *et al.*, 2006). É no setor de serviços que se concentram mais empreendedoras (Clain, 2000), sendo que a experiência laboral acumulada da mulher enquanto trabalhadora por conta de outrem neste setor é vantajosa para a probabilidade da sua transição para o empreendedorismo (Taniguchi, 2002).

3.3 Outras variáveis relevantes

3.3.1 Desemprego

Diversos autores estudaram a relação entre o empreendedorismo e o desemprego. Considerando que o indivíduo procura o empreendedorismo por oportunidade (motivação *pull*), é mais provável que este se torne efetivamente num empreendedor quando a economia está em crescimento, ou seja, quando o nível de desemprego é baixo. Caso se considere a hipótese de motivação por necessidade (motivação *push*), espera-se que o indivíduo transite mais facilmente para o empreendedorismo quando a economia está em recessão, muito porque não encontra

outra opção de trabalho. Não existe por isso concordância quanto à relação entre o empreendedorismo e o desemprego agregado (Dwason *et al*, 2009).

Apesar desta aparente incerteza quanto a esta relação, os governos vêm no empreendedorismo e na promoção do empreendedorismo uma forma de combate ao desemprego agregado no geral, mas sobretudo o jovem (Minola *et al*, 2016).

Ora, de acordo com Saridakis *et al* (2014), o aumento do desemprego em termos agregados tem um impacto positivo (no longo-prazo) sobre a probabilidade de um homem ser empreendedor e não significativo sobre as mulheres na União Europeia.

Usando dados para Portugal, Rocha *et al* (2015a) concluem que um episódio de desemprego individual se traduz num aumento da probabilidade de um indivíduo (de ambos os géneros) ser empreendedor. Acrescentam ainda que se este se torna empreendedor após um episódio de perda de emprego (por despedimento ou por falência do empregador), a probabilidade de sobrevivência do seu novo negócio (saída da nova empresa) aumenta (diminui).

3.3.2 Aversão ao Risco

De acordo com Langowitz e Minniti (2007), recorrendo a dados do GEM, afirmam que o nível de aversão ao risco não é significativo na explicação do diferencial da proporção de empreendedores e empreendedoras no ativo. No entanto, de acordo com Sapienza *et al* (2009), no caso dos E.U.A, as diferenças no nível de aversão ao risco por parte dos indivíduos podem explicar, em parte, o diferencial entre géneros na participação no empreendedorismo

3.3.3 Conhecer outro empreendedor (relação de parentesco)

Segundo Langowitz e Minniti (2007), o facto de poder contactar com empreendedores (independentemente do tipo de motivação), ter uma boa capacidade de *networking* e, consequentemente conhecer empreendedores bem-sucedidos, são tudo fatores que contribuem positivamente para a probabilidade de a mulher se tornar empreendedora. Os mesmos autores consideram que é a presença/ausência de um empreendedor bem-sucedido o que melhor explica o diferencial da probabilidade de ser empreendedor entre géneros.

Na Suécia, segundo Delmar e Davidsson (2000), caso o empreendedor seja filho ou familiar de outro empreendedor, a probabilidade de este também exercer esta atividade e de ser bem-sucedido na mesma aumentará exponencialmente.

Note-se que, de acordo com Georgellis e Wall (2005), para o caso da Alemanha, este efeito benéfico tem maior notoriedade sobre a propensão do homem no empreendedorismo, relativamente ao género feminino. Wu e Wu (2015), quando analisam dados relativos ao Reino Unido, estabelecem que esta vantagem apenas ocorre entre pais e filhos do mesmo género.

Driga *et al* (2005), ao avaliarem o caso de Espanha, concluem que a relação entre o indivíduo e o empreendedor que este conheça não precisa de ser, necessariamente, de parentesco para que o indivíduo transite e tenha sucesso nesta atividade e se registem as mesmas tendências mencionadas anteriormente. De acordo com estes autores, a mulher em Espanha tem falta de exemplos de empreendedores bem-sucedidos na sua rede de contactos o que, em última estância, provoca a perda de influência que esta figura poderia ter na tomada de decisão da mulher de transição para o empreendedorismo.

3.3.4 Capacidades e competências para o empreendedorismo

Para ser bem-sucedido no empreendedorismo é essencial que o indivíduo possua, conheça e valorize as suas capacidades. De acordo com Langowitz e Minniti (2007), de uma forma genérica, a perceção das próprias competências tem um efeito significativo sobre a probabilidade de um indivíduo se tornar empreendedor, independentemente dos contextos institucionais e culturais de determinado país. É nesta perceção, para além da presença de um empreendedor bem-sucedido na rede de contactos, que os autores consideram que está a origem do diferencial de probabilidades de transição para o empreendedorismo entre géneros.

Menzies *et al* (2006) haviam já chegado a uma conclusão semelhante a Langowitz e Minniti (2007). Menzies *et al* (2006) quando analisam dados referentes ao Canadá afirmam, na conclusão do seu estudo, que não existiria diferença entre géneros na probabilidade de transição para o empreendedorismo assim que o indivíduo (e sobretudo a mulher) tivesse perceção das suas próprias capacidades e competências para o exercício desta atividade.

3.3.5 Incapacidade (física ou psicológica)

Segundo Wu e Wu (2015), um indivíduo no Reino Unido considerado como saudável terá mais hipóteses de sucesso na criação de um projeto empreendedor, independentemente do género. Ora, estes resultados são confirmados por Lappel (2016) que estimam que uma deficiência física ou psicológica tem um efeito nocivo sobre a probabilidade de um indivíduo vir a trabalhar como empreendedor, independentemente do género ou orientação sexual. Clain (2000) chega a uma conclusão idêntica à de Leppel (2016) no seu estudo relativo aos E.U.A.

Ao contrário de Wu e Wu (2015), Dawson *et al* (2009) afirmam que no Reino Unido uma incapacidade (física ou mental) aumenta a probabilidade de o indivíduo ser empreendedor, quer porque procuram melhores condições de trabalho ou porque não encontram trabalho (motivação *push*).

Quadro 1: Descrição dos Estudos Empíricos utilizados na Revisão de Literatura Empírica

Estudo	Período	Base de dados	Método de estimação	Efeito das Variáveis Explicativas
Evans e Leighton (1989)	NLS: 1966-1981 Current population Surveys: 1968-1987	NLS (National Longitudinal Survey of young men)/Current population Surveys E.U.A	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Salário (-), riqueza (+), abandono da escola (n.s.), educação (+), casamento (n.s.), desemprego (+)
Connelly (1992)	1984	Panel of the Survey of Income and Program Participation (SIPP) – E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Inativo} \\ 2 = \text{Não Empreendedor} \\ \quad (\text{crianças a cargo}) \\ 3 = \text{Empreendedora} \\ \quad (\text{crianças a cargo}) \\ 4 = \text{Trab. conta própria} \\ \quad (\text{não tem crianças a cargo}) \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Não empreendedor (não tem crianças a cargo)	Y=1 Nrº de filhos (+), casamento (+), ganhos não salariais (+), educação (-), experiência (-), região sul (-), viver numa área metropolitana (n.s.), raça não branca (n.s)

Connelly (1992)	1984	Panel of the Survey of Income and Program Participation (SIPP) – E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) Y { 1 = <i>Inativo</i> 2 = <i>Não Empreendedor (crianças a cargo)</i> 3 = <i>Empreendedora (crianças a cargo)</i> 4 = <i>Trab. conta própria (não tem crianças a cargo)</i> <u>Categoria Omitida:</u> Não empreendedora (não tem crianças a cargo)	Y=2 Nrº de filhos (+), casamento (n.s), ganhos não salariais (n.s), educação (+), experiência (n.s), região sul (n.s.), viver numa área metropolitana (-), raça não branca (+)
Connelly (1992)	1984	Panel of the Survey of Income and Program Participation (SIPP) – E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) Y { 1 = <i>Inativo</i> 2 = <i>Não Empreendedor (crianças a cargo)</i> 3 = <i>Empreendedora (crianças a cargo)</i> 4 = <i>Trab. conta própria (não tem crianças a cargo)</i> <u>Categoria Omitida:</u> Não empreendedora (não tem crianças a cargo)	Y=3 Nrº de filhos (+), casamento (n.s), ganhos não salariais (n.s), educação (-), experiência (-), região sul (n.s.), viver numa área metropolitana (n.s.), raça não branca (n.a)

Connelly (1992)	1984	Panel of the Survey of Income and Program Participation (SIPP) – E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Inativo} \\ 2 = \text{Não Empreendedor} \\ \quad (\text{crianças a cargo}) \\ 3 = \text{Empreendedora} \\ \quad (\text{crianças a cargo}) \\ 4 = \text{Trab. conta própria} \\ \quad (\text{não tem crianças a cargo}) \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Não empreendedora (não tem crianças a cargo)	Y=4 Nrº de filhos (+), casamento (+), ganhos não salariais (+), educação (n.s), experiência (n.s), região sul (n.s.), viver numa área metropolitana (-), raça não branca (-)
Fairlie e Meyer (1996)	1990	Census 1990 EUA	Modelo <i>Probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{ser TCO} \end{cases}$	Educação (M:(+); H:(+)), idade (M:(+); H:(-)), casamento (M:(+); H:(+)), viuvez (M:(+); H:(+)), divórcio (M:(+); H:(+)), filhos (M:(+); H:(+)), incapacidade física/mental (M:(-); H:(-))

Carr (1996)	1980	Census of Population and housing (Public use microdata sample (PUMS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> $Y \begin{cases} 1 = \textit{empreendedor} \\ 0 = \textit{TCO} \end{cases}$	Desemprego (H:(-), M:(-)), trabalho a tempo total (H:(+), M:(+)), idade (H:(+), M:(-)), trabalho a tempo parcial (H:(+), M:(+)), educação ¹⁷ (H:(+), M:(+)), raça não branca(H:(-), M:(-)), etnia hispânica(H:(-), M:(-)), ter filhos ¹⁸ (H:(+), M:(+)), Casado (H:(+), M:(+)); divorciado/separado/viúvo (H:(+), M:(+))
-------------	------	--	--	--

¹⁷ Os autores estimam um efeito negativo sobre a probabilidade de ser empreendedor, para homens e mulheres, caso o número de anos escolares completos pelo indivíduo seja inferior a 12 anos

¹⁸ Os autores estimam um efeito negativo sobre a probabilidade de o homem ser empreendedora, caso o (s) filho (s) tenham menos de 6 anos de idade

Boden (1999)	1987-1992	CPS- March Income Supplements E.U.A	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{mulher ser} \\ \text{empreendedora} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Experiência (+), educação (+), ganhos anuais (+), rendimento elementos do agregado familiar (+), nº de filhos, (+) dimensão da empresa (+).
Clain (2000)	1990	Public Use Microdata Sample (PUMS) – Census 1990 E.U.A	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Rendimento do parceiro (H:(+), M:(n.s.)), casamento (H:(n.s.), M:(+)), raça branca (H:(+), M:(+)), educação (H:(n.s.), M:(+)), viver em cidade (H:(-), M:(-)), ocupação na área gestão (H:(+), M:(+)), idade (H: (+), M:(+)), setor serviços (H: (+), M:(-))

Delmar e Davidsson (2000)	1998	Questionário (via telefone) Suécia	Modelo <i>logit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Homem (+), idade (-), educação (+), parentes empreendedores (+), trabalhador por conta própria (+), experiência em gestão (+)
Taniguchi (2002)	1957-1964	National Longitudinal Survey of Youth E.U.A.	Cox proportional hazard model $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedora} \\ \text{(Raça branca, negra} \\ \text{ou hispânica)} \\ 2 = \text{ser TCO} \\ \text{(Raça branca, negra} \\ \text{ou hispânica)} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Outra situação (Desempregado ou Inativo)	Y=1 Experiência (+), idade (-), experiência no empreendedorismo (+), casamento (+), nº postos de trabalho (+), nº de filhos (n.s), educação (n.s.)

Taniguchi (2002)	1957-1964	National Longitudinal Survey of Youth E.U.A.	Cox proportional hazard model $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedora} \\ \text{(Raça branca, negra} \\ \text{ou hispânica)} \\ 2 = \text{ser TCO} \\ \text{(Raça branca, negra} \\ \text{ou hispânica)} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Outra situação (Desempregado ou Inativo)	Y=2 Experiência (+), idade (-), experiência no empreendedorismo (-), casamento (+), nº postos de trabalho (+), ter filhos¹⁹ (+), educação (n.s.)
Georgellis e Wall (2005)	1984-1997	German Socio- Economic Panel (GSOEP) Alemanha	Modelo <i>logit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Incapacidade física (H:(-); M:(-)), riqueza (H:(+); M:(+)), idade (H:(+); M:(+)), educação (H:(+); M:(+)), trabalho a tempo parcial (H:(+); M:(+)), dimensão empresa (H:(n.s); M:(+)), Inatividade (H:(+); M:(+)), ter filhos (H:(-);

¹⁹ Os resultados neste estudo empírico indicam que, caso os filhos tenham idade inferior a 6 anos, a probabilidade do indivíduo (considerando as três raças sobre análise) ser empreendedor é menor.

				M:(+)), casado (H:(+); M:(+)), divorciado (H:(+); M:(-)), antiguidade (H:(-); M:(-))
Driga <i>et al</i> (2005)	2003	Spanish Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Espanha	Modelo <i>logit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Mulher (-), idade (n.s.), educação primária (n.s.), educação secundária (-), autoconfiança (+), estigma social para a falha do empreendedorismo (-), conhecer um empreendedor ²⁰ (+), perceção oportunidade do empreendedorismo como carreira profissional (n.s.), prémio social para o empreendedor (n.s.)

²⁰Os autores incluem no modelo um termo de interação entre o género e a variável *dummy* “conhecer um empreendedor” e os resultados obtidos refletem a desvantagem da mulher, ou seja, comprovam que a mulher tem uma menor probabilidade de conhecer um empreendedor. Este facto traduz-se numa menor probabilidade para a mulher ser empreendedora.

Constant (2006)	1984-2002	German Socioeconomic Panel (GSOEP) Alemanha	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = Auto - Emprego \\ 2 = Empregadora \end{cases}$ <u>Categoria omitida:</u> trabalhadora por conta própria	Y=1 Idade (+), migração (n.s.), educação (+), Pais empreendedores (n.s.), mau estado de saúde (n.s.), casamento (n.s.), filhos (+), riqueza (+), restrição financeira (+), acesso a ajuda governamental (n.s.), otimismo (+), desemprego (n.s.)
Constant (2006)	1984-2002	German Socioeconomic Panel (GSOEP) Alemanha	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = Auto - Emprego \\ 2 = Empregadora \end{cases}$ <u>Categoria omitida:</u> trabalhadora por conta própria	Y=2 Idade (+), migração (n.s.), educação (+), Pais empreendedores (n.s.), doença (n.s.), casamento (-), filhos (-), riqueza (+), restrição financeira (-), ajuda governo (-), otimismo (+), desemprego (n.s.)

Menzies <i>et al</i> (2006)	1999-2004	Questionário Canadá	Modelo <i>logit</i> $Y \begin{cases} 1 - \text{criação negócio} \\ \text{bem sucedido} \\ 0 - \text{caso contrário} \end{cases}$	Idade (H:(+); M:(+)), educação (H:(+); M:(+)), experiência (H: (+); M:(+)), Parentes empreendedores (H:(+); M:(+))
Langowitz e Minniti (2007)	2001	GEM	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Mulher (-), idade ²¹ (+), educação (+), estatuto no mercado de trabalho (todos exceto “empreendedor”). (n.s.), Conhecer um empreendedor (+), medo de falhar (-), capacidade de percepção oportunidade (+), capacidades/competências (+)

²¹ Caso o indivíduo tenha entre 18 e 24 anos ou entre 55 e 64 anos, os autores estimam que o indivíduo terá menor probabilidade de ser empreendedor

Sapienza <i>et al</i> (2009)	2008	Questionário (Estudantes MBA- University of Chicago Graduate School of Business) E.U.A	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Mulher (-), nível de testosterona (+), aversão ao risco (-)
Dawson <i>et al</i> (2009)	1999-2001	United Kingdom Quarterly Labour Force Survey (QLFS) Reino Unido	Modelo de Heckman $Y \begin{cases} 1 = \text{ser empreendedor} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Idade (+), mulher (-), incapacidade física (+), pertencer a uma minoria étnica (+), casamento (-), divórcio (+), educação superior (+)
Kodama e Odaki (2011)	1999-2003	Questionário (participantes em seminários anuais governamentais sobre apoio financeiro governamental a <i>start- ups</i>) Japão	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \text{Criar um negócio} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Mulher (-), experiência em gestão (+), idade (n.s), educação (n.s.)

Allen e Currington (2014)	1992–1993	Wisconsin Entrepreneurial Climate Study (WECS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{trabalhador por} \\ \text{conta de outrem} \\ 2 = \text{empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Desempregado ou inativo	Y=1 Caraterísticas posto de trabalho (n.s.), Ambiente empreendedor (n.s.), idade (+), mulher (-), educação (n.s.), casamento (+), nº de filhos (+), raça branca (+), viver numa cidade (+).
Allen e Currington (2014)	1992–1993	Wisconsin Entrepreneurial Climate Study (WECS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{trabalhador por} \\ \text{conta de outrem} \\ 2 = \text{empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> Desempregado ou inativo	Y=2 Caraterísticas posto de trabalho (+), Ambiente empreendedor (n.s.) idade (+), mulher (-), educação (n.s), casamento (-), nº de filhos (-), raça branca (+), viver numa cidade (-)

Yang e Aldrich (2014)	2005-2006	Panel Study of Entrepreneurial Dynamics II (PSED II) E.U.A	Modelo <i>logit</i> $\begin{cases} 1 = \text{ser empregadora} \\ 0 = \text{caso contrário} \end{cases}$	Homem (+), experiência em gestão (n.s.), experiência no empreendedorismo (+), experiência laboral (+), educação (n.s.), <i>ownership</i> (+), raça branca (n.s.), idade (-), trabalho a tempo parcial (n.s.)
Rocha <i>et al</i> (2015 a)	1992-2007 (são excluídos os anos 2001 e 2002)	Quadros de Pessoal (QP) Portugal	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Empreendedor Startup} \\ 2 = \text{Empreendedor por} \\ \text{aquisição} \\ 3 = \text{Intra – empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser Trabalhador por conta de outrem	Y=1 Experiência em grande empresa (-), Experiência em empresa estrangeira (-), sobreeducação (n.s.), nºº empregadores diferentes (+), antiguidade (+), ocupação gestão (+), salário horário (+), empresa pequena (-), empresa média (-), grande empresa (-), homem (+), educação (+),

				desemprego (+), idade (+)
Rocha <i>et al</i> (2015 a)	1992-2007 (são excluídos os anos 2001 e 2002)	Quadros de Pessoal (QP) Portugal	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \textit{Empreendedor Startup} \\ 2 = \textit{Empreendedor por aquisição} \\ 3 = \textit{Intra – empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser trabalhador por conta de outrem	Y=2 Experiência em grande empresa (-), Experiência em empresa estrangeira (-), sobreeducação (-), nº empregadores diferentes (+), antiguidade (+), ocupação gestão (+), salário horário (n.s.), empresa pequena (-), empresa média (-), grande empresa (-), homem (+), educação (+), desemprego (+), idade (-)
Rocha <i>et al</i> (2015a)	1992-2007 (são excluídos os anos 2001 e 2002)	Quadros de Pessoal (QP) Portugal	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \textit{Empreendedor Startup} \\ 2 = \textit{Empreendedor por aquisição} \\ 3 = \textit{Intra – empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser Trabalhador por conta de outrem	Y=3 Experiência em grande empresa (-), Experiência em empresa estrangeira (-), sobreeducação (+), nº empregadores diferentes (-),

				antiguidade (-), ocupação gestão (+), salário horário (-), empresa pequena (-), empresa média (-), grande empresa (-), homem (+), educação (+), desemprego (-), idade (-)
Wu e Wu (2015)	1998-2009	British Household Panel Survey. (BHPS) Reino Unido	Modelo <i>probit</i> $Y \begin{cases} 1 = \textit{ser empreendedor} \\ 0 = \textit{caso contrário} \end{cases}$	Pais empreendedores (H(+), M:(+)), nº de filhos (H:(n.s.), M:(-)), não ter filhos (H:(+), M:(+)), casamento (H:(n.s.), M:(+)), bom estado de saúde (H:(+), M:(+)), educação (H:(-), M:(+)), idade (H:(+), M:(+))

Leppel (2016)	2010	UK Integrated Household Survey Reino Unido	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Não está na força de trabalho} \\ 2 = \text{desemprego} \\ 3 = \text{empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser trabalhador por conta de outrem	Y=1 Idade (H:(-), M:(-)), ter filhos (H:(n.s.), M:(+)), raça branca (H:(-), M:(-)), ganhos não salariais (H:(+), M:(+)), educação (H:(-), M:(-)), limitação física /psicológica (H:(+), M:(+)), rendimento do parceiro (H:(+), M:(+)); rendimento do ex-parceiro (H (n.s), M (n.s.))
Leppel (2016)	2010	UK Integrated Household Survey Reino Unido	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Não está na força de trabalho} \\ 2 = \text{desemprego} \\ 3 = \text{empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser trabalhador por conta de outrem	Y=2 idade (H:(n.s.), M:(n.s.)), ter filhos (H:(n.s.), M:(+)), raça branca (H:(-), M:(-)), ganhos não salariais (H:(+), M:(+)), educação (H:(-), M:(-)), limitação física /psicológica (H:(+), M:(+)),

				rendimento do parceiro (H:(n.s.), M:(n.s.)); rendimento do ex-parceiro (H (n.s), M:(-))
Leppel (2016)	2010	UK Integrated Household Survey Reino Unido	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = \text{Não está na força de trabalho} \\ 2 = \text{desemprego} \\ 3 = \text{empreendedor} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> ser trabalhador por conta de outrem	Y=3 Idade (H: (+), M: (+)), ter filhos (H: (n.s.), M: (+)), raça branca (H: (n.s.), M: (n.s.)), ganhos não salariais (H: (+), M: (+)), educação (H: (n.s.), M: (n.s.)), limitação física /psicológica (H: (n.s.), M: (n.s.)), rendimento do parceiro (H:(n.s.), M:(+.)); rendimento do ex-parceiro (H (n.s), M:(+))

Patrick <i>et al</i> (2016)	1976-2014	National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79) General Social Survey (GSS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = inativa \\ 2 = empreendedora \\ 3 = trabalhadora por \\ \text{conta de outrem} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> desempregada	Y=1 Idade (n.s.) , experiência (-), casamento (-), ter filhos (+), hiato salarial (n.s.), limitação saúde (+)
Patrick <i>et al</i> (2016)	1976-2014	National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79) General Social Survey (GSS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = inativa \\ 2 = empreendedora \\ 3 = trabalhadora por \\ \text{conta de outrem} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> desempregada	Y=2 Idade (n.s.), experiência (-), casamento (-), ter filhos (-), hiato salarial (-), limitação saúde (+)
Patrick <i>et al</i> (2016)	1976-2014	National Longitudinal Survey of Youth (NLSY79) General Social Survey (GSS) E.U.A	Modelo <i>logit</i> (multinomial) $Y \begin{cases} 1 = inativo \\ 2 = empreendedor \\ 3 = trabalhador por \\ \text{conta de outrem} \end{cases}$ <u>Categoria Omitida:</u> desempregada	Y=3 Idade (-), experiência (+), casamento (n.s.), ter filhos (+), hiato salarial (+), limitação saúde (-)

Legenda:

H: homem **M:** mulher **(+):** Variável com efeito positivo e estatisticamente significativo **(-):** variável com efeito negativo e estatisticamente significativo
(n.s.): variável com efeito estatisticamente não significativo

4. Descrição dos Dados

Nesta secção descreve-se a base de dados dos Quadros de Pessoal (QP), é exposto o processo de identificação da amostra de interesse utilizada nos cálculos das estatísticas descritivas e procura-se caracterizar o perfil da mulher empreendedora em Portugal nas duas últimas décadas.

De acordo com os registos dos Quadros de Pessoal, considera-se como empreendedor todo o indivíduo que, de acordo com a situação profissional, seja classificado como “empregador”. Esta definição abrange todos os indivíduos que, no período de referência, criaram ou adquiriram um negócio com pelo menos um trabalhador por conta de outrem (TCO).

4.1 A base de dados Quadros de Pessoal

A amostra utilizada nesta dissertação tem origem nos microdados dos Quadros de Pessoal (QP), onde estão reunidas, desde 1982, informações detalhadas acerca dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) e empregadores do setor privado em Portugal. Em 2012 estavam registados 169 909 indivíduos como empregadores com pelo menos um trabalhador por conta de outrem, num total de 2 617 333 trabalhadores do setor privado em Portugal. No registo de cada trabalhador consta o número de identificação da empresa/estabelecimento onde o mesmo se encontra empregado pelo que é possível cruzar a informação dos trabalhadores com a informação da empresa. Por outro lado, como a cada empresa/estabelecimento e trabalhador é atribuído um número de identificação único, é possível seguir as empresas/estabelecimentos e os trabalhadores ao longo do tempo.

A informação constante nesta base de dados é fornecida todos os anos por todas as empresas portuguesas com pelo menos um TCO. Estas estão obrigadas por lei a preencher um inquérito padrão onde fornecem toda a informação sobre a sua atividade e trabalhadores. Assim, nesta base de dados é combinada informação acerca da empresa, dos respetivos estabelecimentos e dos seus trabalhadores, sendo que cada um deles possui um número de identificação. A informação reportada refere-se ao mês de Outubro²² e a entidade governamental responsável pela sua recolha é, atualmente, o Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE) pertencente ao Ministério da Economia.

²² Antes de 1994 o mês de referência era Março.

Exclui-se desta base de dados os trabalhadores da Administração Pública, trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados.

Para além do número de identificação, existem outro tipo de informações acerca dos trabalhadores, empresas e respetivos estabelecimentos na base de dados dos Quadros de Pessoal.

No que concerne às empresas, é disponibilizada informação acerca da sua localização, capital social, natureza jurídica, número de trabalhadores e estabelecimentos, setor de atividade em que operam (CAE), volume de vendas e ano de constituição. Em relação aos estabelecimentos, conhece-se a empresa onde exercem atividade, onde se localizam, qual o seu setor de atividade (CAE) e o número de trabalhadores que aí desempenham funções. Considerando os trabalhadores, na base de dados dos Quadros de Pessoal tem-se acesso a informação sobre o estabelecimento e empresa onde está empregado, antiguidade na empresa, data de admissão na empresa, data da última promoção, dados demográficos (nacionalidade, sexo e idade), nível de escolaridade, Classificação Nacional de Profissões (CNP), categoria profissional, situação profissional, regime de duração do trabalho, tipo de contrato e níveis de qualificação.

Nesta base de dados existe ainda informação detalhada sobre salários: para cada trabalhador é identificado o tipo de controlo de remuneração (se possui horário e remunerações completas ou incompletas), remuneração base, prestações regulares e irregulares (caso existam) e o número de horas mensais remuneradas (normais e extraordinárias).

4.2 Identificação da amostra de interesse

No intuito de caracterizar o perfil da mulher empreendedora em Portugal e a sua evolução nas duas última décadas, usou-se a informação constante dos ficheiros de empresas e trabalhadores para os anos de 1992, 2002 e 2012 (último ano disponível).

O principal filtro utilizado foi a divisão dos trabalhadores por situação profissional (trabalhador por conta de outrem e empregador) e género (feminino e masculino). Para um melhor tratamento de dados e de forma a evitar possíveis erros de reporte, foi necessário aplicar alguns procedimentos de seleção de informação.

