

RE START

Refugee Start-Up resources to facilitate
entrepreneurship and business
development for refugees and
migrants Relatório de investigação



Introdução	3
1. Necessidades dos operadores e dos imigrantes	4
1.1 Quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas que trabalham com refugiados e migrantes no que respeita à orientação profissional?	5
1.2 Quais são os principais problemas dos imigrantes durante a procura de emprego?	6
1.3 Quais são os principais problemas enfrentados pelos refugiados e imigrantes no que respeita à criação de uma empresa? 6	
2. Mercado de trabalho	9
2.1 Análise do mercado de trabalho nacional actual em cada país envolvido.	9
Bélgica	9
Finlândia	10
Portugal	11
Espanha	11
2.2 Quais são as expectativas das empresas?	11
3. Mapeamento das competências empresariais	13
3.1 Quais são as competências necessárias a um empresário?	13
3.2 Como é que os operadores podem apoiar os refugiados e os imigrantes para os individualizar? 14	
3.3 Como é que os refugiados e os imigrantes podem adquirir competências empresariais? 14	
4. Regras e regulamentos nacionais relativos ao espírito empresarial nos países parceiros	16
Bélgica	16
Finlândia	16
Portugal	17
Espanha	17
5. Financiamento	19
5.1 Que tipo de financiamento para a criação de empresas existe a nível nacional e da UE, incluindo na Bélgica, Finlândia, Portugal e Espanha?	19
Bélgica	19
Finlândia	20
Portugal	21
Espanha	21
5.2 Como é que os migrantes e refugiados se podem candidatar	22
6. Sistematização	23
6.1 Como sistematizar as informações acima num manual prático?	23
Referências	25

Introdução

O projecto Re-Start é financiado pelo programa Erasmus+ da União Europeia para apoiar o empreendedorismo e o desenvolvimento empresarial dos refugiados e migrantes na Europa. O projecto visa proporcionar a estas pessoas as competências, os conhecimentos e os recursos necessários para iniciarem e desenvolverem as suas próprias empresas.

O projecto Re-Start está a ser levado a cabo em parceria com seis organizações de cinco países: Bélgica, Espanha, Itália, Grécia e Roménia. Estas organizações incluem universidades, centros de investigação e ONG com experiência em empreendedorismo e integração de migrantes.

O projecto consistirá em várias fases, incluindo uma avaliação das necessidades, o desenvolvimento de recursos e ferramentas de formação e a implementação de programas-piloto. A avaliação das necessidades envolverá inquéritos, entrevistas e grupos de discussão com refugiados e migrantes interessados no empreendedorismo. As informações recolhidas serão utilizadas para desenvolver recursos e ferramentas de formação adaptados às necessidades e desafios específicos destes indivíduos.

Os recursos e ferramentas de formação abrangerão vários tópicos, incluindo planeamento empresarial, marketing, gestão financeira, questões jurídicas e competências digitais. Estes recursos estarão disponíveis em várias línguas e serão concebidos para serem acessíveis e facilmente compreendidos.

Os programas-piloto serão implementados em cada um dos países parceiros para fornecer formação prática e apoio aos refugiados e migrantes que estejam interessados em criar as suas próprias empresas. Os programas incluirão workshops, mentoria, coaching e oportunidades de networking. Os participantes também terão acesso a financiamento inicial e a outros recursos para os ajudar a lançar as suas empresas.

O projecto Re-Start visa ter um impacto significativo na vida dos refugiados e dos migrantes na Europa. Ao proporcionar-lhes as competências e os recursos necessários para iniciarem as suas próprias empresas, o projecto ajudará a promover a integração económica, a inclusão social e a auto-suficiência. O projecto tem também o potencial de contribuir para o crescimento económico e o desenvolvimento da União Europeia através da criação de novos empregos e empresas.

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

1. Necessidades dos operadores e Imigrantes

Os refugiados, os imigrantes e outras pessoas deslocadas enfrentam muitos desafios no acesso ao mercado de trabalho e na criação de empresas na Europa. Estes desafios são frequentemente agravados pelas barreiras linguísticas, pela discriminação, pela falta de redes sociais e pelo insuficiente reconhecimento das suas qualificações e competências. Consequentemente, são mais susceptíveis de sofrer de pobreza, exclusão social e marginalização.

Para enfrentar estes desafios, reconhece-se cada vez mais a necessidade de políticas e programas que apoiem a integração dos refugiados e dos migrantes no mercado de trabalho. Estas políticas e programas devem proporcionar formação linguística e de competências, facilitar o reconhecimento das qualificações, apoiar o acesso a oportunidades de emprego e promover o espírito empresarial e o trabalho independente.

O empreendedorismo é uma via promissora para os refugiados e os migrantes ultrapassarem algumas das barreiras que enfrentam no mercado de trabalho. No entanto, para criar uma empresa é necessário ter acesso a capital, a redes empresariais e a conhecimentos sobre o ambiente empresarial local. Muitos refugiados e migrantes não dispõem destes recursos, pelo que é necessário um apoio e recursos específicos para facilitar o empreendedorismo.

Além disso, as pessoas que trabalham com refugiados e migrantes, como assistentes sociais, educadores e decisores políticos, enfrentam desafios no apoio ao acesso dos seus clientes ao mercado de trabalho e ao empreendedorismo. Necessitam de formação e de recursos para responder às necessidades e aos desafios específicos com que se deparam os refugiados e os migrantes nos seus esforços de integração no mercado de trabalho e de criação de empresas.

Em suma, são necessárias políticas, programas e recursos que apoiem a integração dos refugiados e dos migrantes no mercado de trabalho e facilitem o desenvolvimento do espírito empresarial e das empresas. Estes esforços devem ser direccionados para as necessidades e os desafios específicos enfrentados pelos refugiados e migrantes e prestar apoio às pessoas que trabalham com eles.

