



X Congresso – Bragança: 30 de Abril e 1 e 2 de Maio de 2009

EMPREENDEDORISMO FEMININO: UMA PROPOSTA DE E-LEARNING

Vítor Gonçalves [1], Sofia Bergano [2]

[1] Departamento de Tecnologia Educativa e Gestão da Informação da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança, vg@ipb.pt

[2] Departamento de Ciências da Educação da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança, sbergano@ipb.pt

Resumo

Sociedade da informação, economia do conhecimento, sustentabilidade, empreendedorismo, inovação, empregabilidade, igualdade de género, inclusão social e educação ao longo da vida são termos que assumem particular importância na actualidade. Sem descurar o seu relacionamento com os restantes termos, este artigo centra-se no binómio empreendedorismo - igualdade de género, mais especificamente, no empreendedorismo feminino.

O empreendedorismo é uma resposta ao problema do desemprego através do desenvolvimento de políticas de promoção do auto-emprego por via da criação de pequenas ou microempresas. A promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente, ao nível do género, não só no acesso ao emprego, na criação de empresas e na organização empresarial que permita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal são aspectos que poderão imprimir uma maior justiça social. A questão da igualdade de género é considerada, neste artigo, na perspectiva do desenvolvimento de uma atitude reflexiva conducente à construção de uma cidadania activa, participada e geradora de igualdade.

Considerando os aspectos referidos, este artigo apresenta uma proposta de formação de empreendedorismo feminino baseada num sistema de e-Learning.

1. Introdução

A sociedade actual é uma sociedade da informação e do conhecimento caracterizada, entre outros atributos e desafios, pela globalização, pela economia do conhecimento, pela inovação, pela complexidade, pela competitividade, pelo desenvolvimento sustentado, pela educação ao longo da vida e pela mudança constante impulsionada essencialmente pelo crescente recurso a Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Preparar as organizações e formar os cidadãos para esta nova realidade é um processo gradual que, actualmente, conta com as medidas e incentivos do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) para não só valorizar o conhecimento, a ciência, a tecnologia e a inovação, como também para promover níveis elevados e sustentados de desenvolvimento económico e sócio-cultural e de qualificação territorial, num quadro de valorização da igualdade de oportunidades (QREN, 2008).

A promoção da igualdade de oportunidades, nomeadamente ao nível do género, é um dos aspectos que poderá imprimir uma maior justiça laboral e social. A questão da igualdade de género é considerada, na secção dois deste artigo, na perspectiva do desenvolvimento de uma atitude reflexiva conducente à construção de uma cidadania activa, participada e geradora de igualdade.

Segundo o *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), consórcio que tem como objectivo analisar a relação entre o nível de empreendedorismo e o nível de crescimento económico em vários países, o empreendedorismo é o principal factor promotor do desenvolvimento económico de um país. Em sentido lato, o empreendedorismo apresenta-se como uma resposta ao problema do desemprego através do desenvolvimento de políticas de promoção do auto-emprego por via da criação de pequenas ou microempresas. Assim, a secção três deste artigo tem como principal finalidade reflectir sobre as principais atitudes e características que um profissional empreendedor deve possuir na sociedade actual, bem como sobre a necessidade de políticas organizacionais que não só reforcem a qualidade da participação feminina no mercado de trabalho, mas que também facilitem a criação e consolidação de micro-empresas em regiões mais desfavorecidas.

Por conseguinte, urge a necessidade de projectos que promovam a tomada de consciência da verdadeira dimensão da desigualdade com vista a uma mudança de atitudes, que fomentem e facilitem a adopção de atitudes empreendedoras que conduzam à criação de novas unidades de negócio geridas por mulheres, criação de mais, e mais qualificados, postos de trabalho para as mulheres, captação de investimentos, enfim, geração de riqueza regional.