Foram eliminados os registos duplicados de trabalhadores constantes nos QP. De seguida, foram eliminados todos os trabalhadores com o número de identificação pouco plausível, por se considerar serem erros de reporte ou registos de trabalhadores cuja informação na Segurança Social não se encontrava regularizada à data de envio dos inquéritos por parte das empresas. Excluiu-se também aqueles indivíduos sem informação relativamente a variáveis de interesse como a idade ou data de admissão na empresa.²³ Foram também excluídos os trabalhadores com idade superior a 65 anos e inferior a 15 anos.

Durante o período em análise nesta dissertação, compreendido entre os anos de 1992 e 2012, a classificação de algumas das variáveis de interesse sofreu alterações, nomeadamente a escolaridade²⁴, classificação de profissões (CPP) e os setores de atividade (CAE). Relativamente aos trabalhadores, há informação relativa a algumas variáveis que apenas foi disponibilizada mais recentemente, como a nacionalidade, o tipo de contrato, regime de duração de trabalho e área de formação.²⁵

Tornou-se por isso oportuna a criação de algumas variáveis binárias que identificam de uma forma mais clara a amostra de interesse. Desta forma, para identificar o nível máximo de escolaridade completo pelo indivíduo, utilizou-se a classificação a 2 dígitos da variável “Habilitações”. De notar que a distinção dos trabalhadores com diferentes níveis de formação superior nos Quadros de Pessoal sofre alterações. A distinção entre licenciados, mestres e doutorados apenas foi feita a partir do ano 2006. Enquanto que em 2012 são distinguidos os licenciados, mestres e doutorados, nos anos de 1992 e 2002, os trabalhadores com licenciatura, mestrado ou doutoramento são todos incluídos na categoria “licenciatura”. Esta limitação impede a comparação de resultados no período investigado (1992-2012).

Para identificar a área de formação dos trabalhadores com níveis de escolaridade superior²⁶ concluídos foram geradas variáveis *dummy* com base na classificação a 3 dígitos da variável “Habilitações”. A classificação a 3 dígitos das habilitações dos indivíduos nos QP corresponde às áreas de educação que, a partir de 2000, passaram a

²³ Eliminação necessária para cálculo da “antiguidade na empresa” nos anos de 1992, 2002 e 2012.

²⁴ O nível de pormenor com que os trabalhadores são classificados foi alterando: entre 1985 e 1993 a educação dos trabalhadores era classificada a 1 e 2 dígitos, entre 1994 e 2005 era classificada a 1 e 3 dígitos e, desde 2006, é classificada a 1,2 e 3 dígitos.

²⁵ Por este motivo, tendo em conta o período sob análise, os dados referentes a estas variáveis são analisados apenas para o ano de 2002 e 2012.

²⁶ Considera-se como nível de escolaridade superior os níveis Licenciatura, Mestrado e Doutoramento.

ser classificadas de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF²⁷). Por esta informação estar disponível apenas a partir do ano de 2000, não é considerada informação relativa à área de formação dos trabalhadores para o ano de 1992.

Foram também criadas variáveis binárias para identificação dos setores de atividade (CAE), dos trabalhadores de nacionalidade portuguesa, faixas etárias, classificação de profissão²⁸ (a um 1 dígito), regime de duração de contrato de trabalho, níveis de qualificação, tipo de contrato, antiguidade na empresa e região (NUTS2) onde o indivíduo trabalha.

De uma forma geral, detetam-se assim algumas limitações no que respeita à possibilidade de comparações temporais de dados durante o período em investigação.

4.3 Estatísticas Descritivas

As variáveis analisadas nesta secção encontram-se descritas em pormenor nos quadros A.1 a A.3 (Anexo A).

Nesta secção apresentam-se um conjunto de estatísticas descritivas sobre os trabalhadores que nos anos de 1992, 2002 e 2012 eram classificados como “Empregadores” nos registos dos QP. Para efeitos de comparação, reportam-se também as mesmas estatísticas descritivas para os TCO.

**Quadro 2: Percentagem de TCO e Empregadores por Género
(1992, 2002 e 2012)**

Ano	Empregador (%)		TCO (%)	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
1992	4,1	1,2	58,1	36,6
2002	6,4	2,4	51,9	39,2
2012	4,4	1,9	49,0	44,7

Fonte: QP e cálculos próprios

²⁷ O uso da classificação CNAEF surge após as atualizações realizadas à Classificação Internacional Tipo de Educação (CITE) em 1999. Estas atualizações foram feitas pelo Gabinete de Estatística das Comunidades Europeias (EUROSTAT) e pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (CEDEFOP) e o seu principal objetivo desta será facilitar a elaboração de investigações acerca desta temática, assim como permitir uma comparação mais eficiente de resultados entre países.

²⁸ Existe uma mudança na classificação de profissões em 2010. Apesar da semelhança na denominação de cada uma das profissões, é necessário ter precaução na análise das estatísticas relacionadas com esta variável.

De acordo com o Quadro 2, entre 1992 e 2002 verifica-se um aumento do número relativo de empregadores, quer do sexo masculino quer do sexo feminino. No entanto, e provavelmente como reflexo da crise económico-financeira de 2008-09, essas percentagens voltam a descer em 2012. Entre 1992 e 2012 a percentagem de empregadores do sexo masculino, no total, aumentou de 4,1% para 4,4%, enquanto que a percentagem de empregadores do sexo feminino aumentou de 1,2% para 1,9%. Esta tendência para as mulheres acompanha também a tendência verificada para as TCO, provavelmente associada à crescente participação da mulher no mercado de trabalho.

Apesar disso, e durante o período analisado, a percentagem de empregadores do género masculino é sempre superior à percentagem de empregadores do género oposto, sendo em 2002 que se registam as maiores proporções de empregadores em ambos os géneros (Homens: 6,4%; Mulheres: 2,4%).

Quadro 3: Nacionalidade²⁹ de Empregadores e TCO por Género (2002 e 2012)

Nacionalidade	Empregadores (%)			
	Homem		Mulher	
	2002	2012	2002	2012
Portuguesa	98,9	96,6	99,1	95,8
Estrangeira	1,1	3,4	0,9	1,8
Nacionalidade	TCO (%)			
	Homem		Mulher	
	2002	2012	2002	2012
Portuguesa	95,3	95,4	97,0	95,3
Estrangeira	4,7	4,6	3,0	4,7

Fonte: QP e cálculos próprios

Tal como os TCO, a maioria dos empregadores é de nacionalidade portuguesa (com percentagens superiores a 90%). Apesar disso, destaca-se o ligeiro aumento da proporção de empregadores e TCO de nacionalidade estrangeira, de ambos os géneros, entre 2002 e 2012, com a exceção dos TCO do sexo masculino (ver Quadro 3).

²⁹ Não existem dados referentes à nacionalidade dos trabalhadores para o ano 1992.

Quadro 4: Idade média (anos) dos Empregadores e TCO por Género (1992, 2002 e 2012)

Ano	Empregadores		TCO	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
1992	43,9	42,3	36,8	33,2
2002	43,7	42,9	37,4	35,8
2012	46,0	45,5	39,7	39,1

Fonte: QP e cálculos próprios

De uma forma geral, para qualquer dos anos e independentemente do sexo, os empregadores, são, em média, mais velhos do que os TCO. Tal como acontece com os resultados estatísticos referentes aos TCO, denota-se o aumento da idade média dos empregadores de ambos os géneros ao longo do período considerado. Enquanto em 1992 o empregador do sexo feminino (masculino) tinha, em média, 42,3 anos (43,9), em 2012 estes valores eram, respetivamente, de 45,5 anos (46) (ver Quadro 4). De notar que a mulher, independentemente da situação profissional é, em média, mais jovem do que o homem ao longo do período em análise.

**Quadro 5: Classe Etária dos Empregadores e TCO por Género
(1992, 2002 e 2012)**

Classe Etária	Empregadores (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
[15, 25[anos	2,5	2,0	1,0	3,7	2,1	1,1
[25, 35[anos	18,1	19,9	11,7	21,4	21,2	12,9
[35, 45[anos	31,9	30,9	32,1	33,6	33,4	32,6
[45, 55[anos	29,1	29,3	33,2	27,0	28,1	32,4
[55, 65[anos	18,4	17,9	22,0	14,3	15,2	21,0
Classe Etária	TCO (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
[15, 25[anos	18,6	13,2	7,6	25,5	14,4	7,6
[25, 35[anos	28,4	32,4	27,6	33,6	36,2	29,6
[35, 45[anos	24,5	26,3	31,1	24,0	26,9	31,7
[45, 55[anos	18,5	19,5	22,9	12,2	16,6	22,1
[55, 65[anos	10,0	8,6	10,8	4,7	5,9	9,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Se procedermos a uma análise mais detalhada por classe etária, cerca de dois terços dos empregadores, de ambos os géneros, têm entre os 35 e os 55 anos de idade. No caso dos TCO, a maior percentagem destes enquadra-se na faixa etária entre os 25 e os 45 (ver Quadro 5).

**Quadro 6: Distribuição Regional dos Empregadores e TCO por Género
(1992, 2002 e 2012)**

Regiões NUTS2	Empregadores (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
Norte	33,4	34,8	38,4	32,3	33,8	35,8
Algarve	4,1	5,1	5,1	4,6	5,5	5,6
Centro	21,7	25,1	23,9	19,1	23,4	23,0
Lisboa	32,5	25,7	24,3	35,5	28,5	27,6
Alentejo	5,7	6,1	5,7	6,1	6,3	6,0
Açores	1,2	1,2	0,0	1,4	1,1	0,0
Madeira	1,4	2,0	2,6	1,0	1,4	2,0
Regiões NUTS2	TCO (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
Norte	34,3	33,6	34,5	39,9	33,6	32,6
Algarve	2,1	3,2	3,2	2,6	3,4	3,6
Centro	15,8	18,5	18,4	15,6	17,6	17,4
Lisboa	40,1	35,4	36,9	35,6	36,8	39,4
Alentejo	4,4	5,0	4,9	4,0	4,9	4,9
Açores	1,6	2,0	0,1	1,0	1,6	0,1
Madeira	1,7	2,3	2,0	1,3	2,1	2,0

Fonte: QP e cálculos próprios

De acordo com o Quadro 6, enquanto que a região de Lisboa é onde existe uma maior percentagem de trabalhadores por conta de outrem no período considerado, a região Norte é aquela onde se regista a maior percentagem de empregadores (excetuando apenas o ano de 1992 no caso das mulheres).

De facto, ao longo dos últimos vinte anos, a percentagem de empregadores do sexo masculino e feminino, em geral, aumenta nas regiões Norte e Centro, observando-se uma tendência oposta na região de Lisboa (ver Quadro 6).

Quadro 7: Nível de Escolaridade dos Empregadores e TCO por Género (1992, 2002 e 2012)

Escolaridade \	Empregadores (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
1º Ciclo	47,3	32,1	14,7	43,7	29,4	13,2
2º Ciclo	12,2	19,9	17,5	12,5	18,7	13,9
3º Ciclo	17,0	18,4	25,2	16,6	17,8	21,9
Secundário	8,1	16,1	21,7	10,5	18,2	22,7
Pós-Secundário	-	-	0,9	-	-	1,2
Bacharelato	1,5	1,9	2,5	1,3	2,5	3,0
Licenciatura	6,5	8,5	15,2	7,3	10,3	21,4
Mestrado	-	-	1,3	-	-	1,5
Doutoramento	-	-	0,5	-	-	0,6
Outro³⁰	7,4	3,1	0,5	8,1	3,1	0,6
Escolaridade \	TCO (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
1º Ciclo	48,2	31,3	15,3	42,6	26,9	14,8
2º Ciclo	18,8	22,4	18,4	20,9	21,0	14,5
3º Ciclo	13,2	18,2	28,1	13,5	17,7	23,5
Secundário	7,4	14,9	22,3	11,2	19,8	25,2
Pós-Secundário	-	-	0,5	-	-	0,5
Bacharelato	1,0	1,9	1,8	0,7	2,5	2,2
Licenciatura	2,9	5,7	11,5	2,0	7,1	17,1
Mestrado	-	-	1,0	-	-	1,0
Doutoramento	-	-	0,2	-	-	0,2
Outro³¹	8,0	5,6	0,9	9,1	5,0	1,0

Fonte: QP e cálculos próprios

³⁰ Nesta categoria estão incluídos os trabalhadores com nível de escolaridade “Inferior ao 1º Ciclo” e “Ignorado”.

³¹ Ver footnote nº 30.

Em termos de escolaridade, e de acordo com os resultados apresentados no Quadro 7, é notória uma grande mudança no nível médio de escolaridade dos trabalhadores portugueses. Entre 1992 e 2002, 53,7% dos TCO do género masculino e 47,8% dos TCO do género feminino apenas haviam concluído o 1º ou 2º Ciclo. Em 2012, apenas 33,7% dos homens e 29,3% das mulheres TCO se encontravam na mesma situação (ver Quadro 7).

No caso dos empregadores, registam-se também melhorias: em 1992, 43,7% das empregadoras e 47,3% dos empregadores possuía apenas o 1º ciclo. Em 2012 essas percentagens eram 13,2% e 14,7%, respetivamente. (ver Quadro 7).

Ao longo destes anos, a proporção de empregadores licenciados (considerando os dois géneros) aumentou consideravelmente. Em relação aos homens, em 1992 apenas 6,5% dos empregadores obtiveram a licenciatura, em 2002 esta percentagem aumenta para os 8,5% e em 2012 atinge os 15,2%. No caso das empregadoras, em 1992 apenas 7,3% eram licenciadas, em 2002 ocorre um aumento para 10,3% e em 2012, esta percentagem volta a aumentar atingindo 21,4%. Ao analisar os resultados relativos a níveis de escolaridade superiores à licenciatura, no ano de 2012 existiam 1,3% de homens empregadores mestres e 0,5% doutorados enquanto que, no caso das mulheres, 1,5% das empregadoras são mestres e 0,6% possuem doutoramento. Podem ainda ser retiradas conclusões idênticas relativamente aos TCO.

De uma forma geral, e como resultado desta evolução, a mulher (TCO ou Empregadora), desde 2002, conquista destaque relativamente ao género masculino, em alguns dos níveis de escolaridade considerados, nomeadamente nos níveis de formação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento), isto porque as percentagens de mulheres com níveis de escolaridade superiores concluídos excedem e (ou) igualam as que representam o género oposto.

Considerando apenas aqueles trabalhadores com formação superior completa, em 2002, cerca de um quarto dos TCO do género masculino são formados em “Engenharias e Técnicas” (26,5%) e mais de um quinto das mulheres TCO em “Ciências Empresariais” (23,7%) (ver Quadro B.2, Anexo B). Uma década mais tarde, mantém-se o mesmo padrão (as áreas de formação em destaque são idênticas), sendo que a percentagem de TCO do género masculino formados em “Engenharias e

Técnicas” aumentou em 2,5 p.p., e a porção de mulheres formadas em “Ciências empresariais” diminuiu para os 19,5% (ver Quadro B.3, Anexo B).

No que respeita aos empregadores, o perfil em termos de área de formação é distinto entre homens e mulheres com formação superior concluída: aproximadamente um quarto dos empregadores do sexo masculino registados em 2002 e 2012 eram formados na área de “Engenharia e Técnicas” (2002: 20,9%; 2012: 25,5%) - cenário semelhante ao do verificado no caso dos TCO - enquanto que a maior concentração de empregadoras com formação superior concluída está na área da “Saúde” (2002: 21,1%; 2012: 22,4%) (ver Quadros B.5 e B.6, Anexo B).

Note-se que a maior percentagem de empregadores do sexo masculino formados em “Engenharias e Técnicas” exerciam, em 2002, funções no CAE “Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados à Empresa” (28,6%), enquanto que em 2012, trabalhavam no CAE “Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares” (25,2%) (ver Quadros B.7 e B.8, Anexo B). Em 2002 e 2012, as empregadoras formadas em “Saúde” trabalhavam sobretudo no setor de atividade “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social³²” (2002: 48,6%; 2012: 60,3%) (ver Quadros B.9 e B.10, Anexo B³³).

Curiosamente, a percentagem de empregadores licenciados em “Ciências Empresarias” (uma das áreas que se pode considerar mais adequada para o perfil de um empreendedor(a)) aumenta entre os anos de 2002 e 2012, tornando-se na segunda maior área de formação entre empregadores de ambos os géneros. No caso dos homens, esta percentagem aumenta de 17,8% em 2002 para 21,7% em 2012, enquanto que no caso das mulheres regista-se um aumento de 19,0% em 2002, para 21,3% em 2012 (ver Quadros B.5 e B.6, Anexo B). No ano de 2002, pouco mais de 40% dos empregadores e empregadoras formados em Ciências Empresarias exercia o seu cargo no CAE “Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas” (Homem: 43%; Mulher: 43,7%) (ver Quadros B.11 e B.13, Anexo B). Já em 2012, a maior concentração de empregadores de ambos os géneros acontecia no CAE “Atividades de

³² Em 2002, o mesmo setor de atividade era designado por “Saúde e Apoio Social”. De realçar que, neste ano, o CAE “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico” empregava 46,7% das empregadoras com formação superior em Saúde.

³³ Os cálculos estatísticos apresentados foram realizados exclusivamente para os empregadores, considerando os resultados obtidos na área de formação destes.

Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares” (Homem: 73,2%; Mulher: 91%) (ver Quadros B.12 e B.14, Anexo B).

Quadro 8: Nível de Qualificação dos Empregadores e TCO por Género (2002 e 2012)

Nível de Qualificação	Empregadores (%)			
	Homem		Mulher	
	2002	2012	2002	2012
Quadros Superiores	92,9	77,2	92,3	77,1
Quadros Médios	1,9	12,8	2,1	12,1
Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa	0,5	2,6	0,3	1,9
Profissionais Altamente Qualificados	0,5	0,7	0,7	1,0
Profissionais Qualificados	3,3	4,6	3,4	5,1
Profissionais Semiqualificados	0,1	2,1	0,3	2,8
Profissionais Não Qualificados	0,1	0,0	0,2	0,0
Estagiários, Praticantes e Aprendizes	0,0	0,0	0,0	0,0
Outros	0,7	0,0	0,8	0,0
Nível de Qualificação	TCO (%)			
	Homens		Mulheres	
	2002	2012	2002	2012
Quadros Superiores	5,8	8,5	3,9	7,6
Quadros Médios	3,9	5,9	3,4	5,7
Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa	5,1	6,3	2,1	3,8

Encarregados, Contramestres, Mestres, Chefes de Equipa	5,1	6,3	2,1	3,8
Profissionais Altamente Qualificados	6,4	7,4	6,6	7,8
Profissionais Qualificados	48,6	43,3	37,1	33,0
Profissionais Semiquualificados	11,3	16,7	22,2	25,5
Profissionais Não Qualificados	10,8	9,0	14,9	13,2
Estagiários, Praticantes e Aprendizes	4,9	2,9	7,3	3,4
Outros	3,2	0,0	2,5	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Tendo em conta o nível de qualificação (ver Quadro 8), são os “Profissionais Qualificados” que representam a maior porção dos TCO, enquanto que no caso dos empregadores são os pertencentes aos “Quadros Superiores” os protagonistas: os resultados revelam uma representatividade superior a 90% em 2002, e acima de 70%, em 2012.

Quadro 9: Distribuição Empregadores por Dimensão de Empresa por Género (1992, 2002 e 2012)

Dimensão Empresa	Empregadores (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
<10 trabalhadores	62,2	75,5	81,1	68,9	79,6	84,8
[10, 20[trabalhadores	18,3	14,9	11,2	15,1	12,7	9,4
[20, 50[trabalhadores	12,3	7,4	5,5	9,8	6,0	4,3
[50, 100[trabalhadores	4,2	1,5	1,4	3,5	1,1	1,0
[100, 250[trabalhadores	2,1	0,6	0,6	1,9	0,5	0,4
>=250 trabalhadores	0,9	0,1	0,2	0,8	0,1	0,1

Fonte: QP e cálculos próprios

De acordo com o Quadro 9, e como seria expectável, grande parte dos empregadores exerce funções em micro e pequenas empresas (até 10 trabalhadores) ao longo de todo o período estudado.³⁴

Existe ainda uma tendência para o aumento da percentagem de empregadores, quer homens quer mulheres, que lideram micro e pequenas empresas (enquanto que em 1992, 62,2% dos empregadores do sexo masculino e 68,9% das trabalhadoras eram empregadoras neste tipo de empresas, em 2012 estas percentagens aumentaram para 81,1% e 84,8%, respetivamente).

Verifica-se também que a empregadora em Portugal, e durante todo o período considerado, tem maior representatividade nas empresas de pequena dimensão, comparativamente ao empregador do género oposto.

Quadro 10: Antiguidade Média dos Empregadores e TCO por Género
(1992, 2002 e 2012)

Antiguidade	Empregadores (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
< 5 anos	41,8	45,8	31,5	49,0	47,6	35,3
[5, 10[anos	24,9	20,7	21,9	26,2	22,7	23,1
[10, 15[anos	16,0	14,4	22,1	13,7	14,5	20,8
≥ 15	17,3	19,1	24,5	11,1	15,2	20,8
Antiguidade	TCO (%)					
	Homem			Mulher		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012
< 5 anos	48,1	56,5	47,7	53,4	57,9	48,5
[5, 10[anos	14,8	15,3	19,2	16,5	16,4	20,1
[10, 15[anos	11,4	11,4	13,9	10,0	12,2	14,7
≥ 15	25,7	16,8	19,2	20,1	13,5	16,7

Fonte: QP e cálculos próprios

Ao analisar os resultados estatísticos relativos à antiguidade dos trabalhadores nas empresas, presentes no Quadro 10, o que se verifica é uma maior permanência dos

³⁴ As empresas entre 10 e 20 trabalhadores empregam também um número considerável de empregadores (percentagens compreendidas em os 9% e os 18% - ver Quadro 9).

empregadores nas empresas que criam ou adquirem, sobretudo no caso dos empregadores do género masculino. Enquanto que em 1992, 41,8% dos homens e 49,9% das mulheres permaneciam menos de 5 anos na mesma empresa, a mesma percentagem, em 2012, assume valores significativamente inferiores: de 31,5% no caso dos empregadores do género masculino e de 35,3% no caso das empregadoras.

De uma forma geral, pode-se afirmar que os empregadores têm vindo a conquistar estabilidade na sua atividade, já que existe tendência para estes indivíduos ficarem a trabalhar mais anos na mesma entidade empregadora.

Quanto aos setores de atividade, em 1992 39,4% dos TCO do género masculino e cerca de metade das TCO exerciam funções no setor da “Indústrias Transformadoras” (ver Quadro B.1, Anexo B). Em 2002, o CAE “Indústrias Transformadoras” permanece como aquele onde estão empregados a maior percentagem de TCO, independentemente do género (Homens: 28,8%; Mulheres: 31,4%) (ver Quadro B.2, Anexo B). Em 2012, o CAE de destaque em termos de empregabilidade de TCO do género feminino é “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Automóveis e Motociclos” (20,4%). No entanto, o setor de atividade “Indústrias Transformadoras” permanece como aquele onde se encontrava empregada a maior percentagem dos TCO do género oposto (24,5% em 2012) (ver Quadro B.3, Anexo B).

Em relação aos empregadores, o cenário é muito distinto. É no CAE “Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico” que está concentrada a maior percentagem de empregadores durante 1992 e 2012 (ver Quadros B.4, B.5 e B.6, Anexo B).

Em 1992, o segundo setor de atividade onde mais empregadores exerciam funções era o setor das “Indústrias Transformadoras” onde, 26,6% dos empregadores eram do género masculino e 22,9% eram do género feminino (ver Quadro B.4, Anexo B). Em 2002, o setor “Indústrias Transformadoras” permanece como setor que emprega a segunda maior percentagem de empregadores do género feminino (18,1%). No caso dos homens, o setor onde se regista a segunda maior percentagem de empregadores é o setor “Construção” (20,1%) (ver Quadro B.5, Anexo B). Já em 2012, o setor “Construção” continua a representar o setor que mais emprega empregadores do género masculino depois do CAE “Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico” (16%). No caso das

mulheres os setores “Indústrias Transformadoras” e “Alojamento, Restauração e Similares”, que empregavam, cada um, 12,8% das empregadoras, representam os setores de atividade com o segundo maior nível de empregabilidade em Portugal (ver Quando B.6, Anexo B).

Atendendo à classificação de profissões, em 1992 a maior percentagem de TCO do género masculino tinha uma profissão classificada como “Trabalhador da Produção, Indústrias Extrativas e Transformadoras” (ver Quadros B.1, Anexo B), em 2002 exerciam a profissão de “Operários, Artífices e Trabalhos Similares” (ver Quadros B.2, Anexo B) e em 2012 a sua profissão era classificada como “Trabalhador Qualificado da Indústria, Construção ou Artífices” (ver Quadro B.3, Anexo B). No que respeita às TCO do género feminino, em 1992 a profissão mais exercida era “Trabalhador da Produção, Indústrias Extrativas e Transformadoras” (ver Quadro B.1, Anexo B) e em 2002 a profissão mais frequente exercida por estas mulheres foi “Pessoal dos Serviços ou Vendedor” (ver Quadro B.2, Anexo B). Em 2012, a maior percentagem de TCO do género feminino era considerada como “Trabalhadora dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança ou Vendedor” (ver Quadro B.3, Anexo B).

No caso dos empregadores, a grande maioria, em 1992, não tinha qualquer classificação atribuída à sua profissão (Homens: 88,7%; Mulher: 87,8%). Uma década mais tarde, em 2002, perto de 90% dos empregadores exerciam a profissão de “Quadro Superior da Administração Pública, Dirigente ou Quadro Superior de Empresas” (Homens: 89,5%, Mulheres: 88,4%). Em 2012, cerca de 80% dos empregadores, de ambos os géneros, via a sua profissão classificada como “Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo” (Homens: 82,6%; Mulheres: 78,7%) (ver Quadros B.4, B.5 e B.6, Anexo B).

4.4 Evolução do perfil típico da mulher Empreendedora em Portugal

É importante, nesta fase, sintetizar os principais resultados estatísticos relativos exclusivamente à empregadora portuguesa.

Nesta secção, e com base nas estatísticas descritivas reportadas na secção anterior, estabelece-se o perfil típico da mulher empreendedora em Portugal em 1992, 2002 e 2012 no intuito de analisar a sua evolução ao longo das últimas duas décadas.