Melhorar as competências das pessoas em matéria de orientação profissional pode ajudar a resolver as dificuldades enfrentadas por quem trabalha com refugiados e migrantes. Algumas estratégias possíveis para melhorar as competências neste domínio incluem

1. Fornecer formação especializada: Os profissionais de orientação profissional podem beneficiar de formação especializada sobre a forma de trabalhar com refugiados e migrantes, incluindo a forma de abordar desafios específicos que estes possam enfrentar no mercado de trabalho. Esta formação pode incluir temas como a sensibilização cultural, o apoio linguístico e os requisitos legais e administrativos específicos relacionados com a imigração.
2. Incentivar a comunicação intercultural: Os profissionais de orientação profissional devem ser

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

encorajados a comunicar eficazmente com os refugiados e os migrantes, recorrendo a intérpretes e a outros recursos de apoio linguístico sempre que necessário. Devem também ser capazes de compreender e lidar com as diferenças culturais para prestar apoio personalizado aos clientes.



3. Oferecer orientação e apoio: Os profissionais de orientação profissional podem beneficiar da orientação e do apoio de colegas mais experientes e de redes de apoio de outros profissionais que trabalham com refugiados e migrantes. Isto pode ajudá-los a desenvolver novas competências, a manterem-se actualizados sobre as melhores práticas e a receberem apoio emocional quando necessário.
4. Aumentar o acesso aos recursos: Os profissionais de orientação profissional devem ter acesso a recursos e ferramentas que os possam ajudar a apoiar os refugiados e os migrantes, tais como informações sobre oportunidades de emprego locais, cursos de línguas e requisitos legais e administrativos para o emprego. Estes recursos devem ser facilmente acessíveis e actualizados.

De um modo geral, melhorar as competências das pessoas em matéria de orientação profissional exige um compromisso com a formação contínua, a comunicação intercultural, a orientação e o apoio e um maior acesso aos recursos. Ao implementar estas estratégias, os profissionais de orientação profissional podem apoiar melhor os refugiados e os migrantes na consecução dos seus objectivos de emprego e na melhoria da sua qualidade de vida em geral.

1.1 Quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas que trabalham com refugiados e migrantes no que respeita à orientação profissional?

As principais dificuldades enfrentadas pelas pessoas que trabalham com refugiados e migrantes no que respeita à orientação profissional podem variar consoante o contexto, mas alguns dos desafios comuns incluem

1. Barreiras linguísticas: Muitos refugiados e migrantes podem não falar a língua do país de acolhimento, o que dificulta a comunicação eficaz dos profissionais de orientação profissional com eles.
2. Falta de conhecimentos sobre o mercado de trabalho local: As pessoas que trabalham com refugiados e migrantes podem não estar familiarizadas com o mercado de trabalho local ou não ter acesso a informações actualizadas sobre oportunidades e requisitos de emprego.
3. Recursos limitados: Os profissionais de orientação profissional que trabalham com refugiados e migrantes enfrentam frequentemente recursos limitados, incluindo financiamento, pessoal e tempo, o que dificulta a prestação de apoio e acompanhamento individualizados.
4. Traumas e problemas de saúde mental: Muitos refugiados e migrantes sofreram traumas e podem estar a lidar com problemas de saúde mental, o que pode ter impacto na sua capacidade de encontrar e manter um emprego. Isto também pode afectar as suas interações com os profissionais de orientação profissional.
5. Discriminação e preconceito: Os refugiados e os migrantes podem ser vítimas de

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

discriminação e preconceito no mercado de trabalho, o que dificulta a procura de emprego, mesmo com orientação e apoio.

6. Obstáculos jurídicos e administrativos: Os refugiados e os migrantes podem enfrentar obstáculos jurídicos e administrativos no acesso ao mercado de trabalho, tais como restrições às autorizações de trabalho ou dificuldades na obtenção dos documentos necessários.



De um modo geral, as dificuldades com que se deparam as pessoas que trabalham com refugiados e migrantes no que respeita à orientação profissional exigem uma abordagem diferenciada e específica do contexto, bem como apoio e recursos contínuos para fazer face a esses desafios.

1.2 Quais são os principais problemas dos imigrantes durante a procura de um emprego em ?

Os imigrantes e refugiados enfrentam inúmeros desafios para encontrar emprego e integrar-se na força de trabalho dos seus países de acolhimento. Estes desafios podem ser classificados em três áreas principais: barreiras linguísticas e culturais, falta de redes sociais e discriminação.

As barreiras linguísticas e culturais são obstáculos significativos que os imigrantes e refugiados enfrentam durante a procura de emprego. A proficiência limitada na língua do país de acolhimento e a falta de familiaridade com as normas culturais podem levar a falhas de comunicação e mal-entendidos durante as entrevistas de emprego e interações com potenciais empregadores. Isto pode também dificultar-lhes o acesso a programas de formação profissional e de educação.

A falta de redes sociais é outro desafio importante que os imigrantes e refugiados enfrentam. Muitas oportunidades de emprego são encontradas através de redes pessoais e profissionais, que podem ser difíceis de estabelecer para os recém-chegados. Esta falta de capital social pode também dificultar o acesso dos imigrantes e refugiados a informações sobre vagas e oportunidades de emprego.

A discriminação é outro desafio significativo que os imigrantes e refugiados enfrentam durante a procura de emprego. Podem ser vítimas de discriminação com base na etnia, raça, religião e origem nacional, o que limita o seu acesso a oportunidades de emprego e dificulta o seu desenvolvimento profissional.

A investigação sugere que o apoio e as intervenções específicas podem ajudar a enfrentar estes desafios. Entre estas, contam-se a formação linguística e cultural, a assistência na criação de redes sociais e as políticas e práticas anti-discriminação. Além disso, a prestação de apoio à procura de emprego, orientação e aconselhamento pode ajudar os imigrantes e refugiados a navegar no mercado de trabalho e a melhorar os seus resultados em termos de emprego.

1.3 Quais são os principais problemas com que se deparam os refugiados e os imigrantes no que respeita à criação de uma empresa?

Os refugiados e os imigrantes enfrentam vários desafios quando iniciam uma actividade empresarial. Um dos maiores desafios é a necessidade de acesso a recursos financeiros e financiamento, o que pode

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

dificultar a sua capacidade de iniciar ou expandir uma empresa. Podem também ter de aprender sobre os requisitos legais e regulamentares para iniciar uma empresa num novo país, o que pode levar a dificuldades na obtenção das licenças e autorizações necessárias.