Não caberá às escolas o importante papel de acelerar este processo? Não serão os seus docentes e investigadores os agentes com maior responsabilidade na promoção da igualdade de género e no fomento do espírito e de uma cultura empreendedora no seio da comunidade feminina? Mas, como fazê-lo?

O modelo de organização da sociedade da informação assenta num modo de desenvolvimento social e económico onde a informação, necessária para a geração de conhecimento, desempenha um papel fundamental na produção de riqueza e na contribuição para o bem-estar e qualidade de vida dos cidadãos. A Internet e outras tecnologias de Informação e comunicação têm vindo a impulsionar o aparecimento de novas estratégias de difusão da informação, novos modelos de comunicação e novas formas de ensino, formação e de promoção da aprendizagem ao longo da vida. Neste contexto, o e-Learning assume-se como uma das possibilidades de educação e formação contínua, permitindo a preparação dos cidadãos para os novos paradigmas e requisitos do mercado de trabalho.

Conscientes de que a solução não é inédita, na secção quatro deste artigo, apresentamos uma proposta de formação de empreendedorismo feminino baseada num sistema de e-Learning, que aposta em simulações da realidade empresarial, entre outros conteúdos interactivos e actividades inovadoras, para além das actividades de discussão inerentes à interacção entre os vários formandos e formadores da comunidade de aprendizagem virtual.

2. Igualdade de género

A questão da igualdade de género assume, nos nossos dias, uma relevância que se consubstancia na constatação de que, apesar dos grandes avanços registados nas últimas décadas, no nosso país, há ainda muito a fazer. De facto, a igualdade entre homens e mulheres é um

princípio fundamental das sociedades democráticas e das comunidades justas e promotoras de desenvolvimento.

É evidente que as implicações da igualdade não são apenas económicas e políticas, elas são, sobretudo, culturais e educacionais.

Nos discursos políticos sobre a igualdade, a União Europeia tem adoptado várias Directivas, Recomendações, Resoluções e Comunicações, desde o Tratado de Roma, 1957, com o objectivo de combater a discriminação com base no sexo e promover medidas que visem garantir a igualdade de oportunidades (Amaro e Moura, 2008).

Ao longo da segunda metade do século XX e no início do século XXI, a questão da igualdade de género tem-se mantido como área de interesse e investimento social e político, tendo-se conquistado mudanças significativas no estatuto social, político e jurídico da mulher. Estas conquistas têm resultado de uma intervenção cívica permanente de vários movimentos feministas (designadamente na década de 70 do século XX) e de várias medidas políticas e legislativas como, por exemplo, a criação de Programas de acção para a Igualdade de Oportunidades (nas décadas de 80 e 90 do século XX).

Posteriormente, o tratado de Amesterdão (1997) introduziu o conceito de mainstreaming de género, contribuindo, desta forma, para a definição da igualdade de género, contribuindo para a definição da igualdade como um dos objectivos a atingir e uma das prioridades dos Estados-Membros. Na Plataforma de Acção de Pequim, a igualdade entre homens e mulheres é entendida como matéria de Direitos Humanos e como uma condição fundamental de justiça social.

Assim, o conceito de mainstreaming de género é definido como uma estratégia de “reorganização, melhoria e avaliação dos processos políticos, de modo a garantir que os actores, normalmente, envolvidos na tomada de decisão política, integrem a perspectiva da igualdade de género em todas as políticas, a todos os níveis e fases de implementação (Conselho da União Europeia, 1998). Neste sentido, o género ganha estatuto de construção social e a consolidação da igualdade é definida como uma tarefa intersectorial que pressupõe uma cidadania participada e pela difusão de uma cultura de diversidade.

Neste contexto, reflectir acerca da igualdade de género no mercado de trabalho implica perceber que a diferença de género, que ainda se verifica, não é apenas a constatação de que homens e mulheres são diferentes é, principalmente, a atribuição de um valor à diferença. Em termos gerais, a sociedade tem tendência a valorizar características tidas como masculinas o que acaba por penalizar as mulheres.