Figura 1 - Perfil típico da Empreendedora em Portugal (1992)

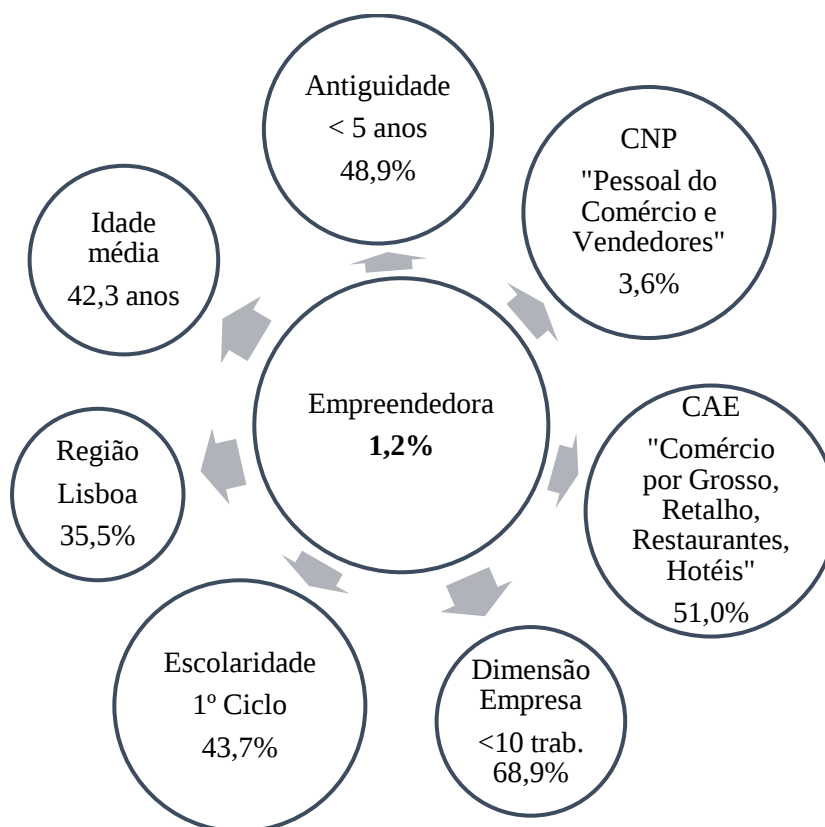


Figura 2- Perfil típico da Empreendedora em Portugal (2002)

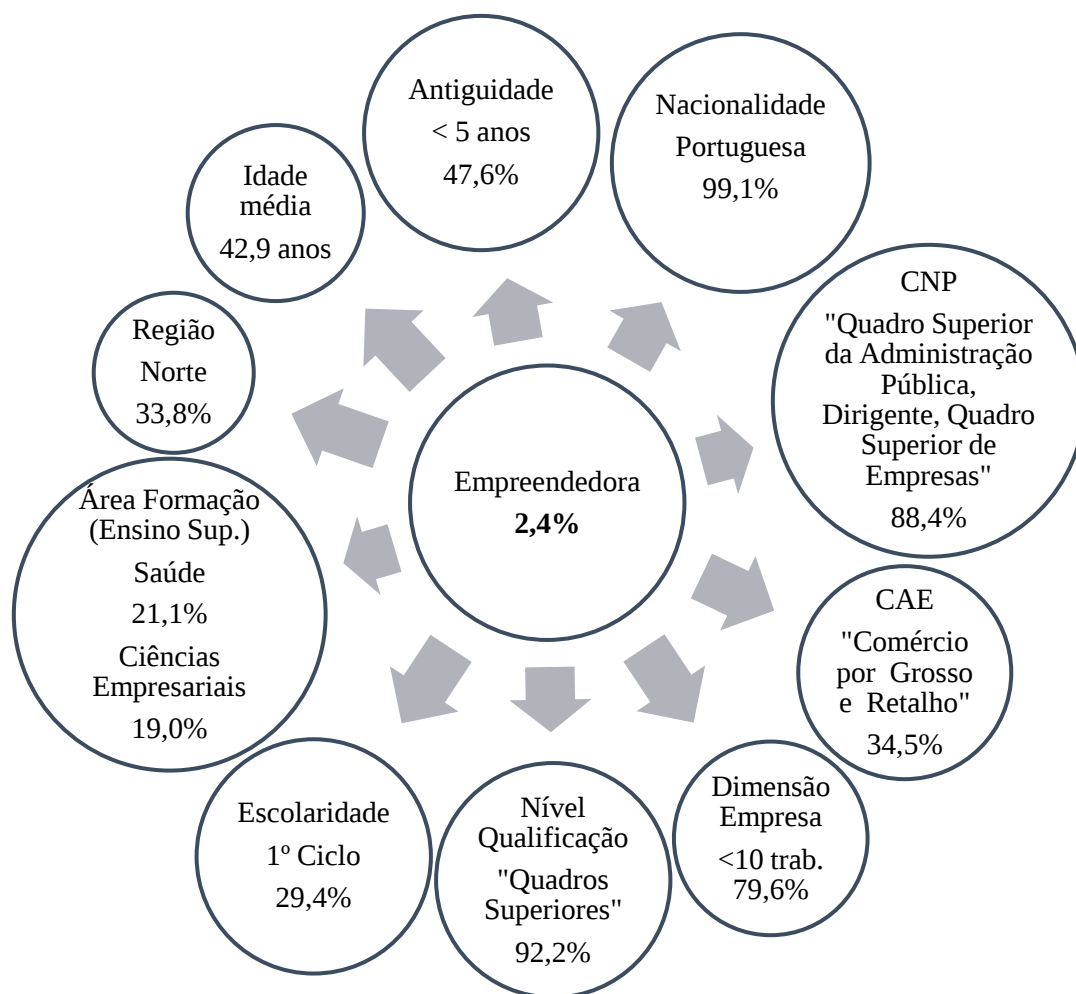
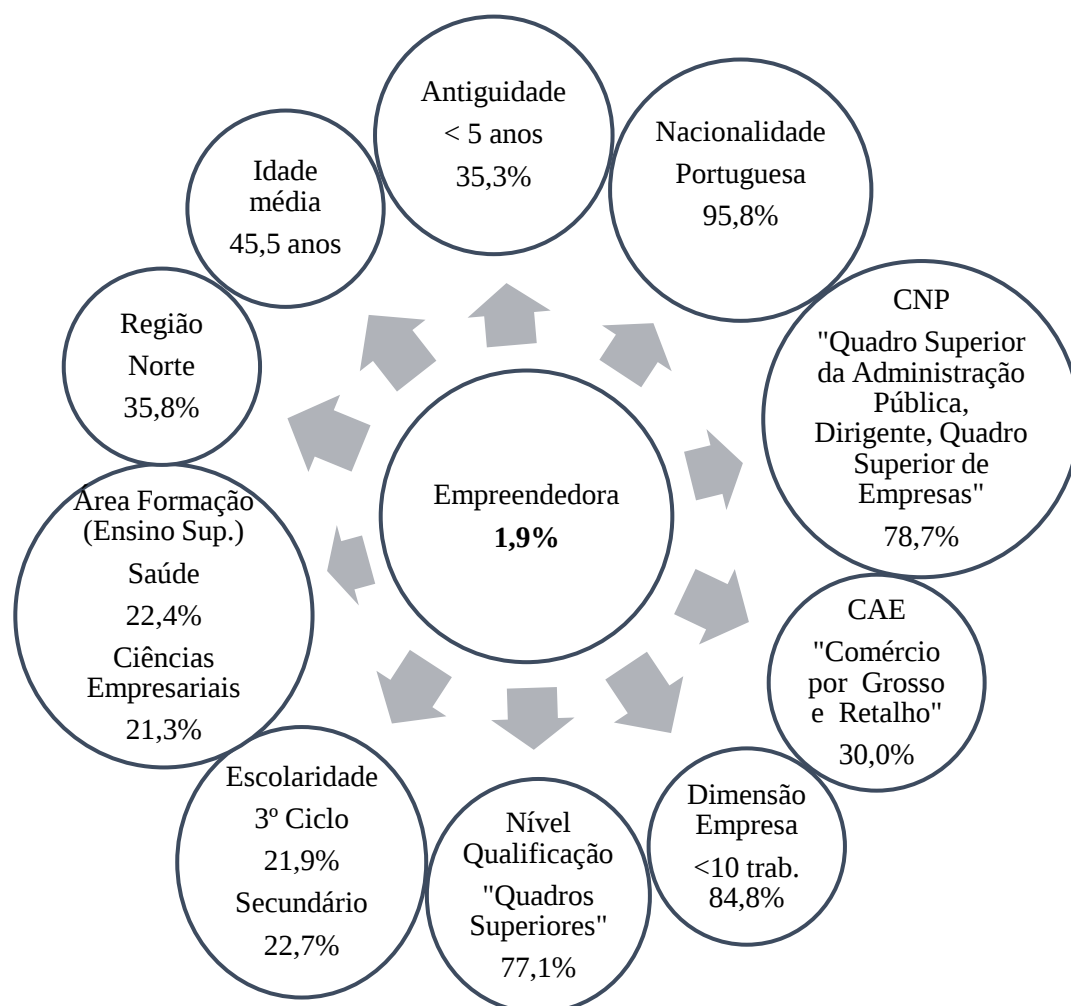


Figura 3- Perfil típico da Empreendedora em Portugal (2012)



De acordo com a Figura 1, em 1992, a empregadora em Portugal, que representava 1,2% do total dos trabalhadores portugueses registados nos Quadros de Pessoal, tinha em média, 42 anos. Esta exercia funções em Lisboa. Em termos de escolaridade, a empregadora da década de 90 possuía o 1º Ciclo e o seu nível de qualificação era classificado como “Profissionais Qualificados”. Em 1992, a empregadora trabalhava sobretudo em micro/pequenas empresas que operavam no setor de atividade “Comércio por Grosso e Retalho, Restaurantes e Hotéis”, onde exercia funções, em média, até 5 anos. De acordo com a CNP, a sua profissão era classificada como “Pessoal do Comércio e Vendedores”.

Em 2002, a empregadora típica, cuja representatividade aumentou para os 2,4% em relação a 1992³⁵, era de nacionalidade portuguesa, tinha em média 43 anos de idade. Esta empregadora do início do século XXI tinha apenas o 1º ciclo completo. As áreas de formação mais frequentes entre as empregadoras com licenciatura concluída eram Saúde e Ciências Empresariais. A sua atividade concentra-se agora na região Norte, em empresas de pequena dimensão, no setor de atividade “Comércio por Grosso e a Retalho: Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico”, onde tem uma permanência média inferior a 5 anos. A profissão exercida pela empregadora típica sofre alteração de classificação em 2002, passando a ser considerada como “Quadro Superior da Administração Pública, Dirigente, Quadro Superior de Empresas”. Neste mesmo ano, modifica também a classificação do seu nível de qualificação, passando a se classificado como “Quadros Superiores” reflexo da melhoria do posicionamento a nível hierárquico da empregadora na empresa onde esta labora.

Num espaço de 10 anos, a mudanças mais significativa neste perfil típico da empregadora em Portugal denotam-se no envelhecimento da empregadora em aproximadamente um ano, a sua maior concentração na região Norte, invés de Lisboa, assim como a subida na hierarquia da empresa onde exerce funções (ver Figura 2).

Considerando os resultados reportados na Figura 3, referentes ao ano de 2012, a empregadora portuguesa, agora com uma menor representatividade (1,9%) em relação a 2002, mas superior à de 1992, teria em média 46 anos de idade. A mulher com esta situação profissional continua a ser de nacionalidade portuguesa. Considerando a

³⁵ É em 2002 que se regista a maior proporção durante o período em análise (ver Figuras 1, 2 e 3).

escolaridade, a empreendedora tem o 3º Ciclo ou Secundário concluído, o que representa uma melhoria notória em relação aos anos anteriores (1992 e 2002). Aquelas com formação superior concluída são formadas, sobretudo nas áreas de Saúde e Ciências Empresariais. Esta continua a trabalhar em empresas de pequena dimensão onde continua a ter uma permanência média inferior a 5 anos. Estas estão localizadas sobretudo na região Norte e operam no CAE “Comércio por Grosso e a Retalho: Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico”. De acordo com a CNP, a sua profissão é classificada de “Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor, Gestor Executivo”. Considerando o seu nível de qualificação, este permanece como “Quadros Superiores”.

Averiguam-se algumas mudanças deste perfil em relação ao de 2002, nomeadamente no que toca à idade média (que aumenta em cerca de 3 anos) e na sua escolaridade que sofre uma melhoria, atingindo o nível “3º Ciclo” ou “Secundário”.

Destacam-se, ao longo das duas décadas em análise, as alterações ao nível da idade, da escolaridade e da região onde a empregadora exerce a sua atividade e do nível de qualificação. Em suma, e apesar de algumas alterações, pode aferir-se que, atualmente, a empregadora típica em Portugal tem, em média, mais de 45 anos e um nível de escolaridade equivalente ao Secundário. Exerce a sua atividade no setor do Comércio por Grosso e Retalho em empresas de micro e pequena dimensão localizadas na região Norte.

5. Metodologia Empírica

5.1 Modelo Empírico: Modelo de Escolha Binária

Nesta secção descreve-se o modelo econométrico utilizado para analisar os fatores que determinam a decisão de transitar para o empreendedorismo. Para esse efeito construiu-se um painel de dados para o período de 2010 a 2012.

A utilização de modelos de regressão linear como metodologia empírica implica que se assuma que a variável dependente é aleatória, quantitativa e contínua e, por norma, o domínio deste tipo de regressões é formado por um conjunto de números reais. No entanto, no caso específico deste estudo, estes pressupostos não são aplicáveis. A variável dependente sob análise é, na realidade, discreta, qualitativa e o seu domínio é restrito ao intervalo $[0,1]$. Por estes motivos, e porque a variável dependente é de natureza binária, o modelo indicado para este estudo é, como já referido anteriormente, um modelo de escolha discreta (*logit/probit*). Trata-se de um modelo ideal para situações em que a variável dependente assume um número fixo de categorias (m), mutuamente exclusivas. Neste caso, a variável dependente assume duas categorias ($m=2$), sendo que assume o valor 1, caso o indivíduo seja empreendedor e 0, caso contrário (Cameron e Trivedi, 2005).

Ora, os coeficientes do modelo *probit/logit* são estimados através do Método da Máxima Verosimilhança, dado que a variável dependente é definida por uma distribuição de Bernoulli que estabelece que a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor, neste caso específico, é p e a probabilidade deste indivíduo não ser empreendedor assume o valor $(1-p)$ (Wooldridge, 2010), ou seja:

$$P(\text{ser empreendedor}|x_i) = P(y_i = 1|x_i) = F(x'_i\beta) = p(x) = p_i \quad (5.1)$$

em que x representa o vetor de variáveis explicativas.

As estimações de modelos econométricos obtidas pelo método da Máxima Verosimilhança resultam da maximização do logaritmo da função de Verosimilhança (Cameron e Trevedi, 2005):

$$L_n(\beta) = \sum_{i=1}^N l_i(\beta) = \sum_{i=1}^N \{y_i \ln F(x'_i\beta) + (1 - y_i) \ln[1 - F(x'_i\beta)]\}, \quad (5.2)$$

que da derivação em ordem a β e da condição de 1ª ordem, resulta:

$$\sum_{i=1}^N \left\{ \frac{y_i}{F(x'_i\beta)} \frac{dF(x'_i\beta)}{d(x_i\beta)} x_i - \frac{1-y_i}{1-F(x'_i\beta)} \frac{dF(x'_i\beta)}{dx_i\beta} x_i \right\} = 0 \quad (5.3)$$

cuja solução é o estimador de Máxima Verosimilhança.

De acordo com Cameron e Trevedi (2005), o que difere o modelo *probit* do *logit* é a função de distribuição $F(\cdot)$ assumida. No caso do modelo *probit* a função de distribuição é a Normal Reduzida (obtém-se o estimador *probit*):

$$\Phi = (x'_i\beta) = \int_{-\infty}^{x'_i\beta} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{z^2}{2}} dz, \quad (5.4)$$

enquanto que no caso do modelo *logit*, $F(\cdot)$ assume a forma da distribuição Logística (obtém-se o estimador *logit*):

$$\Lambda = (x'_i\beta) = \frac{e^{x'_i\beta}}{1+e^{x'_i\beta}} \quad (5.5)$$

A estimação dos efeitos marginais dos coeficientes estimados sobre a probabilidade de o indivíduo i ser empreendedor não pode ser feita de forma direta. Apenas podem ser avaliados os sinais desses mesmos efeitos. O efeito marginal de uma j -ésima variável explicativa (contínua) sobre $P(y_i=1|x_i)$ é dado por (Wooldridge, 2010; Cameron e Trivedi, 2005):

$$\frac{dP[y_i = 1|x_i]}{dx_{ij}} = \frac{dF(x'_i\beta)}{dx'_i\beta} \beta_j \quad (5.6)$$

Considerando que $F(x'_i\beta)$ é determinada pela escolha do modelo *probit* ou *logit*, conclui-se que o efeito marginal dos regressores difere conforme o valor inicial de x_i .

De acordo com Wooldridge (2010) e Cameron e Trivedi (2005, 2009), o modelo equacionado em (5.7) e (5.8), apelidado de modelo índice, representa uma variável contínua latente (y^*) que retrata o benefício (utilidade) que o indivíduo i retira, neste caso específico, de ser empreendedor. É este benefício que determina se o indivíduo se torna empreendedor ou não. Embora esta utilidade não seja observável, consegue verificar-se o resultado da decisão do indivíduo que segue a regra:

$$y = \begin{cases} 1 & \text{se } y^* > 0 \\ 0 & \text{se } y^* \leq 0 \end{cases} \quad (5.7)$$

Onde,

$$y^* = x'\beta + u, \quad y = 1 [y^* > 0] \quad (5.8)$$

Assim,

$$\begin{aligned} P(y = 1|x) &= P(y^* > 0|x) = P(e > -x'\beta|x) = 1 - F(-x'\beta) \\ &= F(x'\beta) \end{aligned} \quad (5.9)$$

O indivíduo opta pela alternativa 0 ou 1 de acordo com aquela que lhe permite usufruir de uma maior benefício.

Tendo em conta os resultados reportados nas estatísticas descritivas e tomando em atenção as variáveis mais relevantes estudadas até à data como determinantes para a transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo, assim como as metodologias aplicadas pelos vários autores analisados previamente na secção Revisão de Literatura (ver Quadro 1), optou-se pela estimação de modelos de escolha discreta do tipo *logit*. Desta forma, a variável dependente dos modelos *logit* estimados nesta dissertação assumem o valor 1 no caso em que indivíduo é empreendedor, 0 caso contrário. Ser trabalhador por conta de outrem representa a categoria omissa dos modelos estimados.

5.2 Amostra em Paineis

Nesta secção descreve-se o processo de construção do painel de dados base dos modelos econométricos estimados nesta dissertação.

A estrutura da amostra utilizada nesta secção é em painel. Posteriormente à análise estatística foi necessário elaborar o painel de dados. Os dados manipulados são referentes aos anos de 2010, 2011 e 2012, constituídos pelos ficheiros dos trabalhadores e empresas dos respetivos anos constituintes da base de dados QP³⁶, sendo que a manipulação dos dados para construção deste painel de dados implicou, ao longo do processo, perda de algumas observações.

³⁶ Os ficheiros dos trabalhadores e empresas dos anos 2010 e 2011 foram previamente tratados de forma idêntica àquela aplicada no ano de 2012 – ver capítulo 4.2: “Identificação da amostra de interesse”.

Primeiramente começou-se por eliminar, em 2010, 2011 e 2012, as múltiplas ocorrências, ou seja, aqueles trabalhadores que exercem funções em mais do que uma empresa e/ou estabelecimento no mesmo ano. Estas múltiplas ocorrências implicam que o mesmo trabalhador apresente vários registos. Assim, perderam-se em 2010 e 2011 aproximadamente 4,1%³⁷ das observações e em 2012 foram eliminadas 3,8%³⁸ das observações. Após a junção dos ficheiros de trabalhadores relativos aos anos 2010, 2011 e 2012, foram eliminados da amostra aqueles trabalhadores que não possuíam informação relativamente a algumas variáveis sob análise, nomeadamente a antiguidade na empresa, o que implicou a perda de 1 123 observações.

Seguidamente, a amostra foi dividida em duas subamostras:

- Grupo de controlo: constituído por aqueles trabalhadores que, entre 2010 e 2012 (inclusive), nunca tiveram situação profissional classificada como “empregador (a)”, ou seja, neste grupo estão incluídos todos os trabalhadores por conta de outrem dos anos considerados;
- Grupo tratado: indivíduo que transitaram de trabalhador por conta de outrem para empregadores entre 2010 e 2011 e entre 2011 e 2012. Os indivíduos são analisados apenas no primeiro ano em que são observados como trabalhadores por conta de outrem, não se procedendo à análise da durabilidade do fenómeno do empreendedorismo.

Obteve-se assim uma amostra final composta por 7 372 701 observações. Destas 57 328 observações correspondem a empregadores e o restante a trabalhadores por conta de outrem.

³⁷ Equivalente a 116133 observações em 2010 (numa amostra constituída por 2 807 684 indivíduos), e a 112 753 trabalhadores em 2011 (numa amostra formada por 2 765 574 trabalhadores).

³⁸ Equivalente a 98 596 indivíduos (num conjunto de 2 586 876 trabalhadores).

6. Resultados Empíricos

Nesta secção apresentam-se os resultados da estimação do modelo *logit* que permitem avaliar a influência das características dos indivíduos e da empresa/posto de trabalho enquanto trabalhador por conta de outrem na probabilidade de transição para o empreendedorismo. Neste sentido, todas as variáveis explicativas são medidas no ano que antecede a entrada no empreendedorismo por parte do indivíduo. Adicionalmente pretende-se averiguar a neutralidade relativamente ao género da influência destas características sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte dos trabalhadores em Portugal entre os anos de 2010 e 2012

No Quadro 11 são apresentados os resultados para todos os indivíduos e separadamente para homens e mulheres.

No Quadro 12 são expostos os resultados referentes à amostra restrita dos indivíduos com um nível de formação superior concluída: os resultados relativos à amostra conjunta e às amostras constituídas pelos indivíduos do género masculino e feminino com escolaridade superior concluída, separadamente.

6.1 Probabilidade de transitar para o empreendedorismo

Quadro 11: Principais Resultados Modelo *Logit* – Variável Dependente=1 se é Empreendedor (2010-2012)

Características do Indivíduo			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Género			
Mulher	-0,3772*** (0,0148)	-	-
Idade (em anos)	0,0320*** (0,0051)	0,0299*** (0,0088)	0,0295*** (0,0062)
Quadrado da idade (em anos)	-0,0004*** (0,0001)	-0,0002** (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)
Nacionalidade Portuguesa	-0,0658* (0,0345)	-0,1499** (0,0584)	-0,0288 (0,0428)
Níveis Escolaridade			
1º Ciclo	-0,2698*** (0,1025)	-0,2448 (0,1812)	-0,2828** (0,1243)
2º Ciclo	-0,1771* (0,1022)	-0,1650 (0,1809)	-0,1886 (0,1239)
3º Ciclo	-0,1602 (0,1021)	-0,1322 (0,1804)	-0,1754 (0,1238)
Secundário	-0,1431 (0,1026)	-0,0387 (0,1810)	-0,1895 (0,1245)
Pós-Secundário	-0,4064*** (0,1281)	-0,161 (0,2196)	-0,5153*** (0,1582)

Pós-Secundário	-0,4064*** (0,1281)	-0,161 (0,2196)	-0,5153*** (0,1582)
Bacharelato	-0,2738** (0,11)	0,0193 (0,1926)	-0,4066*** (0,1342)
Educação Superior	-0,4079*** (0,1043)	-0,0852 (0,1837)	-0,5525*** (0,1267)
Categ. Omitida: <1º ciclo			
Características do posto de trabalho/ empresa anterior			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Antiguidade (em anos)	0,0081*** (0,0026)	-0,0011 (0,0047)	0,0127*** (0,0032)
Quadrado da Antiguidade (em anos)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0003* (0,0002)	-0,0006*** (0,0001)
Experiência em cargos de topo	2,1869*** (0,0198)	2,2243*** (0,0341)	2,1701*** (0,0243)
Tipo de Contrato Contrato a termo	-0,3792*** (0,0238)	-0,4328*** (0,0405)	-0,3447*** (0,0294)
Outro contrato	0,4929*** (0,0443)	0,5077*** (0,0747)	0,4842*** (0,0550)
Categ. Omitida: Contrato sem termo			
Regime de Duração Tempo Completo	0,1418*** (0,0455)	0,1701** (0,0683)	0,1229** (0,0613)
Categ. Omitida: Tempo Parcial			
Logaritmo salário real horário	0,0257* (0,0152)	-0,1562*** (0,0291)	0,1024*** (0,0180)

Logaritmo salário real horário	0,0257* (0,0152)	-0,1562*** (0,0291)	0,1024*** (0,0180)
Dimensão Empresa			
[10,20 [trab.	-0,6712*** (0,0205)	-0,7333*** (0,0371)	-0,6456*** (0,0246)
[20, 50 [trab.	-1,4050*** (0,0260)	-1,4831*** (0,0467)	-1,3721*** (0,0313)
[50, 100 [trab.	-1,9592*** (0,0398)	-2,0228*** (0,0718)	-1,9338*** (0,0479)
[100, 250 [trab.	-2,3598*** (0,0456)	-2,5897*** (0,0899)	-2,2723*** (0,0531)
≥250 trab. Categ. Omitida: <10 trab.	-2,9295*** (0,0416)	-2,9086*** (0,0724)	-2,9446*** (0,0508)
Ano 2011	-1,0996*** (0,0186)	-0,9723*** (0,0322)	-1,1733*** (0,0228)
Variáveis <i>dummy</i> para os Níveis de Qualificação	SIM	SIM	SIM
Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões	SIM	SIM	SIM
Variáveis <i>dummy</i> para as Indústrias	SIM	SIM	SIM
Nrº de obs	7 157 874	3 315 682	3 840 309
Pseudo R^2	0,2373	0,2211	0,2409
LR (<i>p-value</i>)	73937,44 (0,0000)	23355,49 (0,0000)	49137,27 (0,0000)

LR (p-value)	73937,44 (0,0000)	23355,49 (0,0000)	49137,27 (0,0000)
-------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Fonte: QP e cálculos próprios.

Notas:

- (i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob <0,05, *prob <0,1
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis
- (iii) Todas as variáveis são medidas no ano antecedente à transição para o empreendedorismo
- (iv) Para consulta detalhada das variáveis incluídas no modelo e dos respetivos resultados, consultar as tabelas C.1 e C.2, Anexo C

De acordo com os resultados apresentados no Quadro 11, tendo em conta o *pvalue* do teste de LR, que mede a significância conjunta do grupo de variáveis explicativas incluídas no modelo de escolha discreta estimado, pode-se concluir que as variáveis explicativas selecionadas são conjuntamente significativas (ao nível de 1% de significância). O resultado obtido no Pseudo R^2 é de, aproximadamente, 24% no caso da amostra conjunta e masculina, e de aproximadamente 22% na amostra de mulheres.

As re-estimações deste mesmo modelo para homens e mulheres separadamente, permitirá avaliar, de uma forma mais precisa, a neutralidade em relação ao género das diversas determinantes consideradas para a transição para o empreendedorismo, sendo assim possível averiguar a origem do diferencial na propensão ao empreendedorismo existente em Portugal.

6.1.1 Características dos indivíduos

O resultado obtidos relativamente ao coeficiente da variável binária “Mulher” comprova a hipótese de que a mulher tem menor probabilidade de ser empreendedora em relação ao homem (ver Quadro 11) De facto, ser mulher reduz a probabilidade de transição para o empreendedorismo em, aproximadamente, 0,03 p.p (ver efeitos marginais no Quadro C.3, Anexo C). Entre 2010 e 2012, em Portugal, a probabilidade média de a mulher transitar para o empreendedorismo era de, aproximadamente, 0,06%, enquanto que o homem tinha uma probabilidade média de ser empreendedor de, aproximadamente, 0,1% (ver Quadro C.3, Anexo C). De realçar que todos estes resultados são estatisticamente significativos (ao nível de significância de 1%) (ver Quadro 11 e C.3, Anexo C). Simultaneamente, este resultado é consistente com a maioria dos estudos empíricos expostos no Quadro 1, tais como os estudos de Rocha *et*

al (2015 a), Driga *et al* (2005), Langowitz e Minniti (2007), Sapienza *et al* (2009), Dawson *et al* (2009), Allen e Currington (2014) e Kodama e Odaki (2011).

Segundo os resultados reportados no Quadro 11, os indivíduos de nacionalidade portuguesa, em geral, têm menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo comparativamente aos indivíduos de nacionalidade estrangeira. Dado que os resultados referentes à variável *dummy* “nacionalidade portuguesa” são estatisticamente não significativos no caso dos homens, o efeito negativo que o facto de o indivíduo ser de nacionalidade portuguesa tem sobre a probabilidade deste transitar para o empreendedorismo, comparativamente aos de nacionalidade estrangeira, advém das mulheres. Ainda que, de acordo com as Estatísticas Descritivas, avaliadas no capítulo 4.3, as empregadoras de nacionalidade portuguesa são as que têm maior representatividade entre 2002 e 2012 (tal como acontece com os empregadores do género masculino) (ver Quadro B.6, Anexo B), os resultados reportados no Quadro 11 indicam que as mulheres portuguesas têm menor propensão ao empreendedorismo relativamente às mulheres.