As barreiras linguísticas e culturais podem também constituir obstáculos significativos para os refugiados e imigrantes que iniciam uma actividade. Podem precisar de ajuda para comunicar eficazmente com clientes, fornecedores e parceiros de negócios ou para navegar pelas nuances culturais dos negócios num novo país. A discriminação e o preconceito também podem criar barreiras adicionais, dificultando o acesso dos refugiados e dos imigrantes ao financiamento, a procura de clientes e a criação de redes profissionais.

Além disso, podem necessitar de mais competências e conhecimentos empresariais para gerir uma empresa com êxito, incluindo marketing, contabilidade e planeamento empresarial. O acesso limitado a programas de educação e formação e a falta de conhecimento dos recursos disponíveis podem agravar estes desafios.

Para responder a estes desafios é necessária uma abordagem multifacetada. O apoio financeiro e a formação empresarial podem ajudar os refugiados e os imigrantes a ultrapassar as lacunas em termos de financiamento e de competências. As iniciativas governamentais e comunitárias podem trabalhar para reduzir a discriminação e facilitar o acesso a recursos e redes. Os programas de educação e formação também podem ser concebidos para ultrapassar as barreiras linguísticas e culturais e fornecer competências e conhecimentos essenciais para as empresas.

Para sistematizar a informação acima referida num manual prático, este poderia ser organizado em diferentes secções ou capítulos, cada um centrado num aspecto específico da criação de uma empresa enquanto refugiado ou imigrante. Eis um possível esboço de um manual deste género:

1. Introdução
 - Descrição geral do objectivo e do conteúdo do manual
 - Explicação dos desafios que os refugiados e os imigrantes enfrentam quando criam uma empresa
 - Importância do espírito empresarial para a integração económica e a inclusão social
1. Quadro jurídico e regulamentar para a criação de uma empresa
 - Panorâmica dos requisitos legais e regulamentares para criar uma empresa no país/região em causa
 - Explicação das estruturas empresariais disponíveis (empresa individual, sociedade de pessoas, sociedade anónima, etc.)
 - Informações sobre como registar uma empresa e obter as licenças e autorizações necessárias
1. Acesso a financiamento e outros recursos
 - Panorâmica das diferentes opções de financiamento disponíveis (subvenções públicas, empréstimos, investimento privado).
 - Informações sobre como se candidatar a financiamento e onde encontrar recursos e apoio relevantes
 - Explicação de como desenvolver um plano de negócios e projecções financeiras
1. Desenvolvimento de aptidões e competências empresariais

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

- Explicação das competências-chave necessárias para iniciar e gerir uma empresa de sucesso
- Informações sobre como adquirir essas competências através de programas de formação, orientação e outros recursos



- Exemplos de empresários refugiados e imigrantes de sucesso e as suas histórias
- 1. Marketing e trabalho em rede
 - Estratégias para comercializar uma empresa e chegar a potenciais clientes
 - Visão geral das oportunidades de criação de redes e dicas para construir relações profissionais
 - Discussão das considerações e diferenças culturais aquando da criação de redes e da comercialização
- 1. Ultrapassar barreiras e desafios
 - Identificação de barreiras e desafios comuns enfrentados por refugiados e imigrantes quando iniciam uma actividade empresarial
 - Estratégias para ultrapassar estas barreiras, como as barreiras linguísticas e a falta de capital social
 - Debate sobre como lidar com as diferenças culturais num contexto empresarial
- 1. Conclusão
 - Resumo das principais conclusões do manual
 - Incentivar o espírito empresarial como meio de integração económica e social inclusão



2. Emprego Mercado

O mercado de trabalho refere-se à procura e à oferta de oportunidades de emprego disponíveis num determinado sector ou localização geográfica. Engloba uma vasta gama de factores, incluindo o número de ofertas de emprego, as competências e qualificações exigidas pelos empregadores, a taxa de desemprego e as condições económicas gerais. Vários factores, como os avanços tecnológicos, as alterações nas políticas governamentais, as alterações demográficas e as tendências económicas globais, podem ter impacto no mercado de trabalho.

O acesso ao mercado de trabalho pode ser particularmente difícil para os refugiados e imigrantes devido às barreiras linguísticas, às diferenças culturais e à necessidade de mais redes sociais. Podem também enfrentar discriminação, preconceito e desigualdade de oportunidades, o que limita as suas hipóteses de encontrar emprego. Por conseguinte, iniciativas como aulas de línguas, orientação cultural e programas de formação profissional podem desempenhar um papel crucial no apoio aos refugiados e imigrantes para navegarem no mercado de trabalho e encontrarem oportunidades de emprego adequadas.

De um modo geral, o mercado de trabalho é crucial para impulsionar o crescimento económico e o desenvolvimento e criar oportunidades para as pessoas assegurarem os seus meios de subsistência. No entanto, é essencial garantir que o mercado de trabalho seja inclusivo e ofereça oportunidades iguais para todos, incluindo os refugiados e os imigrantes.

2.1 Análise do actual mercado de trabalho nacional em cada país envolvidos.

Bélgica

Em Maio de 2023, o mercado de trabalho na Bélgica mostrou sinais de melhoria após um período difícil causado pela pandemia de COVID-19. De acordo com as previsões económicas da Primavera de 2023 da Comissão Europeia, a economia da Bélgica deverá crescer 3,7% em 2023, o que é superior à taxa de crescimento prevista para a União Europeia.

A taxa de desemprego na Bélgica tem vindo a diminuir de forma constante, situando-se em 4,8% em Março de 2023, o que é inferior à média da UE de 6,7%. No entanto, há ainda alguns desafios que precisam de ser resolvidos. Por exemplo, a taxa de participação da população activa da Bélgica é inferior à média da UE. Existem disparidades nas taxas de emprego entre diferentes grupos, como as mulheres, os trabalhadores mais velhos e as pessoas com deficiência.