Os contextos profissionais são, normalmente, marcados por uma cultura de competitividade, de eficiência e de produtividade, características consideradas masculinas. Este perfil profissional de sucesso acaba por influenciar mulheres e homens nas suas opções de carreira, nas condições efectivas de progressão na carreira, na aceitação e legitimação social das assimetrias salariais, na opção pelo trabalho temporário (quando é necessário conciliar a vida profissional com a vida familiar) e nas consequências que estas diferenças têm nos benefícios sociais associados às diferenças nas carreiras contributivas.

Face ao anteriormente exposto, é imprescindível que se operem transformações no mercado de trabalho e na formação. A formação deve assumir-se como um pólo gerador de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, através da promoção da reflexão crítica da cultura profissional e da responsabilidade individual de cada cidadão na reprodução cultural. Um outro aspecto fundamental a ter em conta na formação é a intenção deliberada e sistemática da desconstrução de estereótipos de género que contribuem para a desigualdade, promovendo uma

cultura da diversidade que contribua para a realização profissional, familiar e pessoal de mulheres e homens.

Assim, os objectivos da formação no âmbito das questões de género são:

- Compreender a origem social da desigualdade de género;
- Ter a capacidade de usar o direito da igualdade de género como um instrumento para o equilíbrio do poder entre mulheres e homens na organização social;
- Desenvolver a capacidade de propor outros olhares sobre a igualdade de género; e
- Promover uma atitude crítica capaz de pôr em causa a indiferença relativa à desigualdade entre mulheres e homens.

Com os objectivos propostos pretende-se contribuir para uma tomada de consciência das situações de desigualdade e sobretudo, para a determinação individual e colectiva para a construção de uma cultura respeitadora da diversidade e promotora da igualdade de oportunidades.

3. Empreendedorismo e criação de empresas geridas por mulheres

O termo empreendedor (*entrepreneur*) não é um termo recente. Surgiu na França por volta dos séculos XVII e XVIII, com vista a designar indivíduos capazes de estimular o desenvolvimento económico adoptando novas e melhores formas de agir (Cantillon, 1759). Mais tarde, os economistas Joseph Schumpeter (1950) e Kenneth Knight (1967) tentaram compreender o papel do empreendedor e o impacto da sua actuação na Economia. Em 1970, Peter Drucker ampliou estas reflexões descrevendo os empreendedores como aqueles que aproveitam as oportunidades para criar as mudanças. Posteriormente, em 1985, Gifford Pinchot introduziu o conceito de intra-empendedor, um indivíduo empreendedor no seio de uma organização.

A sociedade de informação e do conhecimento impulsionou um novo paradigma de competitividade e de crescimento económico sustentado e sustentável que exige a definição de estratégias sobre como usar o empreendedorismo para desenvolver capacidades, características e qualidades empresariais.

Já há algum tempo que se reconhece que o emprego para toda a vida não existe, sendo cada vez mais necessário identificar recursos e competências específicas que permitam a criação do próprio negócio e, conseqüentemente, a criação de novos e mais qualificados postos de trabalho.

O empreendedorismo pode ser visto como um processo dinâmico a partir do qual indivíduos identificam sistematicamente oportunidades económicas, e respondem, desenvolvendo, produzindo e vendendo bens e serviços (EC, 1998). Tal como referiu o Secretário de Estado Adjunto, da Indústria e da Inovação, em Maio 2005, na sua intervenção sobre Empreendedorismo e Políticas Públicas, o empreendedor pode ser um empresário, um trabalhador por conta de outrem ou um funcionário público, desde que tenha uma atitude sistemática de identificar e resolver desafios, inovando nos processos, procedimentos ou produtos e serviços prestados.

Assumindo que a educação em empreendedorismo é cada vez mais indispensável para entrar ou permanecer no mercado de trabalho é, portanto, necessária a existência de formação que promova e facilite a adopção de atitudes empreendedoras que conduzam, por um lado, à criação de novas unidades de negócio e, pelo outro, à criação de mais, e mais qualificados, postos de trabalho, sendo desejável que os mesmos venham a ser ocupados por pessoas com atitudes e competências intra-empreendedoras.