No que concerne ao efeito que a idade do trabalhador tem sobre a probabilidade deste transitar para o empreendedorismo, os resultados permitem aferir que, quer no caso das mulheres, quer no caso dos homens, a idade tem um efeito positivo sobre a probabilidade destes transitarem para o empreendedorismo. Tal significa que quanto mais velho for o trabalhador, independentemente do seu género, maior será a probabilidade deste transitar para o empreendedorismo, embora este efeito assumira um perfil de U invertido³⁹. Considerando a variável “idade” como *proxy* para a experiência laboral do indivíduo, os resultados indicam que por cada ano adicional de experiência laboral, a probabilidade de um trabalhador transitar para o empreendedorismo aumenta (ver Quadro 11), ainda que aumente a ritmos decrescentes (ver Quadro C.2, Anexo C).

Os resultados relativos à idade, de uma forma geral, parecem indiciar que o indivíduo necessita de algum tempo para transitar para o empreendedorismo, período de tempo durante o qual pode adquirir experiência enquanto trabalhador por conta de outrem, acumulando capital que lhe permitirá colmatar restrições financeiras e, consequentemente suportar eventuais investimentos necessários ao início da atividade empreendedora. Simultaneamente, o perfil de U invertido do efeito da idade/experiência

³⁹ O aumento da probabilidade de transição para o empreendedorismo como resultado do envelhecimento do indivíduo ocorre a ritmos decrescentes.

sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo, independentemente do gênero, pode ser sinônimo de que à medida que o indivíduo envelhece, mais experiência de trabalho adquire e, por este motivo, mais estável se torna o seu posto de trabalho. Esta experiência e estabilidade adicional acabam por se traduzir em aumentos salariais. Assim, um ano adicional de idade representa um maior custo de oportunidade de transição para o empreendedorismo que o indivíduo terá de suportar⁴⁰.

No que respeita à escolaridade, e ao contrário do que é concluído por autores como Delmar e Davidsson (2000), Clain (2000), Rocha *et al* (2015a), Yang e Aldrich (2014) ou Georgellis e Wall (2005) que defendem o efeito positivo da educação sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo, os resultados obtidos nesta dissertação evidenciam, em geral, que indivíduos mais escolarizados têm menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo. São, por isso, os trabalhadores com educação superior concluída os que têm menor hipóteses de ser empreendedores. Este resultado é originado pelo comportamento dos indivíduos do sexo masculino⁴¹, uma vez que as *dummies* indicativas do nível de escolaridade concluído são estatisticamente não significativas para a amostra de mulheres. Assim, sabe-se que o fator “nível de escolaridade” não afeta a decisão de transitar para o empreendedorismo (ver Quadro C.2, Anexo C).

6.1.2 Características do posto de trabalho/empresa anterior

Genericamente, indivíduos com maior antiguidade no posto de trabalho têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo. Tal como ocorre com os resultados referentes à idade, os resultados relativos à antiguidade indicam que o efeito positivo que este fator tem sobre a probabilidade do indivíduo transitar para o empreendedorismo ocorre a ritmos decrescentes (ver Quadro C.2, Anexo C). No entanto, os resultados obtidos na análise por gênero indicam que o efeito positivo da antiguidade sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo tem origem no comportamento dos homens (ver Quadro C.2, Anexo C).

⁴⁰ Os resultados referentes ao perfil de U invertido do efeito da idade sobre a probabilidade de transição são coerentes com as conclusões de Clain (2000), Allen e Currington (2014) e Dawson *et al* (2009).

⁴¹ Suscintamente, os homens com o 1º Ciclo, Pós-Secundário, Bacharelato ou Educação Superior concluídos, têm uma menor probabilidade de transição para o empreendedorismo comparativamente àqueles trabalhadores do mesmo gênero com nível de escolaridade inferior ao 1º Ciclo terminado.

Considerando os resultados relativos ao tipo de contrato, os mesmos indicam que trabalhadores que exercem funções num contrato sem termo têm maior probabilidade de transição para o empreendedorismo comparativamente aos trabalhadores que trabalhem sobre condições distintas, independentemente do género (ver Quadro 11).

Juntamente com o fator “tipo de contrato”, as variáveis *dummy* do regime de duração avaliam a influência do tipo de condições do trabalho que um trabalhador por conta de outrem tem sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte deste. Ora, segundo os resultados reportados no Quadro 11, os trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo, independentemente do género.

Através dos resultados obtidos com a variável antiguidade, tipo de contrato e regime de duração consegue-se medir o impacto que a estabilidade de um vínculo contratual tem sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo. Ora, os resultados expostos no Quadro 11 referentes a estas variáveis, e tal como acontece com os resultados referentes à idade, reforçam a hipótese de que um emprego mais estável se traduz numa maior probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do indivíduo⁴² (ver Quadro 11 e C.2, Anexo C). Mais uma vez, reforça-se a tese de que um emprego mais estável permite ao trabalhador ter acesso a rendimentos regulares e assim, acumular o capital necessário para investimentos inerentes ao início da atividade empreendedora.

Por outro lado, são os trabalhadores em níveis hierárquicos superiores que têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo⁴³.

Os resultados reportados no Quadro 11 comprovam também a importância de experiências passadas em cargos de topo por parte do trabalhador para a transição para o empreendedorismo, já que evidenciam um efeito positivo e de grande relevância sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte deste, independentemente do seu género. Na verdade, de acordo com os resultados reportados no Quadro C.3 (Anexo C), um indivíduo com experiência passada em cargos de topo

⁴² No caso das mulheres empregadoras, a hipótese referida apenas é validada pelos resultados obtidos relativamente ao tipo de contrato a termo. Os resultados relativos à antiguidade são estatisticamente não significativos na amostra feminina (ver Quadro 11).

⁴³ De salientar que os resultados relativos aos nível hierárquico “Quadro Médio” é estatisticamente não significativo na amostra dos homens.

tem uma probabilidade de transitar para o empreendedorismo superior à probabilidade de transição por parte dos restantes em 0,57 p.p. Ora, um homem com experiência passada em cargos de topo enquanto trabalhador por conta de outrem tem uma probabilidade de transição para o empreendedorismo superior aos demais trabalhadores do mesmo género em 0,71 p.p. No caso das mulheres, este diferencial é de 0,44 p.p. Ainda que elevado, este efeito marginal é inferior ao do género masculino. Estes resultados, de uma forma geral, estão em concordância com o que é evidenciado por Kodama e Odaki (2011) (ver Quadro 1) que mencionam a importância de experiências passadas em cargos de gestão para a transição para o empreendedorismo, sobretudo para mulheres.

A variável “Logaritmo salário real horário” pretende captar a influência que o salário de um indivíduo em Portugal, enquanto trabalhador por conta de outrem, tem sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte deste (ver Quadro 11). Os resultados obtidos por outros autores que investigaram esta temática no passado são distintos e não unânimes (ver Quadro 1). Neste caso específico, os resultados obtidos indicam que, tudo o resto constante, indivíduos com maiores salários como trabalhadores por conta de outrem têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo. Quando se procede a uma análise por género, observa-se um efeito positivo para os homens e negativo para as mulheres. Considerando a variável salário como uma *proxy* para a eficiência do *matching* no mercado de trabalho, estes resultados indicam que para as mulheres o empreendedorismo pode surgir por necessidade (motivação tipo *push*), como uma alternativa aos baixos salários, enquanto que para os homens o empreendedorismo surge como oportunidade (motivação tipo *pull*), sendo os mais bem pagos/mais produtivos/mais talentosos que tendem a transitar.

Relativamente às Regiões, o Norte é aquela onde se concentra a maior percentagem de empregadores, pelo menos desde o ano 2002 segundo os resultados obtidos nas Estatísticas Descritivas (ver Quadros B.5 e B.6, Anexo B). Segundo os resultados presentes no Quadro 11, os empregadores que habitam no Algarve, Lisboa ou Madeira têm menor probabilidade de ser empreendedores comparativamente aos que habitam na região Norte durante os anos de 2010 e 2012. Por outro lado, os trabalhadores que vivem nas regiões Centro e Alentejo, tudo o resto constante, têm maior probabilidade de ser empreendedores comparativamente aos que vivem na região

Norte ao longo do período de referência. Os resultados obtidos na análise por género são idênticos aos obtidos na amostra conjunta, exceto no caso do Algarve que perde significância estatística, sendo que o fator “Região” não afeta a probabilidade de transição para o empreendedorismo daqueles que residem no Algarve (ver Quadro C.2, Anexo C). Estes resultados explicam a tendência crescente do número de empreendedores na região Centro e o fenómeno oposto que tem vindo a acontecer na região de Lisboa (ver Quadros B.4, B.5 e B.6, Anexo B).

De acordo com as estimativas dos coeficientes das diferentes variáveis *dummy* referentes aos vários setores de atividade, os trabalhadores que exercem funções nos setores de atividade “Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio”, “Atividades Financeiras e Seguros”, “Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória”, “Educação” e “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social” têm menor probabilidade de transição para o empreendedorismo em relação àqueles trabalhadores que trabalham no CAE Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos, Automóveis e Motociclos” (ver Quadro C.2, Anexo C). Por outro lado, os trabalhadores que exerciam a sua profissão em setores de atividade como “Indústrias Transformadoras”, “Alojamento, Restauração e Similares” e “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio” durante o período de referência, têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo do que os trabalhadores que exerciam funções no CAE “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos, Automóveis e Motociclos” (ver Quadro C.2, Anexo C).

A análise por género permite aferir que os resultados relativos aos CAE “Indústrias Extrativas”, “Construção” e “Transportes e Armazenagem” são condicionados pelos resultados obtidos na análise da amostra de trabalhadores do género masculino (ver Quadro C.2, Anexo C). Nestes casos, os homens que exercem funções no setor “Indústrias Extrativas” têm menor probabilidade de ser empreendedores comparativamente aos trabalhadores do CAE “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos, Automóveis e Motociclos” do mesmo género. Os homens que trabalham nos setores “Construção” e “Transportes e Armazenagem” têm maior probabilidade de transição para o empreendedorismo em relação aos que trabalham no setor “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos, Automóveis e Motociclos”.

Os resultados negativos relativos aos setores de atividade “Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição” e “Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas” têm origem na amostra feminina. Assim, as trabalhadoras destes setores têm menor probabilidade de ser empreendedoras comparativamente às mulheres que exercem funções no CAE “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos, Automóveis e Motociclos”.

Acrescente-se que os homens que trabalham no CAE “Atividades de Informação e Comunicação” (“Outras Atividades e Serviços”) pertencem ao grupo de indivíduos com maior (menor) propensão ao empreendedorismo. As trabalhadoras do setor “Outras Atividade de Serviços” (“Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca”, “Construção”, “Atividades de Informação e Comunicação” e “Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares”) fazem parte do grupo de indivíduos com maior (menor) probabilidade de transição para o empreendedorismo.

Porque os trabalhadores de micro/pequenas empresas tendem a ter menores hipóteses de progressão de carreira, mas por outro lado têm a possibilidade de adquirir *know how* valioso aplicável na gestão de negócios, é também nestas empresas que os indivíduos têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo (Rocha *et al*, 2015a).

Esta conclusão é defendida por diversos investigadores da área do empreendedorismo, (ver Quadro 1) e comprovada, para o caso de Portugal, pelos resultados estatísticos apresentados nesta dissertação que registam as percentagens crescentes (ainda que já elevadas) de empregadores que exercem funções em empresas de pequena dimensão (ver Quadros B.4, B.5 e B.6, Anexo B). O reforço desta hipótese surge nos resultados obtidos no modelo *logit* estimado neste estudo relativamente à influência que a dimensão da empresa tem sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do trabalhador. Tal como é defendido por Georgellis e Wall (2005) ou Rocha *et al* (2015a) (entre outros), os resultados obtidos neste estudo permitem concluir que os indivíduos empregados como trabalhadores por conta de outrem em empresas de menor dimensão exibem uma maior probabilidade de criar o seu próprio negócio, independentemente do género.

A probabilidade de um trabalhador em Portugal ser empreendedor em 2011 é menor comparativamente ao ano seguinte, independentemente do seu género (ver Quadro C.2, Anexo C).

6.2 Probabilidade de um indivíduo com formação superior concluída transitar para o empreendedorismo

No Quadro 12 estão expostos os resultados obtidos com a re-estimação do modelo analisado na secção 6.1 para a amostra de indivíduos com formação superior concluída.

Quadro 12: Principais Resultados Modelos *Logit* para indivíduos com Formação Superior concluída – Variável Dependente=1 se é Empreendedor(a) (2010-2012)

Características do Indivíduo			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Género			
Mulher	-0,3927*** (0,0340)	-	-
Idade	0,0983*** (0,0148)	0,0846*** (0,0243)	0,1121*** (0,0191)
(em anos)			
Quadrado da idade	-0,0001*** (0,0002)	-0,0008*** (0,0003)	-0,0011*** (0,0002)
(em anos)			
Nacionalidade			
Portuguesa	0,4731*** (0,0890)	0,4994*** (0,1518)	0,4223*** (0,1100)
Área Formação			
Ciências Educação	-0,0299 (0,1466)	0,0011 (0,1788)	-0,1245 (0,2615)
Ciências Educação	-0,0299 (0,1466)	0,0011 (0,1788)	-0,1245 (0,2615)

Ciências Educação	-0,0299 (0,1466)	0,0011 (0,1788)	-0,1245 (0,2615)
Artes	0,0153 (0,1687)	-0,0974 (0,2290)	0,2229 (0,2581)
C. Sociais e do Comportamento	-0,0262 (0,1259)	-0,0272 (0,1597)	0,0695 (0,2081)
Jornalismo e Informação	-0,4702** (0,2078)	-0,7213** (0,3005)	-0,0842 (0,2997)
Ciências Empresariais	0,0370 (0,1115)	-0,1433 (0,1426)	0,3238* (0,1862)
Direito	0,0254 (0,1480)	0,1128 (0,1905)	0,0466 (0,2391)
Ciências da Vida	0,1962 (0,1673)	0,1859 (0,2158)	0,2849 (0,2684)
Ciências Físicas	0,1511 (0,1915)	-0,1383 (0,2915)	0,4853* (0,2714)
Matemática e Estatística	0,0868 (0,1844)	0,1247 (0,2492)	0,1991 (0,2814)
Informática	0,0438 (0,1400)	-0,5985** (0,2827)	0,3935* (0,2062)
Engenharias, Técnicas	0,0775 (0,1134)	-0,6613*** (0,1656)	0,4912*** (0,1860)

Engenharias, Técnicas	0,0775 (0,1134)	-0,6613*** (0,1656)	0,4912*** (0,1860)
Indústrias Transformadoras	-0,5360 (0,4256)	-	0,1846 (0,4525)
Arquitetura e Construção	0,3022** (0,1327)	-0,1342 (0,2039)	0,6916*** (0,2034)
Agricultura	0,0388 (0,1803)	-0,1837 (0,2825)	0,3513 (0,2553)
Ciências Veterinárias	0,8802*** (0,1668)	0,9378*** (0,2134)	0,8454*** (0,2727)
Saúde	0,6894*** (0,1202)	0,6022*** (0,1523)	0,8394*** (0,2004)
Serviços Sociais	-0,8858*** (0,2271)	-0,7777*** (0,2611)	-1,3049*** (0,4871)
Serviços Pessoais	0,0548 (0,2824)	-0,5818 (0,4702)	0,6212* (0,3705)
Serviços Transporte	-1,0356 (1,0120)	0,4019 (1,024)	-
Ciências Ambiente	-0,1926 (0,3539)	0,2334 (0,4054)	-0,8621 (0,7345)

Ciências Ambiente	-0,1926 (0,3539)	0,2334 (0,4054)	-0,8621 (0,7345)
Ciências Segurança	0,1660 (0,4688)	0,1416 (0,7260)	0,3536 (0,6189)
Categ. Omitida:			
Humanidades			
Características do posto de trabalho/empresa anterior			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Antiguidade (em anos)	-0,0104 (0,0074)	0,0017 (0,0126)	-0,0152 (0,0093)
Antiguidade (em anos)	-0,0104 (0,0074)	0,0017 (0,0126)	-0,0152 (0,0093)
Quadrado da Antiguidade (em anos)	-0,0001 (0,0003)	-0,0004 (0,0006)	0,00001 (0,0004)
Experiência em cargos de topo	1,5416*** (0,0388)	1,6003*** (0,0616)	1,5056*** (0,0502)
Tipo de Contrato			
Contrato a termo	-0,4188*** (0,0542)	-0,4016*** (0,0833)	-0,4199*** (0,0714)
Outro contrato	0,5247*** (0,0994)	0,5827*** (0,1540)	0,4878*** (0,1304)
Categ. Omitida:			
Contrato sem termo			
Regime de Duração			
Tempo Completo	0,2318*** (0,0825)	0,0827 (0,1248)	0,3052*** (0,1097)
Cate. Omitida:			
Tempo Parcial			
Logaritmo salário real horário	-0,2240*** (0,0294)	-0,4008*** (0,0526)	-0,1578*** (0,0358)

Logaritmo salário real horário	-0,2240*** (0,0294)	-0,4008*** (0,0526)	-0,1578*** (0,0358)
Dimensão Empresa			
[10,20 [trab.	-0,7185*** (0,0505)	-0,9460*** (0,0848)	-0,5721*** (0,0633)
[20, 50 [trab.	-1,2961*** (0,0561)	-1,4833*** (0,0947)	-1,1666*** (0,0700)
[50, 100 [trab.	-1,7306*** (0,0762)	-1,8754*** (0,1296)	-1,6243*** (0,0945)
[50, 100 [trab.	-1,7306*** (0,0762)	-1,8754*** (0,1296)	-1,6243*** (0,0945)
[100, 250 [trab.	-2,1468*** (0,0833)	-2,2761*** (0,1435)	-2,0537*** (0,1026)
≥250 trab. Categ. Omitida: <10 trab.	-2,8351*** (0,0771)	-3,0221*** (0,1346)	-2,7147*** (0,0945)
Ano 2011	-1,1490*** (0,0467)	-1,1806 (0,0740)	-1,1618*** (0,0603)
Variáveis <i>dummy</i> para os Níveis de Qualificação	SIM	SIM	SIM
Variáveis <i>dummy</i> para as Regiões	SIM	SIM	SIM
Variáveis <i>dummy</i> para as Indústrias	SIM	SIM	SIM
Nrº de obs.	1 016 814	540 635	471 073
Pseudo R^2	0,1937	0,2023	0,1870

Pseudo R^2	0,1937	0,2023	0,1870
LR	10054,18	4346,43	5623,68
(<i>p-value</i>)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

- (i) Significância Estatística: ***probo <0.01, **probo <0.05, *probo <0.1
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis
- (iii) Todas as variáveis são medidas no ano antecedente à transição para o empreendedorismo
- (iv) Para consulta detalhada das variáveis incluídas no modelo e dos respetivos resultados, consultar as tabelas C.1 e C.2, Anexo C

Os resultados obtidos com o teste LR em todas as estimações demonstram que as variáveis explicativas selecionadas são conjuntamente significativas (ao nível de 1% de significância). O poder explicativo das regressões, medido pelo Pseudo R^2 , assume valores próximos de 19% nos casos da amostra conjunta e de homens e valores próximos de 20% no caso da análise da amostra de mulheres.

O principal objetivo a atingir com a aplicação deste modelo *logit* à amostra restrita aos trabalhadores com formação superior centra-se na averiguação da existência de áreas de formação para as quais a propensão para o empreendedorismo seja maior, através da introdução no modelo de variáveis *dummy* indicativas da área de formação destes trabalhadores

Os homens com formação superior em Ciências Empresariais, Informática, Engenharias e Técnicas, Arquitetura e Construção, Ciências Veterinárias, Saúde, e Serviços Pessoais são os que exibem maior propensão para o empreendedorismo. Pelo contrário, os trabalhadores do género masculino formados em Serviços Sociais têm o comportamento oposto. No que respeita às mulheres, aquelas formadas em Jornalismo e Informação, Informática, e Engenharias e Técnicas representam o grupo de trabalhadoras em Portugal com menor probabilidade de transição para o empreendedorismo, enquanto que aquelas com formação superior em Ciências Veterinárias, Saúde e Serviços Sociais são as mulheres com maior propensão para o empreendedorismo. No fundo, estes resultados, de uma forma geral, acabam por, de certa forma, validar o que é defendido por Menzies *et al* (2006)⁴⁴ na literatura empírica e comprovar a realidade portuguesa relativamente à área de formação dos empregadores

⁴⁴ Segundo Menzies *et al* (2006), o empregador tende a formar-se em áreas científicas e ligadas à informática e a empregadora forma-se sobretudo em áreas ligadas à saúde (Menzies *et al*, 2006) – ver secção 3.1.4

retratada pelos resultados estatísticos: os empregadores do género masculino formados em Engenharias e Técnicas e as empregadoras formadas em Saúde, como trabalhadores com maior propensão ao empreendedorismo acabam por pertencer às áreas de formação dos empregadores com maior representatividade em Portugal (ver Quadros B.5 e B.6, Anexo B; Quadro C.4, Anexo C).

No entanto, existem outros resultados relevantes obtidos com a estimação baseada na amostra restrita que importa mencionar e analisar.

Em primeiro lugar, é importante analisar os resultados obtidos com os setores de atividade dada a sua heterogeneidade e diferença demarcada em relação aos resultados obtidos com a amostra não restrita. Ora, os homens que exercem funções nos CAE “Atividades Financeiras e Seguros” e “Outras Atividades de Serviços” são os que têm menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo”. Os resultados do modelo *logit* demonstram a existência de um número razoável de CAE onde os homens têm uma maior probabilidade de ser empreendedores comparativamente com os trabalhadores do mesmo género do CAE “Comércio por Grosso e Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos”. Esta situação ocorre nos casos dos setores de atividade “Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca”, “Indústrias Transformadoras”, “Construção, Alojamento, Restauração ou Similares”, Atividades de Informação e Comunicação”, “Atividades Imobiliárias”, “Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares” e “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social”. No caso das empregadoras, aquelas que operam nos CAE “Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição”, “Atividades Financeiras e Seguros”, “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social” e “Outras Atividades de Serviço” têm menor propensão para o empreendedorismo. Aquelas que trabalham nos setores de atividade “Indústrias Transformadoras” e “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio” são as que têm maior probabilidade de ser empreendedoras.

Em segundo lugar, pelos mesmos motivos que levaram a que fossem explicados os resultados dos CAE, importa avaliar os resultados relativos às regiões. Os homens com formação superior que exercem funções no Algarve são os que têm maior propensão ao empreendedorismo (os que trabalham nas regiões de Lisboa e Madeira têm o comportamento oposto, enquanto que aquelas que trabalham na região Centro são

as que têm maior probabilidade de transitar para o empreendedorismo (Quadro C.4, Anexo C).

Os resultados relativos aos fatores género, idade, experiência em cargos de topo, tipo de contrato, e dimensão da empresa são em tudo idênticos aos analisados para a amostra não restrita. Em suma, um trabalhador com formação superior do género feminino que em 2011 exerça funções numa empresa de grande dimensão, num contrato a termo, inserida nos níveis hierárquicos mais baixos de uma empresa e sem experiência em cargos de gestão, tem menor probabilidade de transitar para o empreendedorismo em relação a um trabalhador do género oposto com características semelhantes do género masculino.

Os resultados de destaque obtidos nesta re-estimação são os referentes à nacionalidade do trabalhador, aos níveis de qualificação, regime de duração, ao salário, e antiguidade no posto de trabalho.

Aparentemente, ao contrário do que acontece com a amostra não restrita em que os resultados apontam para um efeito negativo sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo no caso das mulheres e estatisticamente não significativo no caso dos homens (ver Quadro C.2, Anexo C), um trabalhador com formação superior concluída que seja de nacionalidade portuguesa tem maior probabilidade de transição para o empreendedorismo comparativamente ao de nacionalidade estrangeira, independentemente do género (ver Quadro 12). Por outro lado, e ao contrário do que acontece com os resultados da amostra onde estão incluídos os trabalhadores de todos os níveis de escolaridade que registam o efeito negativo que a antiguidade tem sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte de indivíduos do género masculino (ver Quadro C.2, Anexo C), ainda que este mesmo fator permaneça como um dos que não afeta a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte das mulheres, a antiguidade torna-se também irrelevante para a tomada de decisão de transição para o empreendedorismo por homens com formação superior concluída (ver Quadro 12).

Quando é considerada a amostra total, ou seja, a não restrita, os indivíduos de níveis de qualificação superiores são os que têm maior probabilidade de ser empreendedores, independentemente do género (ver Quadro C.2, Anexo C). Ora, os resultados referentes aos níveis de qualificação na análise por género de indivíduos com

formação superior evidenciam que para mulheres cujo nível de qualificação é classificado como “Profissionais Semiqualeificados”, “Profissionais não Qualificados” e “Estagiários, Praticantes e Aprendizes”, a posição por estas ocupada na hierarquia na empresa não é significativo quando estas decidem ser empreendedoras. A mesma situação ocorre com “Profissionais não Qualificados” e trabalhadores do “Quadro Médio” do género masculino (ver Quadro C.4, Anexo C)

No que concerne ao regime de duração, enquanto que na análise da amostra não restrita os resultados indicam que se o trabalhador exercer função a tempo completo tem maior probabilidade de ser empreendedor, independentemente do género (ver Quadro C.2, Anexo C), os resultados obtidos com a amostra restrita aos indivíduos com formação superior indicam que a determinante “regime de duração a tempo inteiro”, ainda que permaneça como uma determinante que tem um efeito positivo sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte dos homens com formação superior, torna-se numa determinante irrelevante na tomada de decisão de transição para o empreendedorismo no caso das mulheres com escolaridade superior (ver Quadro C.4, Anexo C).

No que respeita ao salário, o efeito positivo que este fator exerce sobre a probabilidade dos homens serem empreendedores (ver Quadro C.2, Anexo C) é sobretudo condicionado pelos trabalhadores do sexo masculino sem formação superior. De facto, para os homens com formação superior concluída o efeito que o salário tem sobre a probabilidade destes transitarem para o empreendedorismo é negativo, tal como acontece com a mulher com ou sem formação superior (ver Quadros C.2, Anexo C; Quadro 12). Por um lado, os resultados relativos ao salário obtidos na amostra de homens restrita contrariam, em parte, as conclusões de Dawson *et al* (2009) que suportam a hipótese de que o empreendedorismo para indivíduos qualificados, de ambos os géneros, surge como uma oportunidade (motivação do tipo *pull*), mas por outro, dado que os coeficientes da variável são negativos para homens e mulheres, os resultados permitem concluir que quanto maior for o nível salarial de um trabalhador com formação superior enquanto trabalhador por conta de outrem, menor a probabilidade deste ser empreendedor. Isto acontece porque, um salário mais elevado implica um maior custo de oportunidade que estes indivíduos teriam de suportar caso quisessem ser empreendedores, o que acaba por desincentivar a transição.

Conclusão

A conclusão mais recorrente em estudos empíricos que abordam a temática do empreendedorismo feminino é de que a mulher tem menor probabilidade de ser empreendedora comparativamente aos indivíduos do género oposto (ver Quadro 1).

Os dados estatísticos indicam que, no caso português a percentagem de empreendedoras em atividade nas duas últimas décadas é diminuta, nunca ultrapassando os 2,5%, sendo sempre inferior à percentagem de empregadores do género oposto. Através do “perfil típico” da empreendedora em Portugal construído com base nos resultados estatísticos de destaque para os anos de 1992, 2002 e 2012 pode-se afirmar que esta mulher, de nacionalidade portuguesa, tem uma idade superior a 40 anos, exerce funções no CAE “Comércio por Grosso e a Retalho: Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos e de Bens de Uso Pessoal e Doméstico”, numa empresa de pequena dimensão, onde ocupa lugares de topo, no máximo durante 5 anos.