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

Além disso, o mercado de trabalho na Bélgica caracteriza-se por um elevado grau de especialização, com muitas oportunidades de emprego em sectores como os cuidados de saúde, a tecnologia, as finanças e a logística. No entanto, há também uma necessidade de trabalhadores mais qualificados em domínios específicos, o que pode levar a que os empregadores tenham dificuldade em encontrar



candidatos qualificados. Ao mesmo tempo, um grande grupo de trabalhadores pouco qualificados pode precisar de ajuda para encontrar emprego devido à concorrência por postos de trabalho e à falta de oportunidades de formação.

No que se refere às políticas governamentais, as autoridades belgas adoptaram várias medidas para apoiar o mercado de trabalho e colmatar a falta de competências. Por exemplo, o governo lançou várias iniciativas para promover a aprendizagem e a formação profissional, em especial para os jovens. Além disso, as autoridades implementaram incentivos fiscais e subsídios para encorajar as empresas a investir em investigação e desenvolvimento e inovação, o que pode criar oportunidades de emprego em indústrias de alta tecnologia.

Globalmente, embora o mercado de trabalho na Bélgica esteja a melhorar, há ainda desafios a enfrentar para garantir que todos possam aceder a oportunidades de emprego e beneficiar do crescimento económico do país.

Finlândia

Em Abril de 2023, o mercado de trabalho nacional na Finlândia mostrava sinais positivos de crescimento e estabilidade. De acordo com a Statistics Finland, a taxa de desemprego em Março de 2023 era de 6,8%, ligeiramente inferior à taxa do ano anterior de 7,0%. O número de pessoas empregadas também aumentou 1,7% em comparação com o ano anterior.

Um dos principais motores do mercado de trabalho finlandês é a economia sólida baseada no conhecimento do país, centrada na tecnologia, na inovação e na investigação. O país tem uma força de trabalho altamente qualificada, com mais de metade da população a possuir diplomas de ensino superior. Esta mão-de-obra qualificada tem atraído muitas empresas internacionais para se estabelecerem na Finlândia, criando mais oportunidades de emprego.

Em termos de indústrias, o sector dos serviços é o maior empregador na Finlândia, seguido da indústria transformadora e da construção. O sector dos cuidados de saúde e dos serviços sociais também está a aumentar devido ao envelhecimento da população do país. Além disso, o governo finlandês implementou várias iniciativas para promover o empreendedorismo e o desenvolvimento de pequenas empresas, o que levou ao crescimento de novas criação de novas empresas e de emprego.

Apesar das perspectivas globalmente positivas, existem ainda alguns desafios no mercado de trabalho finlandês. Um dos principais desafios é o desequilíbrio regional nas oportunidades de emprego, com a maioria dos postos de trabalho concentrados na área metropolitana de Helsínquia. Outro desafio é o envelhecimento da população, que exerce pressão sobre o sistema de segurança social e exige uma mão-de-obra qualificada para manter a funcionalidade do sistema.

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

De um modo geral, o actual mercado de trabalho da Finlândia mostra sinais de crescimento e estabilidade, impulsionados pela economia baseada no conhecimento do país, pela mão-de-obra qualificada e pelas iniciativas governamentais de promoção do empreendedorismo. No entanto, há ainda desafios a enfrentar para garantir a igualdade de oportunidades de emprego e sustentar o crescimento do mercado de trabalho a longo prazo.



Portugal

O actual mercado de trabalho nacional em Portugal ainda está a recuperar da crise económica de 2008. Apesar de uma ligeira diminuição da taxa de desemprego nos últimos anos, esta continua a ser elevada, particularmente entre os jovens e os desempregados de longa duração (Eurostat, 2021). Além disso, existe uma significativa inadequação de competências no mercado de trabalho, com a necessidade de trabalhadores mais qualificados em domínios específicos, como a engenharia e as tecnologias da informação. Em contrapartida, outros sectores, como a hotelaria e o turismo, estão saturados (OCDE, 2021). A pandemia de COVID-19 também teve um impacto significativo no mercado de trabalho, com o aumento do desemprego e a redução da actividade económica (Comissão Europeia, 2021).

No entanto, existem também oportunidades para quem procura emprego em Portugal, nomeadamente nos sectores das energias renováveis, da saúde e das tecnologias digitais (Comissão Europeia, 2021). O governo português implementou medidas para apoiar a criação de emprego, incluindo incentivos fiscais para empresas que contratem jovens e desempregados de longa duração e programas para promover o empreendedorismo e o auto-emprego (OCDE, 2021).

Espanha

De acordo com a base de dados do Eurostat, a taxa de desemprego em Espanha em Março de 2022 era de 13,4%, superior à média da União Europeia (6,6%) e da zona euro (7,5%) (Eurostat, 2022a).

No entanto, registou-se uma diminuição da taxa de desemprego em Espanha nos últimos anos, com uma diminuição de 2,3 pontos percentuais a partir de Março de 2021 (Eurostat, 2022b).

A pandemia de COVID-19 teve um impacto significativo no mercado de trabalho em Espanha, com a perda de postos de trabalho e a redução do horário de trabalho a afectar muitos trabalhadores (EFE, 2021). No entanto, o Governo espanhol implementou medidas para apoiar as empresas e os trabalhadores durante a pandemia, tais como regimes de licença e ajuda financeira (Eurofound, 2021).

Alguns grupos do mercado de trabalho espanhol enfrentam desafios específicos, como os jovens e as mulheres. A taxa de desemprego dos jovens em Espanha era de 28,3% em Março de 2022, o que é significativamente superior à taxa de desemprego global (Eurostat, 2022a). As mulheres em Espanha também enfrentam desafios no mercado de trabalho, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres e a falta de representação em cargos mais bem remunerados e de liderança (OCDE, 2021).