Mas, o fomento do empreendedorismo deverá ser realizado numa perspectiva de igualdade através da integração da perspectiva de género tanto nas estratégias de educação e formação, como no acesso e na participação no mercado de trabalho.

Actualmente, têm vindo a surgir diversas políticas, medidas e incentivos à criação de projectos de promoção do empreendedorismo feminino e da igualdade de género, contribuindo para a materialização dos objectivos das agendas de Lisboa e Gothenburg. Em Portugal, no âmbito do concurso à Tipologia de Intervenção 7.6 do POPH - Apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais de actividades económicas geridas por mulheres – foram aprovados 54 projectos, representando um valor já comprometido de investimento na ordem dos 10.000.000 euros (POPH, 2008).

A proposta de formação em empreendedorismo feminino baseada num sistema de e-Learning, que aqui se apresenta, assume-se como mais um contributo, mais uma modalidade de formação destinada às cidadãs femininas com vista não só a reforçar a qualidade da participação feminina no mercado de trabalho, mas também a fomentar a criação e consolidação de pequenas ou micro-empresas em regiões mais desfavorecidas, como é o caso da região e Trás-os-Montes e Alto Douro.

4. Proposta de formação em empreendedorismo feminino baseada em e-Learning

O e-Learning representa um ambiente de aprendizagem, no qual a distribuição de conteúdos multimédia, a interacção social e o apoio na aprendizagem são suportados pelas tecnologias da Internet. Os sistemas de e-Learning estimulam a auto-aprendizagem, pelo que se inserem no conceito de educação ao longo da vida (Gonçalves, 2007).

Nesta secção apresentamos as principais características pedagógicas da proposta de formação em empreendedorismo feminino, bem como a especificação do sistema de e-Learning e o protótipo dos objectos de aprendizagem concebidos para promover a aquisição de competências no âmbito da igualdade de género e do (intra)empreendedorismo.

4.1 Sistema de e-Learning

Assumindo o e-Learning como uma modalidade de educação a distância, baseada nas tecnologias da Internet, onde a aprendizagem ocorre remotamente, podemos afirmar que proporciona uma aprendizagem personalizada, em conformidade com a necessidade, a disponibilidade e o ritmo do indivíduo, independentemente da plataforma usada para aceder à Internet. Os sistemas de e-Learning derrubam barreiras temporais e espaciais (anytime, anywhere), pelo que minimizam problemas decorrentes da impossibilidade de frequentar aulas devido a distância ou tempo e doença ou deficiência. Poder aprender sem limitações de horário e espaço físico é, sem dúvida, a situação ideal para todos os que têm uma actividade profissional exigente ou que estão geograficamente distantes dos centros de ensino e formação.

Nesta última década, têm surgido no mercado plataformas adequadas à criação de ambientes de aprendizagem hipermédia ou sistemas de e-Learning proprietários, comerciais ou open source, que integram tecnologias de comunicação para favorecer a interacção síncrona e assíncrona, tecnologias Web para distribuir os conteúdos e implementar ambientes colaborativos (comunidades virtuais) e ferramentas de autor para criar conteúdos multimédia.