Ao longo dos últimos 20 anos, para além do aumento da idade média da empreendedora e de uma melhoria do seu nível de escolaridade, existe na atualidade uma maior incidência do fenómeno do empreendedorismo feminino na região Norte em detrimento de Lisboa. Importante salientar que entre 1992 e 2002 o posicionamento a nível hierárquico da empreendedora dentro da empresa onde exerce o seu cargo também melhora, sendo que desde 2002 até 2012 mais de 50% destas mulheres está inserida nos “Quadros Superiores” das empresas que gerem. Aquelas que terminavam um curso superior eram especializadas, sobretudo, na área de Saúde, sendo que a percentagem de empregadoras formadas em Ciências Empresarias aumenta de forma considerável entre 2002 e 2012. De forma sucinta, entre o início da década de 90 e 2012, denota-se o aumento da idade média da empreendedora, a melhoria do seu nível de escolaridade, a alteração do seu nível de qualificação, assim como a mudança em termos de representatividade da região onde esta gere a sua empresa

No intuito de complementar a análise da evolução do “perfil típico” da empreendedora em Portugal, calculou-se para o período compreendido entre os anos de 2010 a 2012, através de modelos de escolha discreta do tipo *logit*, a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte dos trabalhadores do setor privado em Portugal. Este modelo, cuja variável dependente assume o valor 1 caso o indivíduo seja empreendedor e onde são incluídas variáveis relacionadas com as características do

indivíduo, empresa e posto de trabalho, permitiu avaliar a neutralidade relativamente ao género dos determinantes para a transição para o empreendedorismo. Para além disso, e através da aplicação da mesma metodologia a uma amostra restrita aos indivíduos com formação superior, foi possível aferir quais as áreas de formação com maior propensão para o empreendedorismo.

Tendo em conta os resultados econométricos analisados nesta dissertação, pode-se concluir que o empreendedorismo em Portugal não é, de facto, neutral em relação ao género. De uma forma geral, os resultados obtidos com a estimação dos modelos *logit* permitem afirmar que a probabilidade de um indivíduo ser empreendedor em Portugal no período de referência é de, aproximadamente, 0,08%. Por outro lado, a probabilidade de um homem transitar para o empreendedorismo é de 0,1%, probabilidade esta superior à probabilidade de uma mulher ser empreendedora em aproximadamente 0,03 p.p. (ver Quadro C.3, Anexo C).

Estes mesmos resultados refletem efeitos distintos de várias determinantes sobre a propensão ao empreendedorismo por parte de homens e mulheres. As variáveis que têm impactos diferentes consoante o género sobre a probabilidade de transição para o empreendedorismo por parte do trabalhador são a nacionalidade; a escolaridade, o salário do trabalhador no posto de trabalho anterior, a sua antiguidade no posto de trabalho atual, assim como o setor de atividade onde o trabalhador (a) exerce funções (ver Quadro C.2, Anexo C).

Os resultados obtidos com a análise da amostra restrita reforçam a conclusão da não neutralidade em relação ao género do empreendedorismo em Portugal, uma vez que a mulher com formação superior continua a ter menor probabilidade de ser empreendedora relativamente ao homem com o nível de formação idêntico (ver Quadro C.4, Anexo C). No caso destes trabalhadores as variáveis de influenciam o comportamento de homens e mulheres de forma distinta são a área de formação, o regime de duração do trabalho, o nível de qualificação, as regiões onde o empreendedor com escolaridade superior opera e os setores de atividade onde estes indivíduos estão empregados (ver Quadro C.4, Anexo C).

De salientar ainda que os resultados referentes aos fatores nacionalidade, salário e antiguidade diferem entre as amostras não restrita e restrita, evidenciando efeitos sobre a probabilidade de transição de homens e mulheres para o empreendedorismo

distintos (ver Quadros C.2 e C.4, Anexo C). Nestes casos, tal como já referido, enquanto que na amostra não restrita os resultados relativos à nacionalidade comprovam o efeito negativo (estatisticamente não significativo) do facto de a mulher (homem) ser de nacionalidade portuguesa sobre a probabilidade transição para o empreendedorismo, o resultado relativamente a esta determinante na amostra restrita é positivo, independentemente do género. Por outro lado, os resultados relativos ao salário, enquanto que na amostra não restrita comprovam motivações distintas para homens e mulheres para a transição para o empreendedorismo (motivação *push* no caso da mulher e *pull* no caso do homem), na análise da amostra onde estão incluídos apenas os indivíduos com formação superior as estimativas dos coeficientes da variável “Logaritmo salário real horário”, negativos nas amostras de homens e mulheres, destacam a relevância do custo de oportunidade de transição para o empreendedorismo para os indivíduos com formação superior.

Referências Bibliográficas

- Ahl, H (2006), “Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions”, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol.30, N°5, pp. 595-621.
- Allen, W., e Curington, W. (2014), “The Self-Employment of Men and Women: What are their Motivations?”, *Journal of Labor Research*, Vol. 35, N°2, pp.143-161.
- Arenius, P e M Minniti (2003), “Women in Entrepreneurship. The Entrepreneurial Advantage Of Nations: First Annual Global Entrepreneurship Symposium”, United Nations Headquarters, April.
- Birley, S. (1989), “Female Entrepreneurs. Are they really different?”, *Journal of Small Business Management*, Vol.27, N° 1, pp. 32-37.
- Boden, R. J., Jr. (1999), “Gender Inequality in Wage Earnings and Female Self-Employment Selection”, *Journal of Socio-Economics*, Vol.28, N° 3, pp. 351-364.
- Bula, H. O. (2012), “Evolution and Theories of Entrepreneurship: A Critical Review on the Kenyan Perspective”, *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 1, N°.11, pp.81-96.
- Buttner, E. H., e Moore, D. P. (1997), “Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-Reported Motivations and Correlates with Success”, *Journal of Small Business Management*, Vol. 35, N°1, pp.34-46.
- Bull, I, e G. E. Willard (1993), “Towards a theory of Entrepreneurship”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 8, pp.183-195.
- Brush, C. (1992), “Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions”, *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 16, N° 4, pp. 5-30.
- Cameron, A. Colin e Trivedi, Pravin K. (2005), *Microeconometrics: Methods and Applications*, Cambridge University Press.
- Cameron, A. Colin e Trivedi, Pravin K. (2005), *Microeconometrics Using Stata*, Stata Press.
- Carr, D. (1996), “Two Paths to Self-Employment?”, *Work & Occupations*, Vol. 23, N° 1, pp. 26-53.
- Clain, S. H. (2000), “Gender Differences in Full-Time Self-Employment”, *Journal of Economics and Business*, Vol. 52, N° 6, pp.499-513.

- Clark, K., e Drinkwater, S. (2000), “Pushed Out or Pulled In? Self-Employment among Ethnic Minorities in England and Wales”, *Labour Economics*, Vol.7, Nº5, pp.603-628.
- Connelly, R. (1992), “Self-employment and providing child care”, *Demography*, Vol. 29, Nº 1, pp.17-29.
- Constant, A. (2006), “Female Proclivity to the World of Business”, *Kyklos*, Vol. 59, Nº 4, pp.465-480.
- Cuervo, Á, Ribeiro, D., e Roig, S. (2007), “Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective. Introduction”, *Universidad Complutense de Madrid*, Universitat de València, pp. 1-20.
- Dawson, C. J., Henley, A., e Latreille, P. L. (2009), “Why do individuals choose self-employment?”, *IZA discussion paper*, 3974.
- Delmar, F., e Davidsson, P. (2000), “Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs”, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 12, Nº 1, pp.1-23.
- Dias, M.C., e Varejão, J. (2012), “Políticas Ativas de Emprego”, *Centro de Economia e Finanças da UP*, Junho.
- Driga, O., Lafuente, E., e Vaillant, Y. (2005), “Gender differences in entrepreneurial activity: an analysis of informal institutional factors”, Paper presented at the 50th World Conference of ICSB 2005: Golden Opportunities for Entrepreneurship.
- Durietz, A. e M. Henrekson (2000), “Testing the Female Underperformance hypothesis”, *Small Business Economics*, Vol. 14, Nº1, pp.1-10.
- Eagly, A. H., e Mladinic, A. (1989), “Gender stereotypes and attitudes toward women and men”, *Personality & Social Psychology Bulletin*, Vol. 15, pp.543-558.
- European Commission (1997), “Women and work. Equality between women and man”, Employment and Social Affairs, Luxemburgo.
- Evans, D. S., e Leighton, L. S. (1989), “Some Empirical Aspects of Entrepreneurship”, *American Economic Review*, Vol. 79, Nº 3, pp. 519-535.
- Fairlie, R. W., e Meyer, B. D. (1996), “Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations”, *Journal of Human Resources*, Vol. 31, Nº 4, pp. 757-793.

- Geoden, S. (2010), "What is Entrepreneurship?", *Entrepreneurial Practice Review*, Vol.1, N°3, pp.16-35.
- Georgellis, Y., e Wall, H. J. (2005), "Gender differences in self-employment", *International Review of Applied Economics*, Vol. 19, N° 3, pp. 321-342.
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., e Sikdar, A. (2009), "The Role of Gender Stereotypes in Perceptions of Entrepreneurs and Intentions to Become an Entrepreneur", *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 33, N° 2, pp. 397-417.
- Gupta, V. K., e Turban, D. B. (2012), "Evaluation of New Business Ideas: Do Gender Stereotypes Play a Role?", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 24, N°2, pp.140-156.
- Hagen, E. E. (1963), "How Economic Growth Begins: A Theory of Social Change", *Journal of Social Issues*, Vol.19, N° 1, pp.20-34.
- Hanson, S. (2009), "Changing Places Through Women's Entrepreneurship", *Economic Geography*, Vol. 85, N° 3, pp.245-267.
- Hebert, R. F. e A. N. Link (1989), "In Search of the Meaning of Entrepreneurship", *Small Business Economics*, Vol°.1, N°1, pp. 39-49.
- Heilman, M. E. (2001), "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder", *Journal of Social Issues*, Vol. 57, N°4, pp.657-674.
- Hertz, L. (1986), *The Business Amazons*, London: Deutsch.
- Hisrich, R. D., C.G. Brush (1984), "The Woman Entrepreneur. Management skills and business problems", *Journal of Small Business Management*, Vol. 22, N° 1, pp. 30-37.
- Kelley, D. et al (2014), "Special Report: Women's Entrepreneurship", Global Entrepreneurship Report (GEM).
- Kodama, N., e Odaki, K. (2011), "Gender Difference in the Probability of Success in Starting Business Turns Negligible When Controlling for the Managerial Experience", *Applied Economics Letters*, Vol.18, N° 13-15, pp.1237-1241.
- Langowitz, N., e Minniti, M. (2007), "The Entrepreneurial propensity of Women", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 31, N° 781, pp. 341-364.
- Leibenstein, H. (1968), "Entrepreneurship and development", *American Economic Review*, Vol. 58, N°.2, pp. 72-83.

- Leppel, K. (2016), “The incidence of self-employment by sexual orientation.”, *Small Business Economics*, Vol. 46, Nº 3, pp.347-363.
- Marinha, C. *et al* (2014), “Empreendedorismo Feminino: um olhar sobre Portugal”, Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal (IFDEP), Departamento de *Research*, Novembro.
- Menzies, T. V., Diochon, M., Gasse, Y., e Elgie, S. (2006), “A Longitudinal Study of the Characteristics, Business Creation Process and Outcome Differences of Canadian Female vs. Male Nascent Entrepreneurs”, *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 2, Nº4, pp.441-453.
- Miller, D. (1983), “The correlates of entrepreneurship in three types of firms.” *Management Science*, Vol.29, Nº7, pp.770-791.
- Minola, T., Criaco, G., e Obschonka, M. (2016), “Age, culture, and self-employment motivation.”, *Small Business Economics*, Vol. 46, Nº2, pp.187-213.
- OECD (2011). Education at a Glance 2011: OECD Publishing.
- Patrick, C., Stephens, H., e Weinstein, A. (2016), “Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions.”, *Small Business Economics*, Vol. 46, Nº 3, pp.365-390.
- Probst, R. E. (2012), “A evolução da mulher no mercado de trabalho”. Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG. Gestão e Estratégia de Recursos Humanos, <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>, Consultado em Janeiro de 2016.
- Reynolds, P., Hayand, M. e S.M. Camp (1999), “Global Entrepreneurship Monitor, Executive Report”, Center for Entrepreneurial Leadership at the Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Ridgeway, C. L. (2001), “Gender, Status, and Leadership.”, *Journal of Social Issues*, Vol. 57, Nº 4, pp.637-655.
- Robb, A. e J. Wolken (2002), “Firm, Owner and Financing Characteristics: Differences between Female – and Male – owned Small Businesses”, *FEDS Working Paper No. 2002-18*.
- Rocha, V., Carneiro, A., e Varum, C. A. (2015a), “Entry and exit dynamics of nascent business owners” *Small Business Economics*, Vol. 45, Nº 1, pp. 63-84.

- Rocha, V, Carneiro, A. e C. Varum (2015b), “Serial entrepreneurship: learning by doing and self-selection”, *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 40, pp. 91-106.
- Santos, L. A. N. (2014), “Empreendedorismo Feminino em Portugal”, Dissertação, Instituto Politécnico do Porto, Portugal.
- Sapienza, P., Zingales, L., e Maestripieri, D. (2009), “Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone”, *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 106, Nº36, pp. 15268-15273.
- Saridakis, G., Marlow, S., e Storey, D. J. (2014), “Do different factors explain male and female self-employment rates?”, *Journal of Business Venturing*, Vol. 29, Nº 3, pp.345-362.
- Schilckmann, E. e D. Pizzaro (2013), “A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança.”, *Revista Borges*, Florianópolis, Vol.3, Nº 1, pp.70-89.
- Schumpeter, J. (1983), “The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle”, Traduzido por: Redvers Opie. New Brunswick: Transaction Books.
- Sexton, D.L., e Upton, N.B. (1990), “Female and Male Entrepreneurs: Psychological Characteristics and their Role in Gender Related Discrimination”, *Journal of Business Venturing*, Nº.5, pp. 29-36.
- Slavica, S., Amorós, J. E. e D. Moska (2014), “Global Entrepreneurship Report- Global Report”, Global Entrepreneurship Monitor (GEM).
- Stevenson, H.H e J.C. Jarillo, (1990), “A paradigm of entrepreneurship research: Entrepreneurial management”, *Strategic Management Journal*, Vol. 11, Nº4, pp. 17-27.
- Taniguchi, H. (2002), “Determinants of Women’s Entry into Self-Employment.”, *Social Science Quarterly*, Vol. 83, Nº3, pp.875-893.
- Wooldridge, J. M. (2010), *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, London: The Massachusetts Institute of Technology Press.
- Wu, D., e Wu, Z. (2015), “Intergenerational links, gender differences, and determinants of self-employment”, *Journal of Economic Studies*, Vol. 42, Nº3, pp.400-414.

Yang, T., e Aldrich, H. E. (2014), “Who’s the Boss? Explaining Gender Inequality in Entrepreneurial Teams.”, *American Sociological Review*, Vol. 79, N°2, pp.303-327.

Anexos

Anexo A – Definição das Variáveis

Quadro A. 1: Definição das Variáveis - 1992

Variável	Descrição
<i>Idade</i>	Idade do trabalhador (em anos)
Faixas etárias	Variáveis <i>dummy</i> para Faixas Etárias
<i>[15,25 [anos</i>	1 se Idade [15, 25 [anos, 0 caso contrário
<i>[25,35 [anos</i>	1 se Idade [25, 35 [anos, 0 caso contrário
<i>[35,45 [anos</i>	1 se Idade [35, 45 [anos, 0 caso contrário
<i>[45,55 [anos</i>	1 se Idade [45, 55 [anos, 0 caso contrário
<i>[55,65 [anos</i>	1 se Idade [55, 65 [anos; 0 caso contrário
Antiguidade	Variáveis <i>dummy</i> para a Antiguidade do trabalhador na empresa atual
<i>[0,5 [anos</i>	1 se Antiguidade [0,5[anos; 0 caso contrário
<i>[5,10 [anos</i>	1 se Antiguidade [5,10[anos; 0 caso contrário
<i>[10,15 [anos</i>	1 se Antiguidade [10,15[anos; 0 caso contrário
<i>≥15 anos</i>	1 se Antiguidade ≥15 anos; 0 caso contrário
Género	Variável <i>dummy</i> para género do indivíduo
<i>mulher</i>	1 se mulher; 0 caso contrário
Escolaridade	Variáveis <i>dummy</i> para o nível de educação mais elevado concluído pelo trabalhador
<i>Ignorado</i>	1 se nível de Educação desconhecido; 0 caso contrário
<i>Inferior 1º Ciclo</i>	1 se Inferior ao 1º Ciclo; 0 caso contrário
<i>1º Ciclo</i>	1 se 1º Ciclo; 0 caso contrário
<i>2º Ciclo</i>	1 se 2º Ciclo; 0 caso contrário
<i>3º Ciclo</i>	1 se 3º Ciclo; 0 caso contrário
<i>Secundário</i>	1 se Secundário; 0 caso contrário
<i>Bacharelato</i>	1 se Bacharelato; 0 caso contrário
<i>Licenciatura</i> ⁴⁵	1 se Licenciatura; 0 caso contrário

⁴⁵ A distinção de indivíduos licenciados dos Mestres e Doutorados só ocorre a partir de 2006. Até a esta data, os indivíduos com mestrado ou doutoramento são incluídos na categoria “Licenciatura”.

<i>Licenciatura</i> ⁴⁶	1 se Licenciatura; 0 caso contrário
Níveis de Qualificação	Variáveis <i>dummy</i> para o Nível de Qualificação do trabalhador
<i>Quadros Sup.</i>	1 se Quadros Superiores; 0 caso contrário
<i>Quadros Médios</i>	1 se Quadros Médios; 0 caso contrário
<i>Encarregados, Contramestres, Chefes Equipa</i>	1 se Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa; 0 caso contrário
<i>Prof. Altamente Qualificados</i>	1 se Profissionais Altamente Qualificados; 0 caso contrário
<i>Prof. Qualificados</i>	1 se Profissionais Qualificados; 0 caso contrário
<i>Profissionais Semiquualificados</i>	1 se Profissionais Semiquualificados (especializados); 0 caso contrário
<i>Profissionais Não Qualificados.</i>	1 se Profissionais Não Qualificados (indiferenciados); 0 caso contrário
<i>Estagiários, Prat., Aprendizizes</i>	1 se Estagiários, Praticantes e Aprendizizes; 0 caso contrário
<i>Outros</i>	1 se Outros
Regiões	
<i>Norte</i>	1 se Norte; 0 caso contrário
<i>Algarve</i>	1 se Algarve; 0 caso contrário
<i>Centro</i>	1 se Centro; 0 caso contrário
<i>Lisboa</i>	1 se Lisboa; 0 caso contrário
<i>Alentejo</i>	1 se Alentejo; 0 caso contrário
<i>Açores</i>	1 se Açores; 0 caso contrário
<i>Madeira</i>	1 se Madeira; 0 caso contrário
<i>Estrangeiro</i>	1 se Estrangeiro; 0 caso contrário
Dimensão empresa	Variáveis <i>dummy</i> para a dimensão da empresa
<i>[0, 10 [trab.</i>	1 se empresa tem menos de 10 trabalhadores; 0 caso

⁴⁶ A distinção de indivíduos licenciados dos Mestres e Doutorados só ocorre a partir de 2006. Até a esta data, os indivíduos com mestrado ou doutoramento são incluídos na categoria “Licenciatura”.

<i>[0, 10 [trab.</i>	contrário 1 se empresa tem menos de 10 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[10,20 [trab</i>	1 se empresa tem entre 10 e 19 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[20, 50 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 20 e 49 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[50, 100 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 50 a 99 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[100, 250 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 100 a 249 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>≥250 trab.</i>	1 se empresa tem 250 trabalhadores ou mais; 0 caso contrário
Indústrias	Variáveis <i>dummy</i> para o setor de atividade da empresa. Para o ano de 1992 é utilizada a CAE73 a 1 dígito.
<i>Agric., Silv., Caça, Pesca</i>	1 se Agricultura, Silvicultura, Caça e Pesca; 0 caso contrário
<i>Ind. Extrativas</i>	1 se Indústrias Extrativas; 0 caso contrário
<i>Ind. Transf.</i>	1 se Indústrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Eletr., Gás, Água</i>	1 se Eletricidade, Gás e Água; 0 caso contrário
<i>Constr., Obras Públicas</i>	1 se Construção e Obras Públicas; 0 caso contrário
<i>Comércio por Grosso e Retalho, Restaurantes, Hotéis</i>	1 se Comércio por Grosso e Retalho, Restaurantes e Hotéis; 0 caso contrário
<i>Transp., Armaz. e Comunicações</i>	1 se Transportes, Armazenagem e Comunicações; 0 caso contrário
<i>Bancos, Inst. Fin., Seg., Op. Imóveis, Serv. Prestados às Empresas</i>	1 se Bancos e Outras Instituições Financeiras, Seguros, Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas; 0 caso contrário

<i>Bancos, Inst. Fin., Seg., Op. Imóveis, Serv. Prestados às Empresas</i>	1 se Bancos e Outras Instituições Financeiras, Seguros, Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas; 0 caso contrário
<i>Serviços Coletivos, Sociais, Pessoais</i>	1 se Serviços Prestados à Coletividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais; 0 caso contrário
<i>Ativ. mal definidas</i>	1 se Atividades mal definidas; 0 caso contrário
Profissões	Variáveis <i>dummy</i> para a profissão do trabalhador. Para o ano de 1992 é utilizada a CNP85
<i>Prof. Cient. Tec. Art. S</i>	1 se Prof. Cient. Tec. Art. S; 0 caso contrário
<i>Diretor, Quad. Sup. e Adm.</i>	1 se Diretor, Quadros Superiores e Administrativo; 0 caso contrário
<i>Pessoal Adm. ou Trabalho Similar</i>	1 se Pessoal Administrativo ou Trabalho Similar; 0 caso contrário
<i>Pessoal Comércio. e Vendedores</i>	1 se Pessoal Comércio e Vendedores; 0 caso contrário
<i>Pessoal. S. Prot. Seg. P. Dom.</i>	1 se Pessoal. S. Prot. Seg. P. Dom.; 0 caso contrário
<i>Agr tra Ag/Flo., Pesca</i>	1 se Agr tra Ag/Flo., Pesca; 0 caso contrário
<i>T. Pr. Ind. Ext. Transformadoras</i>	1 se T. Pr. Ind. Ext. Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Aprend., Prat., Est. ou Similar</i>	1 se Aprendiz, Praticante, Estagiário ou Similar; 0 caso contrário
<i>Licen. e Bach. S/ Prof. Atribuída</i>	1 se Licenciatura e Bacharelato; 0 caso contrário S/ Profissão Atribuída; 0 caso contrário

Fonte: QP

Quadro A. 2: Definição de Variáveis - 2002

Variável	Descrição
<i>Idade</i>	Idade do trabalhador (em anos)
<i>Faixas etárias</i> <i>[15,25[anos</i> <i>[25,35[anos</i> <i>[35,45[anos</i> <i>[45,55[anos</i> <i>[55,65[anos</i>	Variáveis <i>dummy</i> para faixas etárias 1 se Idade [15, 25 [anos, 0 caso contrário 1 se Idade [25, 35 [anos ,0 caso contrário 1 se Idade [35, 45 [anos,0 caso contrário 1 se Idade [45, 55 [anos,0 caso contrário 1 se Idade [55, 65 [anos; 0 caso contrário
<i>Antiguidade</i> <i>[0,5 [anos</i> <i>[5,10 [anos</i> <i>[10,15[anos</i> <i>≥15 anos</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a antiguidade do trabalhador na empresa atual 1 se Antiguidade [0,5[anos; 0 caso contrário 1 se Antiguidade [5,10[anos; 0 caso contrário 1 se Antiguidade [10,15[anos; 0 caso contrário 1 se Antiguidade ≥15 anos; 0 caso contrário
<i>Gênero</i> <i>mulher</i>	Variável <i>dummy</i> para gênero 1 se é mulher; 0 caso contrário
<i>Escolaridade</i> <i>Ignorado</i> <i>Inferior ao 1º ciclo</i> <i>1º Ciclo</i> <i>2º Ciclo</i> <i>3º Ciclo</i> <i>Secundário</i> <i>Bacharelato</i> <i>Licenciatura</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o nível de educação mais elevado concluído pelo trabalhador 1 se Nível de Educação desconhecido; 0 caso contrário 1 se Inferior ao 1º Ciclo; 0 caso contrário 1 se 1º Ciclo; 0 caso contrário 1 se 2º Ciclo; 0 caso contrário 1 se 3º Ciclo; 0 caso contrário 1 se Secundário; 0 caso contrário 1 se Bacharelato; 0 caso contrário 1 se Licenciatura; 0 caso contrário
<i>Níveis de Qualificação</i> <i>Quad. Superiores</i> <i>Quadros Médios</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o Nível de Qualificação do trabalhador 1 se Quadros Superiores; 0 caso contrário 1 se Quadros Médios; 0 caso contrário

<i>Quadros Médios</i> <i>Encarregados,</i> <i>Contramestres, Chefes</i> <i>Equipa</i> <i>Prof. Altamente</i> <i>Qualificados</i> <i>Prof. Qualificados</i> <i>Prof. Semiqualeificados</i> <i>Profissionais Não</i> <i>Qualificados.</i> <i>Estagiários, Prat.,</i> <i>Aprendizes</i> <i>Outros</i>	1 se Quadros Médios; 0 caso contrário 1 se Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa; 0 caso contrário 1 se Profissionais Altamente Qualificados; 0 caso contrário 1 se Profissionais Qualificados; 0 caso contrário 1 se Profissionais Semiqualeificados (especializados); 0 caso contrário 1 se Profissionais Não Qualificados (indiferenciados); 0 caso contrário 1 se Estagiários, Praticantes e Aprendizes; 0 caso contrário 1 se Outros; 0 caso contrário
Regiões <i>Norte</i> <i>Algarve</i> <i>Centro</i> <i>Lisboa</i> <i>Alentejo</i> <i>Açores</i> <i>Madeira</i> <i>Estrangeiro</i>	1 se Norte; 0 caso contrário 1 se Algarve; 0 caso contrário 1 se Centro; 0 caso contrário 1 se Lisboa; 0 caso contrário 1 se Alentejo; 0 caso contrário 1 se Açores; 0 caso contrário 1 se Madeira; 0 caso contrário 1 se Estrangeiro; 0 caso contrário
Tipo de Contrato <i>Sem termo</i> <i>Termo Certo</i> <i>Termo Incerto</i> <i>Outra situação</i> <i>Ignorado</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o tipo de contrato 1 se Contrato Sem Termo; 0 caso contrário 1 se Contrato a Termo Certo; 0 caso contrário 1 se Contrato a Termo Incerto; 0 caso contrário 1 se Outra Situação; 0 caso contrário 1 Se Ignorado, 0 caso contrário
Regime duração <i>Tempo Completo</i> <i>Tempo Parcial</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o regime de duração 1 se trabalho a Tempo Completo; 0 caso contrário 1 se trabalho a Tempo Parcial; 0 caso contrário