2.2 Quais são as expectativas das empresas ?

As empresas têm geralmente um conjunto de expectativas quando contratam empregados, que podem variar consoante o sector, o cargo e a cultura da empresa. Algumas expectativas comuns das empresas incluem o seguinte:

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

1. Qualificações e experiência relevantes: As empresas esperam que os candidatos tenham as qualificações e a experiência necessárias para desempenhar o cargo a que se candidatam.
2. Boa ética de trabalho: As empresas esperam que os empregados sejam pontuais, fiáveis e fortes.
3. Competências de comunicação: As empresas esperam que os trabalhadores tenham boas capacidades de comunicação, tanto escrita como verbal, para interagirem eficazmente com colegas, clientes e outras partes interessadas.
4. Trabalho em equipa e colaboração: As empresas valorizam os empregados que conseguem trabalhar bem em equipa e colaborar com os outros para atingir objectivos comuns.
5. Adaptabilidade e flexibilidade: As empresas esperam que os trabalhadores sejam adaptáveis e flexíveis, capazes de se ajustarem à mudança das circunstâncias e de trabalharem bem sob pressão.
6. Iniciativa e capacidade de resolução de problemas: As empresas valorizam os trabalhadores capazes de tomar a iniciativa, pensar de forma crítica e resolver problemas de forma autónoma.
7. Orientação para o cliente: As empresas esperam que os empregados tenham uma mentalidade centrada no cliente, colocando as necessidades do cliente em primeiro lugar e prestando um excelente serviço.
8. Aprendizagem contínua: As empresas esperam que os trabalhadores estejam dispostos a aprender e a desenvolver novas competências, acompanhando as tendências do sector e os avanços tecnológicos.

Estas expectativas podem variar consoante o sector e o posto de trabalho. Os candidatos a emprego devem pesquisar a empresa e o posto de trabalho a que se estão a candidatar para compreender as expectativas específicas da entidade empregadora.



3. Mapeamento das competências empresariais

3.1 Que competências exige um empresário ?

As competências empresariais referem-se a aptidões, conhecimentos e qualidades pessoais que permitem aos indivíduos iniciar, gerir e desenvolver uma empresa com êxito. Estas competências são essenciais para que os empresários identifiquem oportunidades, desenvolvam ideias inovadoras e as transformem em projectos empresariais rentáveis. Existem várias competências empresariais essenciais, que incluem

1. A identificação de oportunidades envolve a identificação e avaliação de potenciais oportunidades de negócio, a análise das tendências do mercado e o desenvolvimento de ideias de negócio inovadoras.
2. Pensamento estratégico: Os empresários devem ser capazes de pensar estrategicamente e desenvolver uma visão clara da sua actividade. Isto implica a definição de objectivos a longo prazo, a criação de um plano de negócios e o desenvolvimento de estratégias para atingir esses objectivos.
3. Gestão dos riscos: Os empresários devem ser capazes de identificar e gerir os riscos associados ao arranque e à gestão de uma empresa. Isto inclui a avaliação dos riscos financeiros, dos riscos jurídicos e dos riscos de mercado.
4. Gestão financeira: Os empresários devem ter uma compreensão básica dos princípios de gestão financeira, incluindo a orçamentação, a gestão do fluxo de caixa e a análise financeira.
5. Marketing e vendas: Os empresários devem desenvolver estratégias de marketing e planos de vendas eficazes para promover os seus produtos ou serviços e atrair clientes.
6. Inovação e criatividade: Os empresários devem ser capazes de pensar de forma criativa e desenvolver soluções inovadoras para os desafios empresariais.
7. Liderança: Os empresários devem ser capazes de liderar e motivar as suas equipas, comunicar eficazmente e estabelecer relações sólidas com as partes interessadas.
8. Trabalho em rede: Os empresários devem ser capazes de criar e manter uma rede de contactos, incluindo clientes, fornecedores, investidores e outros empresários.
9. Adaptabilidade: Os empresários devem ser capazes de se adaptar à evolução das condições de mercado e ajustar as suas estratégias empresariais em conformidade.

Estas competências flexíveis podem ser desenvolvidas através de formação, educação e experiência. Os empresários bem sucedidos são frequentemente aprendizes ao longo da vida que procuram continuamente melhorar as suas competências e conhecimentos para se manterem competitivos.

3.2 Como é que os operadores podem apoiar os refugiados e os imigrantes para os individualizar?

Os operadores podem ajudar os refugiados e os imigrantes a individualizar o seu potencial empresarial, fornecendo vários tipos de apoio, tais como

- **Formação linguística e cultural:** A oferta de formação linguística e cultural pode ajudar os refugiados e imigrantes para compreenderem o ambiente empresarial local, as normas sociais e as expectativas culturais, o que pode ajudá-los a integrarem-se melhor e a desenvolverem as suas competências empresariais.
- **Aconselhamento e orientação empresarial:** A prestação de aconselhamento e orientação pode ajudar os refugiados e imigrantes para desenvolverem as suas ideias de negócio, aprenderem sobre regulamentos e leis empresariais e receberem orientação sobre como iniciar e gerir um negócio de sucesso.
- **Acesso a redes e recursos:** O acesso a redes e recursos pode ajudar os refugiados e imigrantes para estabelecerem contactos com potenciais parceiros, fornecedores, clientes e investidores, bem como para acederem a oportunidades de financiamento e a outros recursos que possam apoiar o desenvolvimento das suas empresas.
- **Fornecer formação em competências específicas:** Fornecer formação sobre competências específicas, tais como marketing, gestão financeira e planeamento empresarial, podem ajudar os refugiados e os imigrantes a desenvolver as competências necessárias para iniciar e gerir uma empresa de sucesso.

De um modo geral, os operadores podem apoiar os refugiados e os imigrantes a individualizarem o seu potencial empresarial, oferecendo uma gama de serviços adaptados às suas necessidades e circunstâncias específicas que os ajudem a ultrapassar as barreiras que enfrentam no mundo empresarial.

3.3 Como é que os refugiados e os imigrantes podem adquirir competências empresariais

Os refugiados e os imigrantes podem adquirir competências empresariais através de vários meios, incluindo a educação formal, a formação profissional, os programas de orientação e as incubadoras de empresas. Além disso, algumas ONG e agências governamentais oferecem formação especializada e apoio para ajudar os refugiados e os imigrantes a criarem as suas próprias empresas. Por exemplo, o projecto Re-Start, mencionado anteriormente, visa facilitar o empreendedorismo e o desenvolvimento de negócios para refugiados e imigrantes através de vários recursos, incluindo cursos de formação online, orientação e acesso a financiamento.