Uma das plataformas de e-Learning que mais interesse tem despertado nos últimos anos é o Moodle Course Management System. Tal como em muitas outras instituições, esta tem sido a

opção de e-Learning e de b-Learning mais natural e viável tanto para as instituições do ensino superior como para as escolas do Ensino Básico e Secundário. Sendo uma das plataformas mais usadas pelos principais públicos-alvo da proposta de formação que aqui se apresenta, o Moodle assumiu-se como a plataforma onde seria criado o curso de formação em empreendedorismo feminino. Não obstante, este não foi o único critério de selecção que influenciou a escolha desta plataforma, a saber:

- É um software Open Source, permitindo o seu uso e modificação de acordo com as necessidades (respeitando a licença GNU);
- Baseia-se no Construtivismo, nomeadamente no Construcionismo Social;
- Disponibiliza um ambiente intuitivo e agradável caracterizado pela flexibilidade e facilidade na navegação;
- Dispõe de um conjunto de recursos e actividades suficientes para a criação on-line de conteúdos;
- Permite a importação e execução de pacotes SCORM;
- É um ambiente modular, permitindo a adição de novos módulos e blocos com relativa facilidade.

4.2 Curso: Interação com os conteúdos e com os parceiros da aprendizagem

O objectivo do curso on-line é sensibilizar para a importância, pertinência e utilidade do empreendedorismo; fomentar actividades que permitam descobrir e desenvolver o espírito empreendedor, pró-activo e inovador; desenvolver competências para a promoção da igualdade de género; para além de permitir a aquisição de competências ao nível da gestão e administração e a familiarização com tecnologias de informação e comunicação aplicadas ao contexto empresarial, nomeadamente em públicos femininos.

Genericamente, o e-Learning preocupa-se, por um lado, com a comunicação entre o formador e o formando (interacção social e intra-pessoal) e, por outro, com os conteúdos do curso (interacção com os recursos de aprendizagem).

A aprendizagem baseada no e-Learning nem sempre ocorre a partir da interacção entre professor e aluno. Muitas vezes, a aprendizagem deriva do acesso a conteúdos bem estruturados, o que corresponde a uma forma inovadora de aprendizagem que requer um papel mais pró-activo por parte do aluno. Todavia, a transposição directa dos conteúdos ministrados no ensino presencial para o ensino a distância não é a solução mais adequada para criar cursos de e-Learning com qualidade e susceptíveis de propiciar os benefícios esperados.

Os avanços tecnológicos e correspondente diminuição da importância das restrições inerentes à largura de banda e à integração dos diferentes elementos de multimédia em aplicações hipermédia, têm conduzido ao aparecimento de ferramentas de comunicação e de criação de conteúdos cada vez mais atractivas e, conseqüentemente, a conteúdos mais ricos e estruturados e a mecanismos de interacção mais motivadores e cooperativos que impulsionam a aprendizagem.

Assim, para além dos recursos e actividades desenvolvidas com as ferramentas da plataforma Moodle, a inovação desta proposta reside no desenvolvimento de um protótipo que incide em simulações da realidade empresarial, familiar e social, entre outras actividades. Neste sentido, têm vindo a ser desenvolvidos em Adobe Flash os principais objectos de aprendizagem deste ambiente virtual, ou seja, os conteúdos que representam diversos cenários da vida profissional,

familiar e social da potencial empreendedora (formanda e utilizadora do ambiente). Estes conteúdos multimédia incidem essencialmente:

- na análise dos factores de desigualdade, ao nível da actividade laboral e da vida familiar: os usos do tempo pelos homens e pelas mulheres, a segregação horizontal, vertical e sectorial do mercado de trabalho, as profissões das mulheres e dos homens, o trabalho não pago, o valor social e o rendimento do trabalho, os desequilíbrios nos processos de tomada de decisão, o investimento na educação e o retorno na carreira profissional, o masculino genérico e o papel simbólico da linguagem, as imagens e os sinais não verbais da desigualdade em função do género, o natural e o cultural e a normatividade social;

- na descoberta das características de uma mulher empreendedora, tais como: Determinada, pro-activa, flexível, criativa, perceptível, autónoma, independente, responsável, optimista, competitiva, versátil ou capaz de se adaptar à mudança;

- na aquisição de competências e capacidades tais como: capacidade de correr riscos calculados, capacidade de iniciativa, capacidade de tomar decisões, habilidade para interagir com terceiros, capacidade de identificar oportunidades, habilidade para transformar ameaças em oportunidades, capacidade de orientação para o objectivo (lucro), habilidade para procura a eficácia e eficiência, disposição para aceitar sugestões/críticas, disposição para aprender e espírito positivo em relação à mudança;