<i>Tempo Parcial</i>	1 se trabalho a Tempo Parcial; 0 caso contrário
<i>Dimensão empresa</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a dimensão da empresa
<i>[0, 10 [trab.</i>	1 se empresa tem menos de 10 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[10,20 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 10 e 19 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[20, 50 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 20 e 49 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[50, 100 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 50 a 99 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[100, 250 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 100 a 249 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>≥250 trab.</i>	1 se empresa tem 250 trabalhadores ou mais; 0 caso contrário
<i>Nacionalidade</i>	Variáveis <i>dummy</i> para identificação da nacionalidade do indivíduo
<i>Portuguesa</i>	1 se o indivíduo é de Nacionalidade Portuguesa; 0 caso contrário
<i>Área de Formação</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a área de formação dos indivíduos com formação superior concluída
<i>Ciências Educação</i>	1 se Ciências da Educação; 0 caso contrário
<i>Artes</i>	1 se Artes; 0 caso contrário
<i>Humanidades</i>	1 se Humanidades; 0 caso contrário
<i>Ciências Sociais e Comportamento</i>	1 se Ciências Sociais e do Comportamento; 0 caso contrário
<i>Jorn. e Informação</i>	1 se Jornalismo e Informação; 0 caso contrário
<i>Ciências Empresariais</i>	1 se Ciências Empresarias; 0 caso contrário
<i>Direito</i>	1 se Direito; 0 caso contrário
<i>Ciências da Vida</i>	1 se Ciências da Vida; 0 caso contrário
<i>Ciências Físicas</i>	1 se Ciências Físicas; 0 caso contrário
<i>Matemática, Est.</i>	1 se Matemática e Estatística; 0 caso contrário
<i>Informática</i>	1 se Informática; 0 caso contrário

<i>Informática</i>	1 se Informática; 0 caso contrário
<i>Engenharias, Técnicas</i>	1 se Engenharia e Técnicas; 0 caso contrário
<i>Ind. Transformadoras</i>	1 se Industrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Arq., Construção</i>	1 se Arquitetura e Construção; 0 caso contrário
<i>Agricultura</i>	1 se Agricultura; 0 caso contrário
<i>Ciências Veterinárias</i>	1 se Ciências Veterinárias; 0 caso contrário
<i>Saúde</i>	1 se Saúde; 0 caso contrário
<i>Serviços Sociais</i>	1 se Serviços Sociais; 0 caso contrário
<i>Serviços Pessoais</i>	1 se Serviços Pessoais; 0 caso contrário
<i>Serviços Transporte</i>	1 se Serviços de Transporte; 0 caso contrário
<i>Ciências Ambiente</i>	1 se Ciências do Ambiente; 0 caso contrário
<i>Ciências Segurança</i>	1 se Ciências da Segurança; 0 caso contrário
<i>Desconhecido</i>	1 se Desconhecido; 0 caso contrário
Indústrias	Variáveis <i>dummy</i> para o setor de atividade da empresa. Para o ano de 2002 é utilizada a CAE REV.2 a 1 dígito
<i>Agricultura, Prod. Animal, Caça, Silvicultura</i>	1 se Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura; 0 caso contrário
<i>Pesca</i>	1 se Pesca; 0 caso contrário
<i>Ind. Extrativas</i>	1 se Indústrias Extrativas; 0 caso contrário
<i>Ind. Transf.</i>	1 se Indústrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Prod. Dist. Elet., Gás e Água</i>	1 se Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água; 0 caso contrário
<i>Construção</i>	1 se Construção; 0 caso contrário
<i>Comércio. Grosso, Retalho; Reparação Automóveis, Moto., Bens Uso Pessoal, Doméstico</i>	1 se Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico
<i>Alojamento ou Restauração</i>	1 se Alojamento ou Restauração (Restaurantes e Similares); 0 caso contrário

<i>Alojamento ou Restauração</i> <i>Transportes, Arm., Comunicações</i> <i>At. Financeiras</i> <i>At. Imobiliárias, Alugueres, Serv. Prestados às Emp.</i> <i>Adm. Pública, Defesa, Seg. Social Obrigatória</i> <i>Educação</i> <i>Saúde</i> <i>Serviços Coletivos, Sociais, Pessoas</i> <i>Org. Intern., Inst. Extraterritoriais</i>	1 se Alojamento ou Restauração (Restaurantes e Similares); 0 caso contrário 1 se Transportes, Armazenagem ou Comunicações; 0 caso contrário 1 se Atividades Financeiras; 0 caso contrário 1 se Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas; 0 caso contrário 1 se Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória; 0 caso contrário 1 se Educação; 0 caso contrário 1 se Saúde ou Ação social; 0 caso contrário 1 se Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais; 0 caso contrário 1 se Organismos Internacionais ou Outras Instituições Extraterritoriais
Profissões <i>Quadro Sup. Adm. Pública, Dirigente ou Quad. Sup. Empresas</i> <i>Especialista Prof. Intelectuais/Científicas</i> <i>Técnico Prof. Niv. Int.</i> <i>Pessoal Adm./Similar</i> <i>Pessoal Serv./Vend.</i> <i>Agricultor/trab. Qual. Agricultura/Pescas</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a profissão do trabalhador. Para o ano de 2002 é utilizada a CNP94 1 se Quadro Superior da Administração Pública, Dirigente ou Quadro Superior de Empresas; 0 caso contrário 1 se Especialista das Profissões Intelectuais ou Científicas; 0 caso contrário 1 se Técnico ou Profissional de Nível Intermédio; 0 caso contrário 1 se Pessoal Administrativo ou Similar; 0 caso contrário 1 se Pessoal dos Serviços ou Vendedor; 0 caso contrário 1 se Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura ou Pescas; 0 caso contrário

<i>Agricultura/Pescas</i>	Agricultura ou Pescas; 0 caso contrário
<i>Operário/Artífice ou Similar</i>	1 se Operário, Artífice ou Trabalhador Similar; 0 caso contrário
<i>Operador</i>	1 se Operador de Instalações ou Máquinas ou
<i>Inst./Máquinas/trab. Montagem</i>	Trabalhador da Montagem; 0 caso contrário
<i>Trab. Não Qual</i>	1 se Trabalhador Não Qualificado; 0 caso contrário
<i>Aprendiz, Prat., Auxiliar, Ajudante</i>	1 se Aprendiz, Praticante, Auxiliar, Ajudante; 0 caso contrário
<i>Licenciado ou Bacharel</i>	1 se Licenciado ou Bacharel – residual; 0 caso contrário
<i>Encarregado Geral</i>	1 se Encarregado Geral; 0 caso contrário
<i>Sem profissão</i>	1 se Outro Trabalhador Sem profissão; 0 caso contrário

Fonte: QP

Quadro A. 3: Definição de Variáveis - 2012

Variável	Descrição
<i>Idade</i>	Idade do trabalhador (em anos)
<i>Faixas etárias</i>	Variáveis <i>dummy</i> para faixas etárias
<i>[15,25[anos</i>	1 se Idade [15, 25 [anos, 0 caso contrário
<i>[25,35[anos</i>	1 se Idade [25, 35 [anos, 0 caso contrário
<i>[35,45[anos</i>	1 se Idade [35, 45 [anos, 0 caso contrário
<i>[45,55[anos</i>	1 se Idade [45, 55 [anos, 0 caso contrário
<i>[55,65[anos</i>	1 se Idade [55, 65 [anos; 0 caso contrário
<i>Antiguidade</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a antiguidade do trabalhador na empresa atual
<i>[0,5 [anos</i>	1 se Antiguidade [0,5[anos; 0 caso contrário
<i>[5,10 [anos</i>	1 se Antiguidade [5,10[anos; 0 caso contrário
<i>[10,15 [anos</i>	1 se Antiguidade [10,15[anos; 0 caso contrário
<i>≥15 anos</i>	1 se Antiguidade ≥15 anos; 0 caso contrário
<i>Género</i>	Variável <i>dummy</i> para género
<i>mulher</i>	1 se mulher; 0 caso contrário
<i>Escolaridade</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o nível de educação mais elevado concluído pelo trabalhador
<i>Ignorado</i>	1 se Nível de Educação Desconhecido; 0 caso contrário
<i>Inferior ao 1º ciclo</i>	1 se Inferior ao 1º Ciclo; 0 caso contrário
<i>1º Ciclo</i>	1 se 1º Ciclo; 0 caso contrário
<i>2º Ciclo</i>	1 se 2º Ciclo; 0 caso contrário
<i>3º Ciclo</i>	1 se 3º Ciclo; 0 caso contrário
<i>Secundário</i>	1 se Secundário; 0 caso contrário
<i>Pós- Secundário</i>	1 se Pós-Secundário; 0 caso contrário
<i>Bacharelato</i>	1 se Bacharelato; 0 caso contrário
<i>Licenciatura</i>	1 se Licenciatura; 0 caso contrário
<i>Mestrado</i>	1 se Mestrado; 0 caso contrário
<i>Doutoramento</i>	1 se Doutoramento; 0 caso contrário

<i>Doutoramento</i>	1 se Doutoramento; 0 caso contrário
Níveis de Qualificação	Variáveis <i>dummy</i> para o nível de qualificação do trabalhador
<i>Quadros Superiores</i>	1 se Quadros Superiores; 0 caso contrário
<i>Quad. Médios</i>	1 se Quadros Médios; 0 caso contrário
<i>Encarregados, Contramestres, Chefes de Equipa</i>	1 se Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa; 0 caso contrário
<i>Prof. Altamente Qualificados</i>	1 de Profissionais Altamente Qualificados; 0 caso contrário
<i>Prof. Qualificados</i>	1 se Profissionais Qualificados; 0 caso contrário
<i>Profissionais Semiquualificados</i>	1 se Profissionais Semiquualificados (especializados); 0 caso contrário
<i>Profissionais Não Qualificados.</i>	1 se Profissionais Não Qualificados (indiferenciados); 0 caso contrário
<i>Estagiários, Prat. e Aprendizizes</i>	1 se Estagiários, Praticantes e Aprendizizes; 0 caso contrário
<i>Outros</i>	1 se Outros; 0 caso contrário
Regiões	
<i>Norte</i>	1 se Norte; 0 caso contrário
<i>Algarve</i>	1 se Algarve; 0 caso contrário
<i>Centro</i>	1 se Centro; 0 caso contrário
<i>Lisboa</i>	1 se Lisboa; 0 caso contrário
<i>Alentejo</i>	1 se Alentejo; 0 caso contrário
<i>Açores</i>	1 se Açores; 0 caso contrário
<i>Madeira</i>	1 se Madeira; 0 caso contrário
<i>Estrangeiro</i>	1 se Estrangeiro; 0 caso contrário
Tipo de Contrato	Variáveis <i>dummy</i> para o tipo de contrato
<i>Sem termo</i>	1 se contrato Sem Termo; 0 caso contrário
<i>Termo Certo</i>	1 se contrato a Termo Certo; 0 caso contrário
<i>Termo Incerto</i>	1 se Contrato a Termo Incerto; 0 caso contrário
<i>Outra situação</i>	1 se Outra Situação; 0 caso contrário

<i>Outra situação</i>	1 se Outra Situação; 0 caso contrário
Regime duração	Variáveis <i>dummy</i> para o regime de duração do trabalho
<i>Tempo completo</i>	1 se trabalho a Tempo Completo; 0 caso contrário
<i>Tempo parcial</i>	1 se trabalho a Tempo Parcial; 0 caso contrário
Dimensão da empresa	Variáveis <i>dummy</i> para a dimensão da empresa
<i>[0, 10 [trab.</i>	1 se empresa tem menos de 10 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[10,20 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 10 e 19 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[20, 50 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 20 e 49 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[50, 100 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 50 a 99 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[100, 250 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 100 a 249 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>≥250 trab.</i>	1 se empresa tem 250 trabalhadores ou mais; 0 caso contrário
Nacionalidade	Variáveis <i>dummy</i> para identificação da nacionalidade do indivíduo
<i>Portuguesa</i>	1 se o indivíduo é de Nacionalidade Portuguesa; 0 caso contrário
Área de Formação	Variáveis <i>dummy</i> para a área de formação dos indivíduos com formação superior concluída
<i>Ciências Educação</i>	1 se Ciências da Educação; 0 caso contrário
<i>Artes</i>	1 se Artes; 0 caso contrário
<i>Humanidades</i>	1 se Humanidades; 0 caso contrário
<i>Ciências Sociais e Comportamento</i>	1 se Ciências Sociais e do Comportamento; 0 caso contrário
<i>Jorn. e Informação</i>	1 se Jornalismo e Informação; 0 caso contrário
<i>Ciências Empresariais</i>	1 se Ciências Empresarias; 0 caso contrário

<i>Ciências Empresariais</i>	1 se Ciências Empresarias; 0 caso contrário
<i>Direito</i>	1 se Direito; 0 caso contrário
<i>Ciências da Vida</i>	1 se Ciências da Vida; 0 caso contrário
<i>Ciências Físicas</i>	1 se Ciências Físicas; 0 caso contrário
<i>Matemática, Est.</i>	1 se Matemática e Estatística; 0 caso contrário
<i>Informática</i>	1 se Informática; 0 caso contrário
<i>Engenharias, Técnicas</i>	1 se Engenharia e Técnicas; 0 caso contrário
<i>Ind. Transformadoras</i>	1 se Industrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Arq., Construção</i>	1 se Arquitetura e Construção; 0 caso contrário
<i>Agricultura</i>	1 se Agricultura; 0 caso contrário
<i>Ciências Veterinárias</i>	1 se Ciências Veterinárias; 0 caso contrário
<i>Saúde</i>	1 se Saúde; 0 caso contrário
<i>Serviços Sociais</i>	1 se Serviços Sociais; 0 caso contrário
<i>Serviços Pessoais</i>	1 se Serviços Pessoais; 0 caso contrário
<i>Serviços Transporte</i>	1 se Serviços de Transporte; 0 caso contrário
<i>Ciências Ambiente</i>	1 se Ciências do Ambiente; 0 caso contrário
<i>Ciências Segurança</i>	1 se Ciências da Segurança; 0 caso contrário
<i>Desconhecido</i>	1 se Desconhecido; 0 caso contrário
Indústrias	Variáveis <i>dummy</i> para o setor de atividade da empresa. Para o ano de 2012 é utilizada a CAE REV.3 a 1 dígito
<i>Agri., Prod. Animal, Caça, Floresta, Pesca</i>	1 se Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca; 0 caso contrário
<i>Indústrias Extrativas</i>	1 se Indústrias Extrativas; 0 caso contrário
<i>Ind. Transformadoras</i>	1 se Indústrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Eletr., Gás, Vapor, água quente/fria/ar Frio</i>	1 se Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio; 0 caso contrário
<i>Capt., Trat, Distr. Água; Sanea., Gestão Res., Despoluição</i>	1 se Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; 0 caso contrário

<i>Capt., Trat, Distr. Água; Sanea., Gestão Res., Despoluição Construção</i>	1 se Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; 0 caso contrário 1 se Construção; 0 caso contrário
<i>Com. Grosso/Retalho; Reparação Veículos Automóveis e Motociclos</i>	1 se Comércio por Grosso e a Retalho; reparação de Veículos Automóveis e Motociclos; 0 caso contrário
<i>Transp.e Arm. Alojamento, Restauração e Similares</i>	1 se Transportes e Armazenagem; 0 caso contrário 1 se Alojamento, Restauração e Similares; 0 caso contrário
<i>At. Informação e Comunicação</i>	1 se Atividades de Informação e de Comunicação; 0 caso contrário
<i>At. Financeiras e Seguros</i>	1 se Atividades Financeiras e de Seguros; 0 caso contrário
<i>Atividades Imobiliárias</i>	1 se Atividades Imobiliárias; 0 caso contrário
<i>At. Consul., Cient., Técnicas e Similares</i>	1 se Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares; 0 caso contrário
<i>At. Adinistrativas e Serviços de Apoio</i>	1 se Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio; 0 caso contrário
<i>Adm. Pública/Defesa: Segurança Social Obrigatória Educação</i>	1 se Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; 0 caso contrário 1 se Educação; 0 caso contrário
<i>Atividades de Saúde Humana/Apoio Social</i>	1 se Atividades de Saúde Humana e Apoio Social; 0 caso contrário
<i>Atividades Artísticas, Esp./Desp./Rec.</i>	1 se Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas; 0 caso contrário
<i>Outras At. de serviços</i>	1 se Outras Atividades de Serviços; 0 caso contrário

<i>Outras At. de Serviços</i>	1 se Outras Atividades de Serviços; 0 caso contrário
<i>At. Organismos</i>	1 se Atividades dos Organismos Internacionais e outras
<i>Inert.e Inst. Extraterr.</i>	Instituições Extraterritoriais; 0 caso contrário
Profissões	Variáveis <i>dummy</i> para a profissão do trabalhador. Para o ano de 2012 é utilizada a CPP2010 a 1 dígito
<i>Representante Poder Legislativo/Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo</i>	1 se Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo; 0 caso contrário
<i>Especialista At. Intelectuais/científicas</i>	1 se Especialista das Atividades Intelectuais ou Científicas; 0 caso contrário
<i>Técnico/Prof. Nível Intermédio</i>	1 se Técnico ou Profissão de Nível Intermédio; 0 caso contrário
<i>Pessoal Administrativo</i>	1 se Pessoal Administrativo; 0 caso contrário
<i>Trab. Serv. Pessoais, Prot, Seg., Vendedor</i>	1 se Trabalhador dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança ou Vendedor; 0 caso contrário
<i>Agric./Trab. Qual Agri., Pesca, Floresta</i>	1 se Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura, da Pesca ou da Floresta; 0 caso contrário
<i>Trab. Qual. Indústria, Construção, Artífices</i>	1 se trabalhador Qualificado da Indústria, Construção ou Artífices; 0 caso contrário
<i>Operador Inst./Máq./Montagem</i>	1 se Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem; 0 caso contrário
<i>Trab. Não Qual.</i>	1 se Trabalhador não Qualificado; 0 caso contrário
<i>Trab. Sem Prof.</i>	1 se outro Trabalhador Sem profissão; 0 caso contrário

Fonte: QP

Anexo B – Estatísticas Descritivas

Quadro B. 1: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 1992

Variáveis	Trabalhadores por conta de outrem (TCO)	
	Homens	Mulheres
Idade (anos)	36,8	33,2
Faixas etárias (%)		
[15, 25 [anos	18,6	25,5
[25, 35 [anos	28,4	33,6
[35, 45 [anos	24,5	24,0
[45, 55 [anos	18,5	12,2
[55, 65 [anos	10,0	4,7
Região (%)		
Norte	34,3	39,9
Algarve	2,1	2,6
Centro	15,8	15,6
Lisboa	40,1	35,6
Alentejo	4,4	4,0
Açores	1,6	1,0
Madeira	1,7	1,3
Escolaridade (%)		
Ignorado	3,7	4,4
Inferior a 1º Ciclo	4,8	4,7
1º Ciclo	48,2	42,6
2º Ciclo	18,8	20,9
3º Ciclo	13,2	13,5
Secundário	7,4	11,2
Bacharelato	1,0	0,7
Licenciatura	2,9	2,0

Licenciatura	2,9	2,0
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	2,9	1,1
Quadros Médios	2,7	1,4
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	5,7	2,2
Profissionais Altamente Qualificados	4,5	4,1
Profissionais Qualificados	44,9	34,9
Profissionais Semiqualeificados (especializados)	13,7	25,7
Profissionais Não Qualificados	10,3	13,1
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	7,0	10,2
Outros	8,3	7,3
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	14,9	15,6
[10, 20 [trabalhadores	10,6	9,9
[20, 50 [trabalhadores	15,4	16,2
[50, 100 [trabalhadores	11,3	13,1
[100, 250 [trabalhadores	13,5	15,7
≥ 250 trabalhadores	34,3	29,5
Antiguidade (%)		
<5 anos	48,1	53,4
[5,10 [anos	14,8	16,5
[10,15 [anos	11,4	10,0
≥15 anos	25,7	20,1
Setor de atividade (%)		
Atividades Mal Definidas	0,0	0,0
Agricultura, Silvicultura, Caça e Pesca	2,2	1,8
Indústrias Extrativas	1,1	0,2
Indústrias Transformadoras	39,5	50,0
Eletricidade, Gás e Água	1,7	0,4
Construção e Obras Públicas	14,0	1,5

Construção e Obras Públicas	14,0	1,5
Comércio por Grosso e Retalho, Restaurantes e Hotéis	19,4	22,5
Transportes, Armazenagem e Comunicações	9,9	4,3
Bancos e Outras Instituições Financeiras Seguros, Operações Sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas	7,3	6,3
Serviços Prestados à Coletividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais	4,9	13,0
Profissões (%)		
Prof. Cient. Tec. Art. S.	3,3	4,1
Diretor, Quadros Superiores e administrativo	2,1	0,9
Pessoal Administrativo ou trabalho similar	14,1	19,9
Pessoal Comércio e Vendedores	6,1	6,2
Pessoal. S. Prot. Seg. P.. Dom	5,0	14,6
Agr., Tra. Ag./Flo., Pesca	1,7	1,5
T. Pr. Ind. Ext. Transformadoras	52,0	35,8
Aprendiz, Praticante, Estagiário ou Similar	5,1	6,6
Licenciatura e Bacharelato	0,4	0,2
Sem Profissão Atribuída	10,2	10,2

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 2: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 2002

Variáveis	Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO)	
	Homens	Mulheres
Nacionalidade (%)		
Portuguesa	95,3	97
Estrangeira	4,7	3,0
Idade (anos)	37,4	35,8
Faixas etárias (%)		
Idade [15, 25 [anos	13,2	14,4
Idade [25, 35 [anos	32,4	36,2
Idade [35, 45 [anos	26,3	26,9
Idade [45, 55 [anos	19,5	16,6
Idade [55, 65 [anos	8,6	5,9
Região (%)		
Norte	33,6	33,6
Algarve	3,2	3,4
Centro	18,5	17,6
Lisboa	35,4	36,8
Alentejo	5,0	4,9
Açores	2,0	1,6
Madeira	2,3	2,1
Escolaridade (%)		
Ignorado	3,3	3,0
Inferior a 1º Ciclo	2,3	2,0
1º Ciclo	31,3	26,9
2º Ciclo	22,4	21,0
3º Ciclo	18,2	17,7
Secundário	14,9	19,8

Secundário	14,9	19,8
Bacharelato	1,9	2,5
Licenciatura	5,7	7,1
Área de formação (%)		
Ciências da Educação	1,0	8,5
Artes	1,0	1,4
Humanidades	1,9	6,3
Ciências sociais e do comportamento	7,9	10,9
Jornalismo e Informação	1,0	1,8
Ciências Empresarias	20,3	23,7
Direito	3,0	3,4
Ciências da Vida	0,8	1,2
Ciências Físicas	1,2	1,2
Matemática e Estatística	1,2	1,7
Informática	4,8	1,9
Engenharia e técnicas	26,5	5,9
Indústrias Transformadoras	0,5	0,5
Arquitetura e Construção	6,8	2,1
Agricultura	1,8	1,1
Ciências Veterinárias	0,2	0,1
Saúde	2,6	5,6
Serviços Sociais	0,2	2,0
Serviços Pessoais	0,6	1,4
Serviços de Transporte	0,2	0,0
Ciências do Ambiente	0,1	0,2
Ciências da Segurança	0,0	0,0
Desconhecido	16,3	18,9
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	5,8	3,9
Quadros Médios	3,9	3,4
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	5,1	2,1

Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	5,1	2,1
Profissionais Altamente Qualificados	6,4	6,6
Profissionais Qualificados	48,6	37,1
Profissionais semiqualeificados (especializados)	11,3	22,2
Profissionais Não Qualificados	10,8	14,9
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	4,9	7,3
Outros	3,2	2,5
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	22,9	23,3
[10, 20 [trabalhadores	13,9	11,6
[20, 50 [trabalhadores	16,8	16,4
[50, 100 [trabalhadores	10,3	10,8
[100, 250 [trabalhadores	11,4	12,0
≥ 250 trabalhadores	24,7	25,9
Antiguidade (%)		
<5 anos	56,5	57,9
[5,10 [anos	15,3	16,4
[10,15 [anos	11,4	12,2
≥ 15 anos	16,8	13,5
Setor de atividade (%)		
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	1,8	1,8
Pesca	0,3	0,1
Indústrias Extrativas	0,9	0,1
Indústrias Transformadoras	28,8	31,4
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,8	0,2
Construção	20,9	2,2
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	18,6	20,5
Alojamento ou Restauração (Restaurantes e Similares)	4,2	9,3

Alojamento ou Restauração (Restaurantes e Similares)	4,2	9,3
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	8,2	3,2
Atividades Financeiras	3,2	3,2
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	7,9	11,1
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,5	0,7
Educação	0,8	3,0
Saúde ou Ação Social	0,9	9,0
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	2,2	4,2
Organismos Internacionais ou Outras Instituições Extraterritoriais	0,0	0,0
Tipo de Contrato (%)		
Sem termo	72,9	72,1
Termo certo	20,4	21,5
Termo incerto	0,4	0,3
Outra situação	0,5	0,5
Ignorado	5,8	5,6
Regime de duração (%)		
Tempo Completo	98,7	94,9
Tempo Parcial	1,3	5,1
Profissões (%)		
Quadro Superior da Administração Pública, Dirigente ou Quadro Superior de Empresas	3,3	1,7
Especialista das Profissões Intelectuais ou Científicas	4,2	4,5
Técnico ou Profissional de Nível Intermédio	11,2	7,7
Pessoal Administrativo ou Similar	10,2	20,9
Pessoal dos Serviços ou Vendedor	7,9	23,2

Pessoal dos Serviços ou Vendedor	7,9	23,2
Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura ou Pescas	1,7	1,5
Operário, Artífice ou Trabalhador Similar	30,6	15,3
Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem	15,8	5,8
Trabalhador Não Qualificado	12,2	16,3
Aprendiz, Praticante, Auxiliar, Ajudante	1,7	1,9
Licenciado ou Bacharel – residual	0,0	0,0
Encarregado Geral	0,3	0,2
Outro Trabalhador Sem Profissão	0,9	1,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 3: Médias das Variáveis de Interesse – Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO), 2012

Variáveis	Trabalhadores por conta de outrem (TCO)	
	Homens	Mulheres
Nacionalidade (%)		
Portuguesa	95,4	95,3
Estrangeira	4,6	4,7
Idade (anos)	39,7	39,1
Faixas etárias (%)		
Idade [15, 25 [anos	7,6	7,6
Idade [25, 35 [anos	27,6	29,6
Idade [35, 45 [anos	31,1	31,7
Idade [45, 55 [anos	22,9	22,1
Idade [55, 65 [anos	10,8	9,0
Região (%)		
Norte	34,5	32,6
Algarve	3,2	3,6
Centro	18,4	17,4
Lisboa	36,9	39,4
Alentejo	4,9	4,9
Açores	0,1	0,1
Madeira	2,0	2,0
Estrangeiro	0,0	0,0
Escolaridade (%)		
Ignorado	0,1	0,2
Inferior a 1º Ciclo	0,8	0,8
1º Ciclo	15,3	14,8
2º Ciclo	18,4	14,5
3º Ciclo	28,1	23,5

3º Ciclo	28,1	23,5
Secundário	22,3	25,2
Pós - Secundário	0,5	0,5
Bacharelato	1,8	2,2
Licenciatura	11,5	17,1
Mestrado	1,0	1,0
Doutoramento	0,2	0,2
Área de formação (%)		
Ciências da Educação	1,7	7,9
Artes	1,9	1,8
Humanidades	1,9	4,8
Ciências Sociais e do Comportamento	5,3	9,4
Jornalismo e Informação	1,2	2,0
Ciências Empresarias	19,2	19,5
Direito	2,1	2,7
Ciências da Vida	1,1	1,9
Ciências Físicas	1,1	1,1
Matemática e Estatística	1,1	1,4
Informática	7,6	1,7
Engenharia e técnicas	29,0	6,9
Indústrias Transformadoras	0,4	0,3
Arquitetura e Construção	3,4	1,5
Agricultura	1,2	0,8
Ciências Veterinárias	0,3	0,4
Saúde	6,0	14,4
Serviços Sociais	0,4	3,0
Serviços Pessoais	0,5	0,9
Serviços de Transporte	0,2	0,1
Ciências do Ambiente	0,3	0,4
Ciências da Segurança	0,1	0,1
Desconhecido	13,9	17,1