Além disso, os refugiados e os imigrantes podem desenvolver competências empresariais através das

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

suas experiências. Muitos refugiados e imigrantes tiveram de ser engenhosos e criativos para sobreviver em circunstâncias difíceis, e estas competências podem ser traduzidas em empreendedorismo. Com base nestas experiências, os refugiados e os imigrantes podem estabelecer contactos com outros empresários e proprietários de empresas nas suas comunidades para adquirirem conhecimentos e competências.



A aquisição de competências empresariais requer educação formal, formação, orientação e experiência prática. Ao acederem a estes recursos e ao aproveitarem as suas competências e experiências existentes, os refugiados e os imigrantes podem desenvolver as competências necessárias para criar e gerir empresas de sucesso.



4. Normas e regulamentos nacionais

Relativamente ao espírito empresarial nos países parceiros

Bélgica

Na Bélgica, a criação de uma empresa exige o cumprimento de vários requisitos legais. Algumas das principais regras e regulamentos que os empresários devem conhecer incluem

1. Registo das empresas: Todas as empresas que operam na Bélgica devem registar-se no Crossroads Bank for Enterprises (CBE) no prazo de um mês após o início das suas actividades. O processo de registo implica o fornecimento de informações sobre a empresa, tais como a sua forma jurídica, actividades comerciais e endereço registado.
2. Autorizações comerciais: Certos tipos de empresas, como as que operam nos sectores da alimentação, da saúde ou da construção, necessitam de autorizações ou licenças específicas para poderem funcionar. Estas autorizações podem ser emitidas a nível regional ou federal, consoante o tipo de empresa.
3. Requisitos fiscais: As empresas que operam na Bélgica estão sujeitas a uma série de impostos, incluindo o imposto sobre o rendimento das sociedades, o IVA e as contribuições para a segurança social. Os empresários devem registar-se junto das autoridades fiscais competentes e cumprir os requisitos de informação e pagamento em vigor.
4. Regulamentação laboral: Se uma empresa contrata trabalhadores, tem de cumprir a regulamentação laboral belga, que abrange questões como o salário mínimo, o horário de trabalho e os requisitos de saúde e segurança.
5. Direitos de propriedade intelectual: Os empresários devem garantir que possuem os direitos de propriedade intelectual necessários para os seus produtos ou serviços, incluindo patentes, marcas registadas e direitos de autor.
6. Protecção de dados: Se uma empresa recolhe ou processa dados pessoais, tem de cumprir o Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados (RGPD), que estabelece regras rigorosas sobre a forma como os dados pessoais podem ser recolhidos, armazenados e utilizados.

Finlândia

Na Finlândia, as agências empresariais finlandesas definem as regras e os regulamentos relativos ao espírito empresarial, que prestam apoio e orientação aos empresários em vários domínios. Alguns dos principais regulamentos que os empresários devem conhecer incluem

1. Registo: Todas as empresas devem estar registadas no Registo Comercial finlandês antes de

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

iniciarem as suas actividades. Este registo pode ser feito em linha ou pessoalmente numa conservatória local.

2. Licenças de actividade: Consoante o tipo de actividade, os empresários podem ter de obter autorizações ou licenças específicas junto das autoridades competentes, como a autoridade finlandesa para a segurança alimentar ou a agência finlandesa para a segurança dos transportes.



3. Fiscalidade: Os empresários devem registar-se para efeitos de IVA (imposto sobre o valor acrescentado) se o seu volume de negócios anual exceder um determinado limiar. Devem igualmente apresentar declarações de imposto sobre o rendimento e pagar contribuições para a segurança social.
4. Regulamentação laboral: Os empresários que contratam trabalhadores devem cumprir várias leis e regulamentos laborais, tais como a celebração de contratos de trabalho e o pagamento de salários mínimos.
5. Regulamentação ambiental: Dependendo do tipo de negócio, os empresários podem ter de cumprir vários regulamentos ambientais e obter autorizações das autoridades competentes.

Estes são apenas alguns dos principais regulamentos que os empresários devem conhecer na Finlândia. As agências empresariais finlandesas fornecem orientações e apoio mais pormenorizados aos empresários que iniciam ou gerem uma empresa.

Portugal

Em Portugal, os empresários podem registar as suas empresas como empresários em nome individual ou como sociedades. As formas jurídicas de uma empresa podem ser uma sociedade de responsabilidade limitada, uma sociedade anónima ou uma cooperativa. Os passos a seguir para registar uma empresa em Portugal incluem a obtenção de um número de identificação fiscal, a selecção de uma denominação social, a elaboração dos estatutos e o registo na Conservatória do Registo Comercial.

O Código das Sociedades Comerciais e o Estatuto do Empresário regulamentam a actividade empresarial em Portugal. Estas leis estabelecem regras para a criação, gestão e dissolução de uma empresa. O Estatuto do Empreendedor também apoia os empreendedores, nomeadamente no acesso a financiamento, formação e programas de orientação.

Existem também regulamentos específicos relativos a determinadas indústrias e actividades, como a construção, o turismo e a agricultura. Por exemplo, quem inicia um negócio no sector da construção tem de obter uma licença de construção e cumprir os regulamentos de saúde e segurança.

Espanha

Em Espanha, os regulamentos e as regras aplicáveis ao empreendedorismo são regidos principalmente pelas seguintes leis e decretos:

1. Código Comercial Espanhol: Este código regula os aspectos jurídicos da actividade empresarial em Espanha, incluindo a constituição e a gestão de diferentes tipos de empresas.
2. Lei 14/2013, de 27 de Setembro, sobre o apoio aos empresários e à sua internacionalização: Esta lei prevê medidas de apoio aos empresários em Espanha, incluindo incentivos fiscais,

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

financiamento e programas de formação.

3. Real Decreto-Lei 4/2013, de 22 de Fevereiro, sobre medidas de apoio aos empresários e de estímulo ao crescimento e à criação de emprego: Este decreto inclui medidas de apoio ao empreendedorismo, nomeadamente



a criação do "Centro de Apoio ao Empreendedorismo" e a simplificação dos procedimentos administrativos.