- na geração de ideias de negócio através de técnicas tais como: SCAMPER (Substituir, Combinar, Adaptar, Modificar, Pôr outras utilizações, Eliminar, Reverter), BrainStorming (método para facilitar a geração de ideias em que os participantes sugerem o maior número de ideias originais e estimulam as ideias dos outros) e processo Walt Disney (três tipos de empreendedores: o sonhador, o designer ou realista e o minucioso ou crítico);

- no desenvolvimento de competências no âmbito de um negócio (ou de uma ocupação profissional) condicionadas por uma variedade de situações da vida;

- na aquisição de competências para a elaboração de um plano de negócio;

- no aperfeiçoamento de competências ao nível da gestão e administração e das tecnologias de informação e comunicação aplicadas ao contexto empresarial.

5. Considerações finais

A educação em empreendedorismo feminino e igualdade de género é inquestionável, pois é um forte contribuinte para mobilizar os recursos necessários ao desenvolvimento de uma economia que promova a justiça social.

A proposta apresentada neste artigo é um contributo claro para que as mulheres e as organizações que estas possam vir a criar ou onde estas desempenhem as suas funções assumam uma cultura (intra)empreendedora.

Fazendo uma retrospectiva ao trabalho realizado, podemos afirmar que foram projectados os principais recursos e actividades que reflectem os cenários de empreendedorismo conducentes à construção de uma cidadania activa, participada e geradora de igualdade.

Como trabalho futuro haverá necessidade de, primeiramente, ultrapassar algumas limitações ao nível do desenvolvimento em Flash, validar a usabilidade, acessibilidade e funcionalidade do ambiente multimédia do curso e, posteriormente, procurar submeter esta proposta numa próxima candidatura no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional.

6. Referências Bibliográficas

AMARO, F. e MOURA, R. (2008). *Igualdade de Género no trabalho: situações problema e perspectivas de futuro*, Lisboa: AEDES/ISCSP.

CANTILLON, R. (1759). *Essai sur la Nature du Commerce in Général*.

CROMPTON, R. (2006). Gender and Work in K. DAVIS; M. EVANS. and J. LORBER (ed.) *Handbook of Gender and Women`s Studies*, London: Sage Publications, pp 253-271.

DRUCKER, P. (1970). Entrepreneurship in Business Enterprise. JOURNAL OF BUSINESS POLICY, vol. 1.

EC, European Comission (1998). Fostering Entrepreneurship in Europe: Priorities for the Future. Brussels. COM(98) 222 final.

GERBER, M. (2004). *Empreender fazendo a diferença*. São Paulo. Fundamento Educacional.

IFP (2004). *Para uma cidadania activa: Igualdade de homens e Mulheres*, Referencial de Formação do Centro Nacional de Formação de Formadores.

KNIGHT, K. (1967). A descriptive model of the intra-firm innovation process, JOURNAL OF BUSINESS OF THE UNIVERSITY OF CHICAGO, vol 40.

LANG, M. and RISMAN, B. (2006). Blending into Equality: family diversity and gender convergence in K. DAVIS; M. EVANS. and J. LORBER (ed.) *Handbook of Gender and Women`s Studies*, London: Sage Publications, pp 288-303.

PINCHOTt, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York. Harper and Row.

POPH (2008). *Relatório de Execução 2007*. Programa Operacional Potencial Humano. Lisboa: Observatório do QREN.

QREN (2008). *O QREN - Quadro de Referência Estratégico Nacional*. Lisboa: Observatório do QREN

SCHUMPETER, J. (1950). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. New York. Harper and Row. 3rd edition.

SIIM, B. (2000). *Gender and Citizenship: politics and agency in France, Britain and Denmark*, Cambridge: Cambridge University Press.