Desconhecido	13,9	17,1
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	8,5	7,6
Quadros Médios	5,9	5,7
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	6,3	3,8
Profissionais Altamente Qualificados	7,4	7,8
Profissionais Qualificados	43,3	33,0
Profissionais Semiquualificados (especializados)	16,7	25,5
Profissionais Não Qualificados	9,0	13,2
Estagiários, Praticantes e Aprendizes	2,9	3,4
Outros	0,0	0,0
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	23,4	22,1
[10, 20 [trabalhadores	11,9	10,0
[20, 50 [trabalhadores	14,9	14,8
[50, 100 [trabalhadores	10,2	10,5
[100, 250 [trabalhadores	11,7	11,5
≥ 250 trabalhadores	27,9	31,1
Antiguidade (%)		
<5 anos	47,7	48,5
[5,10 [anos	19,2	20,1
[10,15 [anos	13,9	14,7
≥15 anos	19,2	16,7
Setor de atividade (%)		
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	2,4	1,4
Indústrias Extrativas	0,6	0,1
Indústrias Transformadoras	24,5	20,0
Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,5	0,1

Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,5	0,1
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	1,2	0,4
Construção	14,1	1,7
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	18,4	20,4
Transportes e Armazenagem	7,7	2,0
Alojamento, Restauração e Similares	5,3	9,1
Atividades de Informação e de Comunicação	3,3	1,9
Atividades Financeiras e de Seguros	3,4	3,5
Atividades Imobiliárias	0,5	0,8
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	3,4	4,8
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	8,5	9,4
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,5	0,3
Educação	1,1	3,2
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	2,3	15,9
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,9	0,8
Outras Atividades de Serviços	1,4	4,2
Atividades dos Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	0,0	0,0
Tipo de Contrato (%)		
Sem Termo	73,8	73,7
Termo Certo	19,9	21,7
Termo Incerto	5,6	3,9
Outra Situação	0,7	0,7
Regime de duração (%)		
Tempo Completo	96,0	89,9
Tempo Parcial	4,0	10,1

Tempo Parcial	4,0	10,1
Profissões (%)		
Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo	5,7	3,0
Especialista das Atividades Intelectuais ou Científicas	9,2	11,6
Técnico ou Profissão de Nível Intermédio	12,1	8,3
Pessoal Administrativo	10,1	17,1
Trabalhador dos serviços Pessoais, de Proteção e Segurança ou Vendedor	14,2	28,9
Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura, da Pesca ou da Floresta	1,7	0,7
Trabalhador qualificado da Indústria, Construção ou Artífices	23,4	6,3
Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem	14,2	7,4
Trabalhador Não Qualificado	9,4	16,6
Outro Trabalhador Sem Profissão	0,0	0,1

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 4: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 1992

Variáveis	Empregadores	
	Homens	Mulheres
Idade (anos)	43,9	42,3
Faixas etárias (%)		
Idade [15, 25 [anos	2,5	3,7
Idade [25, 35 [anos	18,1	21,4
Idade [35, 45 [anos	31,9	33,6
Idade [45, 55 [anos	29,1	27,0
Idade [55, 65 [anos	18,4	14,3
Região (%)		
Norte	33,4	32,3
Algarve	4,1	4,6
Centro	21,7	19,1
Lisboa	32,5	35,5
Alentejo	5,7	6,1
Açores	1,2	1,4
Madeira	1,4	1,0
Escolaridade (%)		
Ignorado	6,3	6,5
Inferior a 1º Ciclo	1,1	1,6
1º Ciclo	47,3	43,7
2º Ciclo	12,2	12,5
3º Ciclo	17,0	16,6
Secundário	8,1	10,5
Bacharelato	1,5	1,3
Licenciatura	6,5	7,3
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	1,1	0,9
Quadros Médios	2,9	2,7

Quadros Médios	2,9	2,7
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	0,9	0,6
Profissionais Altamente Qualificados	0,7	0,9
Profissionais Qualificados	4,7	5,1
Profissionais Semiqualeificados (especializados)	0,6	1,2
Profissionais Não Qualificados	0,3	0,6
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	0,1	0,2
Outros	88,7	87,8
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	62,2	68,9
[10, 20 [trabalhadores	18,3	15,1
[20, 50 [trabalhadores	12,3	9,8
[50, 100 [trabalhadores	4,2	3,5
[100, 250 [trabalhadores	2,1	1,9
≥ 250 trabalhadores	0,9	0,8
Antiguidade (%)		
<5 anos	41,8	49,0
[5,10 [anos	24,9	26,2
[10,15 [anos	16,0	13,7
≥ 15 anos	17,3	11,1
Setor de atividade (%)		
Atividades Mal Definidas	0,0	0,0
Agricultura, Silvicultura, Caça e Pesca	1,7	1,3
Indústrias Extrativas	0,6	0,4
Indústrias Transformadoras	26,6	22,9
Eletricidade, Gás e Água	0,0	0,0
Construção e Obras Públicas	12,5	5,6
Comércio por Grosso e Retalho, Restaurantes e Hotéis	43,3	51,0
Transportes, Armazenagem e Comunicações	2,8	2,2

Transportes, Armazenagem e Comunicações	2,8	2,2
Bancos e Outras Instituições Financeiras, Seguros, Operações sobre Imóveis e Serviços Prestados às Empresas	5,1	5,1
Serviços Prestados à Coletividade, Serviços Sociais e Serviços Pessoais	7,4	11,5
Profissões (%)		
Prof. Cient. Tec. Art. S.	0,9	1,0
Diretor, Quadros Superiores e Administrativo	0,7	0,5
Pessoal Administrativo ou Trabalho Similar	0,6	2,2
Pessoal Comércio e Vendedores	3,3	3,6
Pessoal. S. Prot. Seg. P.. Dom	0,6	2,7
Agr tra Ag/Flo Pesca	0,1	0,1
T. Pr. Ind. Ext. Transformadoras	4,9	2,0
Aprendiz, Praticante, Estagiário ou Similar	0,1	0,1
Licenciatura e Bacharelato	0,0	0,0
S/ Profissão Atribuída	88,8	87,8

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 5: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 2002

Variáveis	Empregadores	
	Homens	Mulheres
Nacionalidade (%)		
Portuguesa	98,9	99,1
Estrangeira	1,1	0,9
Idade (anos)	43,7	42,9
Faixas etárias (%)		
Idade [15, 25 [anos	2,0	2,1
Idade [25, 35 [anos	19,9	21,2
Idade [35, 45 [anos	30,9	33,4
Idade [45, 55 [anos	29,3	28,1
Idade [55, 65 [anos	17,9	15,2
Região (%)		
Norte	34,8	33,8
Algarve	5,1	5,5
Centro	25,1	23,4
Lisboa	25,7	28,5
Alentejo	6,1	6,3
Açores	1,2	1,1
Madeira	2,0	1,4
Escolaridade (%)		
Ignorado	3,0	3,0
Inferior a 1º Ciclo	0,1	0,1
1º Ciclo	32,1	29,4
2º Ciclo	19,9	18,7
3º Ciclo	18,4	17,8
Secundário	16,1	18,2
Bacharelato	1,9	2,5
Licenciatura	8,5	10,3

Licenciatura	8,5	10,3
Área de formação (%)		
Ciências da Educação	0,4	3,5
Artes	0,9	1,6
Humanidades	1,1	4,8
Ciências Sociais e do Comportamento	5,8	6,5
Jornalismo e Informação	0,3	0,5
Ciências Empresarias	17,8	19,0
Direito	3,0	3,3
Ciências da Vida	0,4	0,8
Ciências Físicas	0,6	0,7
Matemática e Estatística	0,9	0,9
Informática	1,8	0,6
Engenharia e Técnicas	20,9	4,2
Indústrias Transformadoras	0,2	0,1
Arquitetura e Construção	7,4	2,6
Agricultura	1,5	0,6
Ciências Veterinárias	0,4	0,5
Saúde	9,0	21,1
Serviços Sociais	0,1	0,4
Serviços Pessoais	0,4	0,6
Serviços de Transporte	0,1	0,0
Ciências do Ambiente	0,0	0,1
Ciências da Segurança	0,0	0,0
Desconhecido	26,7	27,7
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	92,9	92,3
Quadros Médios	1,9	2,1
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	0,5	0,3
Profissionais Altamente Qualificados	0,5	0,7
Profissionais Qualificados	3,3	3,4

Profissionais Qualificados	3,3	3,4
Profissionais Semiqualeificados (especializados)	0,1	0,3
Profissionais Não Qualificados	0,1	0,2
Estagiários, praticantes e aprendizes	0,0	0,0
Outros	0,7	0,7
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	75,5	79,6
[10, 20 [trabalhadores	14,9	12,7
[20, 50 [trabalhadores	7,4	6,0
[50, 100 [trabalhadores	1,5	1,1
[100, 250 [trabalhadores	0,6	0,5
≥ 250 trabalhadores	0,1	0,1
Antiguidade (%)		
<5 anos	45,8	47,6
[5,10 [anos	20,7	22,7
[10,15 [anos	14,4	14,5
≥ 15 anos	19,1	15,2
Setor de atividade (%)		
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	1,8	1,4
Pesca	0,1	0,0
Indústrias Extrativas	0,4	0,3
Indústrias Transformadoras	19,1	18,1
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,0	0,0
Construção	20,1	8,4
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	30,3	34,5
Alojamento ou Restauração (Restaurantes e similares)	9,7	12,0
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	5,4	3,8
Atividades Financeiras	0,5	0,5

Atividades Financeiras	0,5	0,5
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	8,9	10,2
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,0	0,0
Educação	0,6	1,7
Saúde ou Ação Social	1,5	3,6
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	1,6	5,5
Organismos Internacionais ou Outras Instituições Extraterritoriais	0,0	0,0
Profissões (%)		
Quadro Superior da Administração Pública, Dirigente ou Quadro Superior de Empresas	89,5	88,4
Especialista das Profissões Intelectuais ou Científicas	1,8	2,5
Técnico ou Profissional de Nível Intermédio	1,3	1,4
Pessoal Administrativo ou Similar	0,3	1,4
Pessoal dos Serviços ou Vendedor	0,6	1,9
Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura ou Pescas	1,2	0,9
Operário, Artífice ou Trabalhador Similar	2,4	0,6
Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem	0,6	0,1
Trabalhador Não Qualificado	0,1	0,2
Aprendiz, Praticante, Auxiliar, Ajudante	0,0	0,0
Licenciado ou Bacharel – residual	0,0	0,0
Encarregado Geral	0,1	0,1
Outro Trabalhador Sem Profissão	2,1	2,5

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 6: Médias das Variáveis de Interesse – Empregadores, 2012

Variáveis	Empregadores	
	Homens	Mulheres
Nacionalidade (%)		
Portuguesa	96,6	95,8
Estrangeira	3,4	1,8
Idade (anos)	46,0	45,5
Faixas etárias (%)		
Idade [15, 25 [anos	1,0	1,1
Idade [25, 35 [anos	11,7	12,9
Idade [35, 45 [anos	32,1	32,6
Idade [45, 55 [anos	33,2	32,4
Idade [55, 65 [anos	22,0	21,0
Região (%)		
Norte	38,4	35,8
Algarve	5,1	5,6
Centro	23,9	23,0
Lisboa	24,3	27,6
Alentejo	5,7	6,0
Açores	0,0	0,0
Madeira	2,6	2,0
Estrangeiro	0,0	0,0
Escolaridade (%)		
Ignorado	0,4	0,5
Inferior a 1º Ciclo	0,1	0,1
1º Ciclo	14,7	13,2
2º Ciclo	17,5	13,9
3º Ciclo	25,2	21,9
Secundário	21,7	22,7
Pós – Secundário	0,9	1,2
Bacharelato	2,5	3,0

Bacharelato	2,5	3,0
Licenciatura	15,2	21,4
Mestrado	1,3	1,5
Doutoramento	0,5	0,6
Área de formação (%)		
Ciências da Educação	0,9	4,4
Artes	1,4	2,1
Humanidades	1,0	3,8
Ciências Sociais e do Comportamento	3,2	5,7
Jornalismo e Informação	0,6	1,1
Ciências Empresarias	21,7	21,3
Direito	3,0	4,2
Ciências da Vida	1,0	2,1
Ciências Físicas	0,7	0,9
Matemática e Estatística	1,1	1,0
Informática	4,4	0,8
Engenharia e Técnicas	25,6	6,0
Indústrias Transformadoras	0,2	0,1
Arquitetura e Construção	5,5	3,2
Agricultura	1,8	0,9
Ciências Veterinárias	1,1	2,0
Saúde	11,8	22,4
Serviços Sociais	0,2	1,0
Serviços Pessoais	0,3	0,4
Serviços de Transporte	0,1	0,0
Ciências do Ambiente	0,1	0,3
Ciências da Segurança	0,1	0,1
Desconhecido	14,4	16,2
Nível de Qualificação (%)		
Quadros Superiores	77,2	77,1
Quadros Médios	12,8	12,1

Quadros Médios	12,8	12,1
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	2,6	1,9
Profissionais Altamente Qualificados	0,7	1,0
Profissionais Qualificados	4,6	5,1
Profissionais Semiqualeificados (especializados)	2,1	2,8
Profissionais Não Qualificados	0,0	0,0
Estagiários, Praticantes e Aprendizizes	0,0	0,0
Outros	0,0	0,0
Dimensão da empresa (%)		
<10 trabalhadores	81,1	84,8
[10, 20 [trabalhadores	11,2	9,4
[20, 50 [trabalhadores	5,5	4,3
[50, 100 [trabalhadores	1,4	1,0
[100, 250 [trabalhadores	0,6	0,4
≥ 250 trabalhadores	0,2	0,1
Antiguidade (%)		
<5 anos	31,5	35,3
[5,10 [anos	21,9	23,1
[10,15 [anos	22,1	20,8
≥ 15 anos	24,5	20,8
Setor de atividade (%)		
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	2,7	2,0
Indústrias Extrativas	0,2	0,2
Indústrias Transformadoras	15,5	12,8
Eletricidade, Gás, vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,0	0,0
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	0,2	0,2
Construção	16,0	5,7
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	28,6	30,0
Transportes e Armazenagem	5,1	3,2

Transportes e Armazenagem	5,1	3,2
Alojamento, Restauração e Similares	10,1	12,8
Atividades de Informação e de Comunicação	2,2	0,9
Atividades Financeiras e de Seguros	1,5	1,0
Atividades Imobiliárias	1,9	2,4
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	7,6	9,7
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	2,7	3,1
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0	0,0
Educação	0,9	2,5
Atividades de saúde Humana e Apoio Social	2,6	6,7
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,8	0,8
Outras Atividades de Serviços	1,4	6,0
Atividades dos Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	0,0	0,0
Profissões (%)		
Representante do Poder Legislativo ou Órgãos Executivos, Dirigente, Diretor ou Gestor Executivo	82,6	78,7
Especialista das Atividades Intelectuais ou Científicas	4,5	7,4
Técnico ou Profissão de Nível Intermédio	2,8	2,6
Pessoal Administrativo	0,4	2,5
Trabalhador dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança ou Vendedor	1,9	5,6
Agricultor ou Trabalhador Qualificado da Agricultura, da Pesca ou da Floresta	0,7	0,4
Trabalhador Qualificado da Indústria, Construção ou Artífices	4,3	0,8
Operador de Instalações ou Máquinas ou Trabalhador da Montagem	1,6	0,5
Trabalhador Não Qualificado	1,2	1,5

Trabalhador Não Qualificado	1,2	1,5
Outro Trabalhador Sem Profissão	0,0	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 7: Destribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Engenharias e Técnicas” por Setor de Atividade (CAE), 2002

Setores de Atividade	Empregadores sexo masculino com formação Superior em “Engenharias e Técnicas” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	2,3
Pesca	0,2
Indústrias Extrativas	0,3
Indústrias Transformadoras	17,9
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,2
Construção	18,3
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	26,0
Alojamento ou Restauração (restaurantes e similares)	1,5
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	1,4
Atividades Financeiras	0,7
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	28,6
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	0,9
Saúde ou Ação Social	0,6
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	1,1
Organismos Internacionais ou outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 8: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Engenharias e Técnicas” por Setor de Atividade” (CAE), 2012

Setores de Atividade	Empregadores sexo masculino com formação Superior em “Engenharias e Técnicas (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	1,9
Indústrias Extrativas	0,2
Indústrias Transformadoras	13,9
Elettricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,2
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	0,4
Construção	19,0
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	19,6
Transportes e Armazenagem	0,8
Alojamento, Restauração e Similares	1,5
Atividades de Informação e de Comunicação	6,5
Atividades Financeiras e de Seguros	1,9
Atividades Imobiliárias	2,8
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	25,2
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	3,0
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	1,1
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	1,0
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,5
Outras Atividades de Serviços	0,5

Outras Atividades de Serviços	0,5
Atividades dos Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 9: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Saúde” por Setor de Atividade, 2002

Setores de Atividade	Empregadores sexo feminino com formação Superior em “Saúde” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	0,2
Pesca	0,0
Indústrias Extrativas	0,0
Indústrias Transformadoras	1,3
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,0
Construção	0,5
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	46,7
Alojamento ou Restauração (restaurantes e similares)	0,4
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	0,1
Atividades Financeiras	0,0
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	2,0
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	0,1
Saúde ou Ação Social	48,6
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	0,1
Organismos Internacionais ou Outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 10: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Saúde” por Setor de Atividade (CAE), 2012

Setores de Atividade	Empregadores sexo feminino com formação Superior em “Saúde” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e pPesca	0,2
Indústrias Extrativas	0,0
Indústrias Transformadoras	1,6
Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,0
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	0,0
Construção	0,4
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	32,7
Transportes e Armazenagem	0,1
Alojamento, Restauração e Similares	0,8
Atividades de Informação e de Comunicação	0,1
Atividades Financeiras e de Seguros	0,3
Atividades Imobiliárias	0,4
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	1,5
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,4
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	0,3
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	60,3
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,3
Outras Atividades de Serviços	0,6

Outras Atividades de Serviços	0,6
Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 11: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2002

Setores de Atividade	Empregadores sexo feminino com formação Superior em “Ciências Empresariais” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	0,8
Pesca	0,0
Indústrias Extrativas	0,5
Indústrias Transformadoras	11,9
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,0
Construção	4,4
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	25,6
Alojamento ou Restauração (restaurantes e similares)	3,7
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	2,6
Atividades Financeiras	1,1
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	43,7
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	1,6
Saúde ou Ação Social	2,0
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	2,0
Organismos Internacionais ou Outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 12: Distribuição dos Empregadores do Sexo Feminino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2012

Setores de Atividade	Empregadores sexo feminino com formação Superior em “Ciências Empresariais” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	2,2
Indústrias Extrativas	0,0
Indústrias Transformadoras	1,0
Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,0
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	0,0
Construção	0,8
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	3,0
Transportes e Armazenagem	0,0
Alojamento, Restauração e Similares	0,4
Atividades de Informação e de Comunicação	0,4
Atividades Financeiras e de Seguros	0,0
Atividades Imobiliárias	0,0
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	91,0
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,0
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	0,0
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	0,8
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,0

Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,0
Outras Atividades de Serviços	0,4
Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 133: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2002

Setores de Atividade	Empregadores sexo masculino com formação Superior em “Ciências Empresariais” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	1,2
Pesca	0,1
Indústrias Extrativas	0,4
Indústrias Transformadoras	12,1
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	0,0
Construção	4,6
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis, Motociclos ou de Bens de Uso Pessoal ou Doméstico	25,5
Alojamento ou Restauração (restaurantes e similares)	4,3
Transportes, Armazenagem ou Comunicações	2,8
Atividades Financeiras	1,8
Atividades Imobiliárias, Alugueres ou Serviços Prestados às Empresas	43,0
Administração Pública, Defesa ou Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	1,2
Saúde ou Ação Social	1,0
Outras Atividades de Serviços Coletivos, Sociais ou Pessoais	2,0
Organismos Internacionais ou outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Quadro B. 14: Distribuição dos Empregadores do Sexo Masculino com Formação Superior em “Ciências Empresariais” por Setor de Atividade (CAE), 2012

Setores de Atividade	Empregadores sexo masculino com formação Superior em “Ciências Empresariais” (%)
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	7,7
Indústrias Extrativas	0,0
Indústrias Transformadoras	1,3
Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	0,0
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	0,0
Construção	0,0
Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	12,3
Transportes e Armazenagem	0,4
Alojamento, Restauração e Similares	0,0
Atividades de Informação e de Comunicação	0,9
Atividades Financeiras e de Seguros	0,0
Atividades Imobiliárias	0,9
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	73,2
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,4
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	0,0
Educação	0,4
Atividades de saúde humana e apoio social	0,9
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,4

Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,4
Outras Atividades de Serviços	1,3
Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais	0,0

Fonte: QP e cálculos próprios

Anexo C – Definição de variáveis do modelo *Logit* e resultados (2010-2012)

Quadro C. 1: Definição das Variáveis dos Modelos *Logit* (2010-2012)

Variável	Descrição
<i>Empreendedor</i>	Variável <i>dummy</i> : 1 se o trabalhador é empreendedor, 0 caso contrário
<i>Mulher</i>	Variável <i>dummy</i> : 1 se o trabalhador é do género feminino, 0 caso contrário
<i>Portuguesa</i>	Variável <i>dummy</i> : 1 se o trabalhador é de nacionalidade portuguesa, 0 caso contrário
<i>2011</i>	Variável <i>dummy</i> : 1 se o ano é 2011, 0 caso contrário
<i>Idade</i> <i>Quadrado da Idade</i>	Idade do trabalhador (em anos) Quadrado da idade do trabalhador (em anos)
<i>Níveis de escolaridade</i>	Variáveis <i>dummy</i> indicativas do nível de escolaridade mais elevado concluído pelo trabalhador
<i>1º Ciclo</i>	1 se o trabalhador tem o 1º Ciclo completo, 0 caso contrário
<i>2º Ciclo</i>	1 se o trabalhador tem o 2º Ciclo completo, 0 caso contrário
<i>3º Ciclo</i>	1 se o trabalhador tem o 3º Ciclo completo, 0 caso contrário
<i>Secundário</i>	1 se o trabalhador tem o ensino Secundário completo, 0 caso contrário
<i>Pós-Secundário</i>	1 se o trabalhador tem o nível de escolaridade Pós Secundário completo, 0 caso contrário
<i>Bacharelato</i>	1 se o trabalhador tem o Bacharelato completo, 0 caso contrário

<i>Bacharelato</i> <i>Educação Superior</i>	1 se o trabalhador tem o Bacharelato completo, 0 caso contrário 1 se o trabalhador tem um nível de escolaridade superior completo (Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento), 0 caso contrário
<i>Experiência em cargos de topo</i> ⁴⁷	Variável <i>dummy</i> : 1 se o trabalhador tem experiência profissional em cargos de dirigente/diretor/oficial, 0 caso contrário
<i>Regiões</i> <i>Algarve</i> <i>Centro</i> <i>Lisboa</i> <i>Alentejo</i> <i>Açores</i> <i>Madeira</i>	Variáveis <i>dummy</i> indicativas da localização geográfica da empresa (NUTS2) 1 se Algarve 1 se Centro 1 se Lisboa 1 se Alentejo 1 se Açores 1 se Madeira
<i>Antiguidade</i> <i>Quadrado da Antiguidade</i>	Antiguidade: anos de experiência na empresa atual Quadrado da antiguidade
<i>Logaritmo salário real horário</i>	Logaritmo do Salário Real Horário (em euros; ano base=2010)
<i>Níveis Qualificação</i> <i>Quadro Médio</i> <i>Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa</i> <i>Profissionais Altamente Qualificados</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o nível de qualificação do trabalhador 1 se Quadros Médios 1 se Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa 1 se Profissionais Altamente Qualificados

⁴⁷ A variável “Experiência em Gestão” engloba as profissões classificadas como “Diretor”, “Dirigente” ou “Oficial” de acordo com a CPP2010 a 1 dígito

<i>Profissionais Altamente Qualificados</i> <i>Profissionais Qualificados</i> <i>Profissionais Semiqualeificados</i> <i>Profissionais Não Qualificados</i> <i>Estagiários, Praticantes, Aprendizes</i>	1 se Profissionais Altamente Qualificados 1 se Profissionais Qualificados 1 se Profissionais Semiqualeificados (especializados) 1 se Profissionais Não Qualificados (indiferenciados) 1 se Estagiários, Praticantes e Aprendizes
Indústrias <i>Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca</i> <i>Indústrias Extrativas</i> <i>Indústrias Transformadoras</i> <i>Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio</i> <i>Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição</i> <i>Construção</i> <i>Transportes e Armazenagem</i> <i>Alojamento, Restauração e Similares</i> <i>Atividades de Informação e de Comunicação</i> <i>Atividades Financeiras e de Seguros</i>	Variáveis <i>dummy</i> para o Setor de Atividade da Empresa. Para os anos de 2012/11/10 é utilizada a CAE REV.3 a 1 dígito 1 se Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca; 0 caso contrário 1 se Indústrias Extrativas; 0 caso contrário 1 se Indústrias Transformadoras; 0 caso contrário 1 se Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio; 0 caso contrário 1 se Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição; 0 caso contrário 1 se Construção; 0 caso contrário 1 se Transportes e Armazenagem; 0 caso contrário 1 se Alojamento, Restauração e Similares; 0 caso contrário 1 se Atividades de Informação e de Comunicação; 0 caso contrário 1 se Atividades Financeiras e de Seguros; 0 caso contrário

<i>Atividades Financeiras e de Seguros</i>	1 se Atividades Financeiras e de Seguros; 0 caso contrário
<i>Atividades Imobiliárias</i>	1 se Atividades Imobiliárias; 0 caso contrário
<i>Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares</i>	1 se Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares; 0 caso contrário
<i>Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio</i>	1 se Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio; 0 caso contrário
<i>Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória</i>	1 se Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória; 0 caso contrário
<i>Educação</i>	1 se Educação; 0 caso contrário
<i>Atividades de Saúde Humana e Apoio Social</i>	1 se Atividades de Saúde Humana e Apoio Social; 0 caso contrário
<i>Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas</i>	1 se Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas; 0 caso contrário
<i>Outras Atividades de Serviços</i>	1 se Outras Atividades de Serviços; 0 caso contrário
<i>Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais</i>	1 se Atividades dos Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais; 0 caso contrário
Área de formação	Variáveis <i>dummy</i> para a área de formação dos indivíduos com formação superior concluída
<i>Ciências Educação</i>	1 se Ciências da Educação; 0 caso contrário
<i>Artes</i>	1 se Artes; 0 caso contrário
<i>C. Sociais e do Comportamento</i>	1 se Ciências Sociais e do Comportamento; 0 caso contrário
<i>Jornalismo e Informação</i>	1 se Jornalismo e Informação; 0 caso contrário

<i>Jornalismo e Informação</i>	1 se Jornalismo e Informação; 0 caso contrário
<i>Ciências Empresariais</i>	1 de Ciências Empresariais, 0 caso contrário
<i>Direito</i>	1 se Direito; 0 caso contrário
<i>Ciências da Vida</i>	1 se Ciências da Vida; 0 caso contrário
<i>Ciências Físicas</i>	1 se Ciências Físicas; 0 caso contrário
<i>Matemática e Estatística</i>	1 se Matemática e Estatística; 0 caso contrário
<i>Informática</i>	1 se Informática; 0 caso contrário
<i>Engenharias, Técnicas</i>	1 se Engenharia e Técnicas; 0 caso contrário
<i>Indústrias Transformadoras</i>	1 se Industrias Transformadoras; 0 caso contrário
<i>Arquitetura e Construção</i>	1 se Arquitetura e Construção; 0 caso contrário
<i>Agricultura</i>	1 se Agricultura; 0 caso contrário
<i>Ciências Veterinárias</i>	1 se Ciências Veterinárias; 0 caso contrário
<i>Saúde</i>	1 se Saúde; 0 caso contrário
<i>Serviços Sociais</i>	1 se Serviços Sociais; 0 caso contrário
<i>Serviços Pessoais</i>	1 se Serviços Pessoais; 0 caso contrário
<i>Serviços Transporte</i>	1 se Serviços de Transporte; 0 caso contrário
<i>Ciências Ambiente</i>	1 se Ciências do Ambiente; 0 caso contrário
<i>Ciências Segurança</i>	1 se Ciências da Segurança; 0 caso contrário
<i>Desconhecido</i>	1 se Desconhecido; 0 caso contrário
Tipo de contrato	Variáveis <i>dummy</i> para o tipo de contrato
<i>Contrato a termo</i>	1 se contrato a Termo Certo ou Incerto; 0 caso contrário
<i>Outro contrato</i>	1 se Outra Situação; 0 caso contrário