4. Lei 3/2015, de 30 de Março, sobre a regulamentação do exercício da actividade de crowdfunding: Esta lei regula a actividade das plataformas de crowdfunding em Espanha, proporcionando um enquadramento legal para empreendedores e investidores.
5. Lei 5/2015, de 27 de Abril, sobre a promoção do financiamento das empresas: Esta lei estabelece um quadro legal para diferentes tipos de financiamento para empresários, incluindo capital de risco, crowdfunding e business angels.
6. Lei 31/2014, de 3 de Dezembro, sobre a protecção dos empresários e a sua internacionalização: Esta lei prevê medidas para proteger os empresários em Espanha, incluindo a protecção em caso de falência e medidas para promover a internacionalização.

Estes regulamentos e leis proporcionam um quadro jurídico para o empreendedorismo em Espanha e oferecem apoio e protecção aos empresários.



5. Financiamento

O financiamento para o arranque de empresas é essencial por várias razões. Em primeiro lugar, proporciona os recursos financeiros necessários para que os empresários transformem as suas ideias em empresas de sucesso. Em segundo lugar, ajuda a criar empregos e a estimular o crescimento económico, tendo um impacto positivo na economia local e nacional. Em terceiro lugar, permite o desenvolvimento de novos produtos e serviços que podem melhorar a vida das pessoas e beneficiar a sociedade no seu conjunto.

Por último, o financiamento das empresas em fase de arranque pode incentivar a inovação e o espírito empresarial, componentes essenciais de uma economia próspera.

5.1 Que tipo de financiamento para a criação de empresas existe na UE e a nível nacional, incluindo a Bélgica, a Finlândia, Portugal e Espanha?

Existem várias opções de financiamento disponíveis para as empresas em fase de arranque a nível da UE, incluindo

1. Horizonte Europa: Este é o principal programa de financiamento da UE para a investigação e inovação, apoiando as empresas em fase de arranque no desenvolvimento de novas tecnologias e produtos.
2. Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER): Este fundo presta assistência financeira a empresas em regiões menos desenvolvidas da UE, com o objectivo de promover o crescimento económico e a criação de emprego.
3. COSME: Trata-se de um programa da UE destinado a melhorar a competitividade das pequenas e médias empresas.
As empresas de média dimensão (PME), através do acesso ao financiamento, aos mercados e aos serviços de apoio.
4. Fundo Europeu de Investimento (FEI): Este fundo fornece garantias financeiras e outras formas de apoio para ajudar as PME a aceder ao financiamento de bancos e outras instituições financeiras.
5. Fundo Social Europeu (FSE): Este fundo apoia programas de educação e formação e iniciativas para promover o espírito empresarial e o auto-emprego.
6. Banco Europeu de Investimento (BEI): Esta é a instituição de crédito da UE, que financia projectos de infra-estruturas, inovação e PME.

Estes são apenas alguns exemplos das opções de financiamento disponíveis a nível da UE. Cada programa tem os seus próprios critérios de elegibilidade e processo de candidatura, pelo que é essencial pesquisar exhaustivamente cada opção para determinar a que melhor se adequa às necessidades da sua empresa.

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

Bélgica

Na Bélgica, estão disponíveis várias opções de financiamento para a criação de empresas a nível nacional. Algumas delas são:



1. Empréstimos para o arranque: O governo concede empréstimos para o arranque de empresas a uma taxa de juro baixa aos empresários. O montante do empréstimo varia entre 15 000 e 100 000 euros e pode ser reembolsado num período de 4 a 10 anos.
2. Fundos de investimento: O governo da Bélgica também disponibiliza fundos de investimento para as empresas em fase de arranque. Tanto as instituições públicas como as privadas disponibilizam estes fundos e podem ajudar os empresários a obter o financiamento necessário para as suas empresas.
3. Incentivos fiscais: O governo belga concede vários incentivos fiscais às empresas em fase de arranque. Por exemplo, existe um crédito fiscal para investigação e desenvolvimento, que pode ir até 80% das despesas efectuadas. Existe também um crédito fiscal para investimentos efectuados em empresas em fase de arranque.
4. Subsídios: Existem vários subsídios disponíveis para as empresas em fase de arranque na Bélgica, incluindo subsídios para a contratação de empregados, subsídios para a inovação e subsídios para a eficiência energética.
5. Crowdfunding: O crowdfunding é também uma forma popular de financiamento de start-ups na Bélgica. Várias plataformas de crowdfunding, como a MyMicroInvest e a Bolero Crowdfunding, permitem aos empresários angariar fundos junto de muitos investidores.

Finlândia

Na Finlândia, existem várias opções de financiamento disponíveis para a criação de empresas. Eis algumas das principais:

1. Financiamento TEKES: A Agência Finlandesa de Financiamento da Inovação (TEKES) financia empresas inovadoras e de base tecnológica em fase de arranque. Oferece vários tipos de financiamento, incluindo empréstimos, subvenções e investimentos em acções.
2. Financiamento Finnvera: A Finnvera é uma empresa de financiamento estatal para PME e empresas em fase de arranque. Oferece vários tipos de financiamento, incluindo empréstimos, garantias e capital de risco.
3. Centros ELY: Os Centros para o Desenvolvimento Económico, os Transportes e o Ambiente (Centros ELY) financiam a criação de empresas em diferentes regiões da Finlândia. Oferecem subsídios, empréstimos e outros tipos de financiamento.
4. Autoridades locais: Muitas autarquias locais na Finlândia concedem financiamento e apoio à criação de empresas. Isto inclui subsídios, empréstimos e outros tipos de financiamento.
5. Investidores privados: Muitos investidores privados e investidores de capital de risco na Finlândia fornecem financiamento para o arranque de empresas. Isto inclui investidores-anjo, fundos de sementes e outros tipos de capital privado.

Em geral, existem muitas opções disponíveis para as empresas em fase de arranque na Finlândia acederem a financiamento e apoio. É importante pesquisar e explorar todas as opções disponíveis para

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

determinar a melhor opção para uma determinada empresa.