<i>Outro contrato</i>	1 se Outra Situação; 0 caso contrário
<i>Regime de duração</i>	Variáveis dummy para o regime de duração do trabalho
<i>Tempo Completo</i>	1 se trabalho a Tempo Completo; 0 caso contrário
<i>Dimensão da empresa</i>	Variáveis <i>dummy</i> para a dimensão da empresa
<i>[10,20 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 10 e 19 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[20, 50 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 20 e 49 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[50, 100 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 50 a 99 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>[100, 250 [trab.</i>	1 se empresa tem entre 100 a 249 trabalhadores; 0 caso contrário
<i>≥250 trab.</i>	1 se empresa tem 250 trabalhadores ou mais; 0 caso contrário

Fonte: QP

Quadro C. 2: Resultados do Modelo *Logit* – Variável Dependente = 1 se é Empreendedor (2010-2012)

Características do indivíduo			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Género			
Mulher	-0,3772*** (0,0148)	-	-
Idade	0,0320*** (0,0051)	0,0299*** (0,0088)	0,0295*** (0,0062)
(em anos)			
Quadrado da idade	-0,0004*** (0,0001)	-0,0002** (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)
(em anos)			
Nacionalidade			
Portuguesa	-0,0658* (0,0345)	-0,1499** (0,0584)	-0,0288 (0,0428)
Níveis de Escolaridade			
1º Ciclo	-0,2698*** (0,1025)	-0,2448 (0,1812)	-0,2828** (0,1243)
2º Ciclo	-0,1771* (0,1022)	-0,1650 (0,1809)	-0,1886 (0,1239)
3º Ciclo	-0,1602 (0,1021)	-0,1322 (0,1804)	-0,1754 (0,1238)
Secundário	-0,1431 (0,1026)	-0,0387 (0,1810)	-0,1895 (0,1245)
Pós-Secundário	-0,4064*** (0,1281)	-0,161 (0,2196)	-0,5153*** (0,1582)

Pós-Secundário	-0,4064*** (0,1281)	-0,161 (0,2196)	-0,5153*** (0,1582)
Bacharelato	-0,2738** (0,11)	0,0193 (0,1926)	-0,4066*** (0,1342)
Educação Superior Categ. Omitida: <1º ciclo	-0,4079*** (0,1043)	-0,0852 (0,1837)	-0,5525*** (0,1267)
Características do posto de trabalho/empresa			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Antiguidade (em anos)	0,0081*** (0,0026)	-0,0011 (0,0047)	0,0127*** (0,0032)
Quadrado da Antiguidade (em anos)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0003* (0,0002)	-0,0006*** (0,0001)
Níveis de Qualificação			
Quadro Médio	-0,0432** (0,0215)	-0,0831** (0,0387)	-0,0256 (0,0258)
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	-0,1292*** (0,0285)	-0,1524*** (0,0547)	-0,1307*** (0,0335)
Profissionais Altamente Qualificados	-0,4048*** (0,0304)	-0,4383*** (0,0523)	-0,3834*** (0,0374)
Profissionais Qualificados	-0,8705*** (0,0255)	-0,7437*** (0,0441)	-0,9377*** (0,0312)
Profissionais Semiqualeificados	-1,0923*** (0,0335)	-1,0314*** (0,0551)	-1,1335*** (0,0425)

Profissionais Semiqualificados	-1,0923*** (0,0335)	-1,0314*** (0,0551)	-1,1335*** (0,0425)
Profissionais Não Qualificados	-1,5263*** (0,0469)	-1,5435*** (0,0790)	-1,5358*** (0,0585)
Estagiários, Praticantes, Aprendizes Categ. Omitida: Quadro Superior	-1,1193*** (0,0541)	-0,9980*** (0,0856)	-1,2072*** (0,0702)
Regiões			
Algarve	-0,0599* (0,0338)	-0,0513 (0,0579)	-0,0594 (0,0417)
Centro	0,0900*** (0,0175)	0,1310*** (0,0311)	0,0693*** (0,0212)
Lisboa	-0,1314*** (0,0186)	-0,0739** (0,0322)	-0,1627*** (0,0228)
Alentejo	0,0797*** (0,0286)	0,0896* (0,0501)	0,0761** (0,0348)
Açores	-0,2840 (0,5050)	-	0,0613 (0,5067)
Madeira Categ. Omitida: Norte	-0,4339*** (0,0640)	-0,2917*** (0,1048)	-0,5052*** (0,0809)
Experiência em cargos de topo	2,1869*** (0,0198)	2,2243*** (0,0341)	2,1701*** (0,0243)

Experiência em cargos de topo	2,1869*** (0,0198)	2,2243*** (0,0341)	2,1701*** (0,0243)
Indústrias			
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	-0,0537 (0,0483)	-0,1645* (0,0903)	0,0020 (0,0572)
Indústrias Extrativas	-0,3669*** (0,1401)	-0,3606 (0,2941)	-0,3531** (0,1595)
Indústrias Transformadoras	0,0537** (0,0220)	0,0729* (0,0394)	0,0541** (0,0265)
Eletricidade, Gás, Vapor, água quente e fria e ar frio	-1,1868*** (0,3187)	-1,1882* (0,7112)	-1,1632*** (0,3566)
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	-0,2793** (0,1286)	-0,6979** (0,3047)	-0,1478 (0,1422)
Construção	0,1638*** (0,0229)	-0,1722*** (0,0515)	0,2610*** (0,0261)
Transportes e Armazenagem	0,1860*** (0,0351)	-0,0942 (0,0778)	0,2903*** (0,0397)
Alojamento, Restauração e Similares	0,2073*** (0,0252)	0,1303*** (0,0410)	0,2435*** (0,0320)

Alojamento, Restauração e Similares	0,2073*** (0,0252)	0,1303*** (0,0410)	0,2435*** (0,0320)
Atividades de Informação e Comunicação	-0,0669 (0,0484)	-0,5729*** (0,1100)	0,0945* (0,0545)
Atividades Financeiras e Seguros	-0,6846*** (0,0607)	-0,8529*** (0,1168)	-0,6121*** (0,0713)
Atividades Imobiliárias	-0,0577 (0,0520)	-0,0237 (0,0810)	-0,0999 (0,0680)
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	-0,0106 (0,0301)	-0,1025** (0,0483)	0,0427 (0,0387)
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,2598*** (0,0380)	0,3442*** (0,0613)	0,2061*** (0,0484)
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-1,6710*** (0,3170)	-2,1032*** (0,7080)	-1,5118*** (0,3546)
Educação	-0,1815*** (0,0602)	-0,2254** (0,0876)	-0,1549* (0,0834)
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	-0,2640*** (0,0402)	-0,3439*** (0,0550)	-0,1982*** (0,0604)

Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	-0,2640*** (0,0402)	-0,3439*** (0,0550)	-0,1982*** (0,0604)
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	-0,1807** (0,0744)	-0,2584** (0,1293)	-0,1429 (0,0911)
Outras Atividades de Serviços	-0,0645 (0,0421)	0,0998* (0,0559)	-0,3209*** (0,0662)
Categ. Omitida: Comércio Grosso, Retalho; Reparação Veículos, Automóveis, Motociclos			
Tipo de Contrato			
Contrato a termo	-0,3792*** (0,0238)	-0,4328*** (0,0405)	-0,3447*** (0,0294)
Outro contrato	0,4929*** (0,0443)	0,5077*** (0,0747)	0,4842*** (0,0550)
Categ. Omitida: Contrato sem termo			
Regime de Duração			
Tempo Completo	0,1418*** (0,0455)	0,1701** (0,0683)	0,1229** (0,0613)
Categ. Omitida: Tempo Parcial			
Logaritmo salário real horário	0,0257* (0,0152)	-0,1562*** (0,0291)	0,1024*** (0,0180)
Dimensão da Empresa			
[10,20 [trab.	-0,6712*** (0,0205)	-0,7333*** (0,0371)	-0,6456*** (0,0246)

[10,20 [trab..	-0,6712*** (0,0205)	-0,7333*** (0,0371)	-0,6456*** (0,0246)
[20, 50 [trab.	-1,4050*** (0,0260)	-1,4831*** (0,0467)	-1,3721*** (0,0313)
[50, 100 [trab.	-1,9592*** (0,0398)	-2,0228*** (0,0718)	-1,9338*** (0,0479)
[100, 250 [trab.	-2,3598*** (0,0456)	-2,5897*** (0,0899)	-2,2723*** (0,0531)
≥250 trab. Categ. Omitida: <10 trab.	-2,9295*** (0,0416)	-2,9086*** (0,0724)	-2,9446*** (0,0508)
2011	-1,0996*** (0,0186)	-0,9723*** (0,0322)	-1,1733*** (0,0228)
Constante	-4,5626*** (0,1569)	-4,9703*** (0,2693)	-4,4715*** (0,1937)
Nrº de obs	7 157 874	3 315 682	3 840 309
Pseudo R²	0,2373	0,2211	0,2409
LR (p-value)	73937,44 (0,0000)	23355,49 (0,0000)	49137,27 (0,0000)

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

(i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob <0,05, *prob <0,1.

(ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis.

(iii) Todas as variáveis são medidas no ano antecedente à transição para o empreendedorismo.

Quadro C. 3: Efeitos Marginais do Modelo Logit – Variável Dependente=1 se é Empreendedor

Características do Indivíduo			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Género Mulher	-0,0003*** (0,00001)	-	-
Idade	0,00003*** (0,00000)	0,00002*** (0,00001)	0,0003*** (0,00001)
Quadrado da idade	-3,47e-07*** (0,00000)	-1,38e-07** (0,0000)	-4.98e-07*** (0,00000)
Nacionalidade Portuguesa	-0,0001* (0,00003)	-0,0001** (0,00004)	-0,0003 (0,0001)
Níveis de Escolaridade 1º Ciclo	-0,0002*** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0003** (0,0001)
2º Ciclo	-0,0001* (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0002 (0,0001)
3º Ciclo	-0,0001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0002 (0,0001)
Secundário	-0,0001 (0,0001)	-0,00002 (0,0001)	-0,0002 (0,0001)
Pós-Secundário	-0,0003*** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)	-0,0004*** (0,0001)
Bacharelato	-0,0002*** (0,0001)	0,00001 (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)

Bacharelato	-0,0002*** (0,0001)	0,00001 (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)
Educação Superior Categ. Omitida: <1º ciclo	-0,0003*** (0,0001)	-0,00005 (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)
Características do posto de trabalho/empresa anterior			
Variável	Todos	Mulher	Homem
Antiguidade (anos)	6,48e-06*** (0,00000)	-6,15e-07 (0,0000)	0,00001*** (0,00000)
Quadrado da Antiguidade (anos)	-4,10e-07*** (0,00000)	-1,97e-07* (0,0000)	-6.12e-07*** (0,00000)
Níveis de Qualificação			
Quadro Médio	-0,00003** (0,00002)	-0,00005** (0,00002)	-0,00003 (0,00003)
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	-0,0001*** (0,00002)	-0,0001*** (0,00003)	-0,0001*** (0,00003)
Profissionais Altamente Qualificados	-0,0003*** (0,00002)	-0,0002*** (0,00002)	-0,0003*** (0,00003)
Profissionais Qualificados	-0,0007*** (0,00002)	-0,0004*** (0,00002)	-0,0009*** (0,00003)
Profissionais Semiqualificados	-0,0007*** (0,00002)	-0,0005*** (0,00002)	-0,0008*** (0,00003)
Profissionais Não Qualificados	-0,0007*** (0,00002)	-0,0005*** (0,00002)	-0,0009*** (0,00002)

Profissionais Não Qualificados	-0,0007*** (0,00002)	-0,0005*** (0,00002)	-0,0009*** (0,00002)
Estagiários, Praticantes, Aprendizizes	-0,0006*** (0,00002)	-0,0004*** (0,00002)	-0,0007*** (0,00003)
Categ. Omitida: Quadro Superior			
Regiões			
Algarve	-0,00005* (0,00003)	-0,00003 (0,00003)	-0,0001 (0,00004)
Centro	0,00007*** (0,00001)	0,0001*** (0,00002)	0,0001*** (0,00002)
Lisboa	-0,0001*** (0,00001)	-0,00004** (0,00002)	-0,0002*** (0,00002)
Alentejo	0,0001*** (0,00002)	0,0001* (0,00003)	0,0001** (0,00004)
Açores	-0,0002 (0,0003)	-	0,0001 (0,0006)
Madeira	-0,0003*** (0,00003)	-0,0001*** (0,0001)	-0,0004*** (0,0001)
Categ. Omitida: Norte			
Experiência em cargos de topo	0,0057*** (0,0001)	0,0044*** (0,0002)	0,0071*** (0,0002)
Indústrias			
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	-0,00004 (0,00004)	-0,0001** (0,00004)	2,09e-06** (0,0001)

Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	-0,00004 (0,00004)	-0,0001** (0,00004)	2,09e-06** (0,0001)
Indústrias Extrativas	-0,0002*** (0,00008)	-0,0002 (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)
Indústrias Transformadoras	0,00004** (0,00002)	0,00004* (0,00002)	0,0001** (0,00003)
Eletricidade, Gás, Vapor, água quente e fria e ar frio	-0,0006*** (0,0001)	-0,0004*** (0,0001)	-0,0007*** (0,0001)
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	-0,0002** (0,0001)	-0,0003*** (0,0001)	-0,0001 (0,0001)
Construção	0,0001*** (0,00002)	-0,0001*** (0,00003)	0,0003*** (0,00003)
Transportes e Armazenagem	0,0002*** (0,00003)	-0,0001 (0,00004)	0,0003*** (0,0001)
Alojamento, Restauração e Similares	0,0002*** (0,00002)	0,0001*** (0,00003)	0,0003*** (0,00004)
Atividades de Informação e Comunicação	-0,0001 (0,00004)	-0,0003*** (0,00004)	0,0001* (0,0001)

Atividades de Informação e Comunicação	-0,0001 (0,00004)	-0,0003*** (0,00004)	0,0001* (0,0001)
Atividades Financeiras e Seguros	-0,0004*** (0,00003)	-0,0003*** (0,00003)	-0,0005*** (0,00004)
Atividades Imobiliárias	-0,00004 (0,00004)	-0,00001 (0,0001)	-0,0001 (0,0001)
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	-8,45e-06 (0,00002)	-0,0001* (0,00003)	0,00004 (0,00004)
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,0002*** (0,00004)	0,0002*** (0,0001)	0,0002*** (0,0001)
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-0,0007*** (0,0001)	-0,0005*** (0,0001)	-0,0008*** (0,0001)
Educação	-0,0001*** (0,00004)	-0,0001*** (0,00004)	-0,0001** (0,0001)
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,00003)	-0,0002*** (0,0001)
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001** (0,0001)	-0,0001* (0,0001)

Recreativas			
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	-0,0001*** (0,0001)	-0,0001** (0,0001)	-0,0001* (0,0001)
Outras Atividades de Serviços	-0,00004 (0,00003)	0,0001* (0,00004)	-0,0003*** (0,0001)
Categ. Omitida: Comércio Grosso, Retalho; Reparação Veículos, Automóveis, Motociclos			
Tipo de Contrato Contrato a termo	-0,0003*** (0,00002)	-0,0002*** (0,00002)	-0,0003*** (0,00003)
Outro contrato	0,0005*** (0,0001)	0,0004*** (0,0001)	0,0006*** (0,0001)
Categ. Omitida: Contrato sem termo			
Regime de Duração Tempo Completo	0,0001*** (0,00003)	0,0001*** (0,00003)	0,0001** (0,0001)
Categ. Omitida: Tempo Parcial			
Logaritmo Salário Real Horário	0,00002* (0,00001)	-0,0001*** (0,00002)	0,0001*** (0,00002)
Dimensão da Empresa [10,20[trab.	-0,0004*** (0,00001)	-0,0003*** (0,00001)	-0,0005*** (0,00002)

[10,20[trab.	-0,0004*** (0,00001)	-0,0003*** (0,00001)	-0,0005*** (0,00002)
[20, 50 [trab.	-0,0007*** (0,00001)	-0,0006*** (0,00002)	-0,0009*** (0,00002)
[50, 100 [trab.	-0,0008*** (0,00001)	-0,0006*** (0,00002)	-0,0011*** (0,00002)
[100, 250 [trab.	-0,0001*** (0,00002)	-0,0007*** (0,00002)	-0,0012*** (0,00002)
≥250 trab. Categ. Omitida: <10 trab.	-0,0017*** (0,00002)	-0,0013*** (0,00003)	-0,0022*** (0,00003)
2011	-0,0008*** (0,00001)	-0,0005*** (0,00002)	-0,0011*** (0,00002)
Nrº de obs	7 157 874	3 315 682	3 840 309
Probabilidade média do indivíduo ser empreendedor	0,0008	0,0006	0,0010
Pseudo R²	0,2373	0,2211	0,2409
LR (p-value)	73937,44 (0,0000)	23355,49 (0,0000)	49137,27 (0,0000)

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

- (i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob <0,05, *prob <0,1.
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis.
- (iii) Todas as variáveis são medidas no ano antecedente à transição para o empreendedorismo.

Quadro C. 4: Resultados Modelo *Logit* para indivíduos com Formação Superior
Concluído – Variável Dependente=1 se é Empreendedor (2010-2012)

Características do indivíduo			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Género			
Mulher	-0,3927*** (0,0340)	-	-
Idade	0,0983*** (0,0148)	0,0846*** (0,0243)	0,1121*** (0,0191)
(em anos)			
Quadrado da idade	-0,0001*** (0,0002)	-0,0008*** (0,0003)	-0,0011*** (0,0002)
(em anos)			
Nacionalidade			
Portuguesa	0,4731*** (0,0890)	0,4994*** (0,1518)	0,4223*** (0,1100)
Área Formação			
Ciências Educação	-0,0299 (0,1466)	0,0011 (0,1788)	-0,1245 (0,2615)
Artes	0,0153 (0,1687)	-0,0974 (0,2290)	0,2229 (0,2581)
C. Sociais e do Comportamento	-0,0262 (0,1259)	-0,0272 (0,1597)	0,0695 (0,2081)
Jornalismo e Informação	-0,4702** (0,2078)	-0,7213** (0,3005)	-0,0842 (0,2997)
Ciências Empresariais	0,0370 (0,1115)	-0,1433 (0,1426)	0,3238* (0,1862)

Ciências Empresariais	0,0370 (0,1115)	-0,1433 (0,1426)	0,3238* (0,1862)
Direito	0,0254 (0,1480)	0,1128 (0,1905)	0,0466 (0,2391)
Ciências da Vida	0,1962 (0,1673)	0,1859 (0,2158)	0,2849 (0,2684)
Ciências Físicas	0,1511 (0,1915)	-0,1383 (0,2915)	0,4853* (0,2714)
Matemática e Estatística	0,0868 (0,1844)	0,1247 (0,2492)	0,1991 (0,2814)
Informática	0,0438 (0,1400)	-0,5985** (0,2827)	0,3935* (0,2062)
Engenharias, Técnicas	0,0775 (0,1134)	-0,6613*** (0,1656)	0,4912*** (0,1860)
Indústrias Transformadoras	-0,5360 (0,4256)	-	0,1846 (0,4525)
Arquitetura e Construção	0,3022** (0,1327)	-0,1342 (0,2039)	0,6916*** (0,2034)
Agricultura	0,0388 (0,1803)	-0,1837 (0,2825)	0,3513 (0,2553)
Ciências Veterinárias	0,8802*** (0,1668)	0,9378*** (0,2134)	0,8454*** (0,2727)

Ciências Veterinárias	0,8802*** (0,1668)	0,9378*** (0,2134)	0,8454*** (0,2727)
Saúde	0,6894*** (0,1202)	0,6022*** (0,1523)	0,8394*** (0,2004)
Serviços Sociais	-0,8858*** (0,2271)	-0,7777*** (0,2611)	-1,3049*** (0,4871)
Serviços Pessoais	0,0548 (0,2824)	-0,5818 (0,4702)	0,6212* (0,3705)
Serviços Transporte	-1,0356 (1,0120)	0,4019 (1,024)	-
Ciências Ambiente	-0,1926 (0,3539)	0,2334 (0,4054)	-0,8621 (0,7345)
Ciências Segurança	0,1660 (0,4688)	0,1416 (0,7260)	0,3536 (0,6189)
Categ. Omitida: Humanidades			
Características do posto de trabalho/empresa anterior			
Variável	Todos	Mulheres	Homens
Antiguidade (em anos)	-0,0104 (0,0074)	0,0017 (0,0126)	-0,0152 (0,0093)
Quadrado da Antiguidade (em anos)	-0,0001 (0,0003)	-0,0004 (0,0006)	0,00001 (0,0004)

Quadrado da Antiguidade (em anos)	-0,0001 (0,0003)	-0,0004 (0,0006)	0,00001 (0,0004)
Níveis de Qualificação			
Quadro Médio	-0,0802* (0,0441)	-0,1396* (0,0727)	-0,0332 (0,0558)
Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa	-0,2612*** (0,0787)	-0,3964*** (0,1366)	-0,1695* (0,0966)
Profissionais Altamente Qualificados	-0,3881*** (0,0608)	-0,4731*** (0,0933)	-0,3158*** (0,0804)
Profissionais Qualificados	-0,4750*** (0,0632)	-0,3982*** (0,0904)	-0,5853*** (0,0902)
Profissionais Semiqualeificados	-0,1930 (0,1151)	-0,15010 (0,1562)	-0,2944* (0,1728)
Profissionais Não Qualificados	-0,2498 (0,2361)	-0,5580 (0,3869)	-0,0542 (0,2989)
Estagiários, Praticantes, Aprendizes	-0,4337** (0,1752)	-0,3329 (0,2295)	-0,6199** (0,2744)
Categ. Omitida: Quadro Superior			
Regiões			
Algarve	0,2018** (0,0845)	0,2130 (0,1333)	0,2067* (0,1096)

Algarve	0,2018** (0,0845)	0,2130 (0,1333)	0,2067* (0,1096)
Centro	0,1351*** (0,0450)	0,2562*** (0,0696)	0,0505 (0,0592)
Lisboa	-0,1701*** (-0,2501)	-0,0949 (0,0660)	-0,2168*** (0,0520)
Alentejo	-0,0678 (0,0791)	0,0764 (0,1193)	-0,1684 (0,1060)
Açores	0,1332 (0,7167)	-	0,4222 (0,7191)
Madeira	-0,6833*** (0,1809)	-0,2305 (0,2503)	-1,0249*** (0,2630)
Categ. Omitida:			
Norte			
Experiência em cargos de topo	1,5416*** (0,0388)	1.6003*** (0,0616)	1,5056*** (0,0502)
Indústrias			
Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca	0,4071*** (0,1338)	0,1951 (0,2342)	0,5672*** (0,1645)
Indústrias Extrativas	-0,9473 (0,7120)	-0,4766 (1,0083)	-1,2490 (1,0056)
Indústrias Transformadoras	0,1818*** (0,0679)	0,2119* (0,1110)	0,1866** (0,0864)

Indústrias	0,1818***	0,2119*	0,1866**
Transformadoras	(0,0679)	(0,1110)	(0,0864)
Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio	-0,6260 (0,4135)	-0,0985 (0,7155)	-0,8177 (0,5067)
Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição	-0,3766 (0,2735)	-1,2039* (0,7144)	-0,073 (0,2975)
Construção	0,3765*** (0,0724)	0,2082 (0,1326)	0,4654*** (0,0884)
Transportes e Armazenagem	-0,1772 (0,1565)	-0,0691 (0,2423)	-0,2298 (0,2054)
Alojamento, Restauração e Similares	0,3878*** (0,1012)	0,1324 (0,1580)	0,5706*** (0,1326)
Atividades de Informação e Comunicação	0,3079*** (0,0775)	-0,1748 (0,1598)	0,4880*** (0,0921)
Atividades Financeiras e Seguros	-0,5928*** (0,1083)	-1,0696*** (0,2223)	-0,3758*** (0,1263)
Atividades Imobiliárias	0,2140** (0,1051)	0,07955 (0,1679)	0,3132** (0,1351)

Atividades Imobiliárias	0,2140** (0,1051)	0,07955 (0,1679)	0,3132** (0,1351)
Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares	0,2372*** (0,0542)	0,0655 (0,0848)	0,3609*** (0,0710)
Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	0,2574*** (0,0885)	0,3590*** (0,1299)	0,1713 (0,1214)
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-1,2595* (0,7099)	-	-0,6406 (0,7119)
Educação	-0,2158** (0,1037)	-0,2258 (0,1383)	-0,2572 (0,1604)
Atividades de Saúde Humana e Apoio Social	0,0089 (0,0672)	-0,1755* (0,0932)	0,2093** (0,0988)
Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	0,0419 (0,1401)	-0,1121 (0,2167)	0,1658 (0,1840)
Outras Atividades de Serviço	-0,8724*** (0,1277)	-0,8533*** (0,1723)	-0,9068*** (0,1917)

Outras Atividades de Serviço Categ. Omitida: Comércio Grosso, Retalho; Reparação Veículos, Automóveis, Motociclos	-0,8724*** (0,1277)	-0,8533*** (0,1723)	-0,9068*** (0,1917)
Tipo de Contrato Contrato a termo Outro contrato Categ. Omitida: Contrato sem termo	-0,4188*** (0,0542) 0,5247*** (0,0994)	-0,4016*** (0,0833) 0,5827*** (0,1540)	-0,4199*** (0,0714) 0,4878*** (0,1304)
Regime de Duração Tempo Completo Categ. Omitida: Tempo Parcial	0,2318*** (0,0825)	0,0827 (0,1248)	0,3052*** (0,1097)
Logaritmo salário real horário	-0,2240*** (0,0294)	-0,4008*** (0,0526)	-0,1578*** (0,0358)
Dimensão da Empresa [10,20 [trab. [20, 50 [trab. [50, 100 [trab. [100, 250 [trab.	-0,7185*** (0,0505) -1,2961*** (0,0561) -1,7306*** (0,0762) -2,1468*** (0,0833)	-0,9460*** (0,0848) -1,4833*** (0,0947) -1,8754*** (0,1296) -2,2761*** (0,1435)	-0,5721*** (0,0633) -1,1666*** (0,0700) -1,6243*** (0,0945) -2,0537*** (0,1026)

[100, 250 [trab.	-2,1468*** (0,0833)	-2,2761*** (0,1435)	-2,0537*** (0,1026)
≥250 trab. Categ. Omitida: <10 trab.	-2,8351*** (0,0771)	-3,0221*** (0,1346)	-2,7147*** (0,0945)
2011	-1,1490*** (0,0467)	-1,1806 (0,0740)	-1,1618*** (0,0603)
Constante	-6,6148*** (0,3276)	-6,2131*** (0,5254)	-7,1242*** (0,4268)
Nrº de obs	1 016 814	540 635	471 073
Pseudo R²	0,1937	0,2023	0,1870
LR (p-value)	10054,18 (0,0000)	4346,43 (0,0000)	5623,68 (0,0000)

Fonte: QP e cálculos próprios

Notas:

- (i) Significância Estatística: ***prob <0,01, **prob<0,05, *prob<0,1.
- (ii) Estimativas dos coeficientes e respetivos desvios padrão entre parêntesis.
- (iii) Todas as variáveis são medidas no ano antecedente à transição para o empreendedorismo.