Portugal

Em Portugal, existem vários tipos de financiamento para a criação de empresas a nível nacional, incluindo



1. Portugal 2020: Um programa plurianual co-financiado pela União Europeia para apoiar empresas, investigação e desenvolvimento, e educação e formação. O programa oferece vários esquemas de financiamento para a criação de empresas, incluindo incentivos financeiros para projectos de investimento, apoio à inovação e ao empreendedorismo e subvenções para pequenas e médias empresas.
2. FINICIA: Um programa de financiamento destinado a apoiar as empresas em fase de arranque e as jovens empresas. O FINICIA concede empréstimos e outros apoios financeiros, incluindo subvenções não reembolsáveis, a projectos inovadores e de elevado potencial.
3. Portugal Ventures: Uma empresa de capital de risco que fornece financiamento e apoio a start-ups e empresas em fase inicial. A Portugal Ventures investe numa vasta gama de sectores, incluindo tecnologia, saúde e turismo, e oferece vários programas de financiamento adaptados às necessidades de diferentes tipos de empresas.
4. IAPMEI: Uma agência pública que apoia o empreendedorismo e o desenvolvimento empresarial em Portugal.
O IAPMEI oferece uma série de programas de financiamento e apoio a empresas em fase de arranque e a pequenas e médias empresas, incluindo subvenções, empréstimos e outros incentivos financeiros.
5. Capital de arranque: Um programa de financiamento para apoiar empresas inovadoras em fase de arranque e em fase inicial com elevado potencial de crescimento. O Capital de Lançamento fornece financiamento de capital e outras formas de apoio para ajudar as empresas a crescer e a desenvolver-se.

Espanha

A Espanha oferece várias opções de financiamento para a criação de empresas a nível nacional.

Algumas das principais opções de financiamento incluem:

1. ENISA: Este programa de financiamento público oferece empréstimos e garantias a empresas espanholas em fase de arranque. O programa destina-se a empresas inovadoras e de base tecnológica em fase de arranque e oferece financiamento para diferentes fases de um negócio, incluindo a fase de semente, a fase de arranque e a fase de expansão.
2. ICO: O Instituto de Crédito Oficial (ICO) oferece diferentes tipos de empréstimos a empresas espanholas em fase de arranque, incluindo empréstimos directos, empréstimos com um intermediário privado e empréstimos com garantias.
3. CDTI: O Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) é um programa de financiamento público que apoia financeiramente as empresas inovadoras em fase de arranque em Espanha. O programa oferece diferentes tipos de financiamento, incluindo subvenções, empréstimos e empréstimos participativos.
4. NEOTEC: Trata-se de um programa de financiamento destinado a empresas inovadoras em fase

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

de arranque com menos de cinco anos. O programa prevê um financiamento até 250 000 euros e foi concebido para apoiar o desenvolvimento e o crescimento de novas empresas.

5. **INVERSIÓN SOSTENIBLE:** Este é um programa de financiamento para empresas sustentáveis em fase de arranque que tenham um impacto positivo no ambiente. O programa prevê um financiamento de até 2 milhões de euros e foi concebido para apoiar o desenvolvimento de empresas sustentáveis inovadoras.



5.2 Como podem os migrantes e refugiados candidatar-se

Os migrantes e refugiados podem candidatar-se a financiamento para o arranque de uma empresa, começando por identificar as fontes disponíveis nos respectivos países. Uma vez identificadas as fontes de financiamento, devem verificar os requisitos de elegibilidade e o processo de candidatura de cada fonte de financiamento. É essencial garantir que cumprem os critérios de elegibilidade antes de apresentarem as suas candidaturas.

Para se candidatarem a financiamento para arranque, os migrantes e refugiados devem preparar um plano de negócios sólido que descreva a sua ideia de negócio, o mercado-alvo, as estratégias de marketing, as projecções financeiras e outros pormenores essenciais. O plano de negócios deve ser acompanhado de documentos comprovativos, tais como um currículo, extractos financeiros e documentos legais.

Os migrantes e refugiados podem também procurar a assistência de agências governamentais, organizações não governamentais (ONG) e centros de apoio às empresas para os orientar no processo de candidatura e prestar outros apoios necessários.

É essencial ter em conta que o processo de candidatura e os critérios de elegibilidade podem variar consoante a fonte de financiamento e o país. Por conseguinte, os migrantes e os refugiados devem pesquisar exaustivamente e procurar aconselhamento profissional antes de se candidatarem a um financiamento para a criação de empresas.

Em geral, a candidatura a um financiamento para o arranque de uma empresa exige um planeamento cuidadoso, investigação e preparação dos documentos necessários, bem como a procura de orientação profissional.

6. Sistematização

6.1 Como sistematizar as informações acima referidas num manual prático ?

Para sistematizar a informação acima referida num manual prático, este poderia ser organizado em diferentes secções ou capítulos, cada um focando um aspecto particular da criação de uma empresa enquanto refugiado ou imigrante. Eis um possível esboço de um manual deste género:

1. Introdução

- Descrição geral do objectivo e do conteúdo do manual
- Explicação dos desafios enfrentados pelos refugiados e imigrantes quando criam uma empresa
- Importância do espírito empresarial para a integração económica e a inclusão social

2. Quadro jurídico e regulamentar para a criação de uma empresa

- Panorâmica dos requisitos legais e regulamentares para criar uma empresa no país/região em causa
- Explicação das estruturas empresariais disponíveis (empresa individual, sociedade de pessoas, sociedade anónima, etc.)
- Informações sobre como registar uma empresa e obter as licenças e autorizações necessárias

3. Acesso a financiamento e outros recursos

- Panorâmica das diferentes opções de financiamento disponíveis (subvenções públicas, empréstimos, investimento privado).
- Informações sobre como se candidatar a financiamento e onde encontrar recursos e apoio relevantes
- Explicação de como desenvolver um plano de negócios e projecções financeiras

4. Desenvolvimento de aptidões e competências empresariais

- Explicação das competências-chave necessárias para iniciar e gerir uma empresa de sucesso
- Informações sobre como adquirir essas competências através de programas de formação, orientação e outros recursos
- Exemplos de empresários refugiados e imigrantes de sucesso e as suas histórias

5. Marketing e trabalho em rede

- Estratégias para comercializar uma empresa e chegar a potenciais clientes
- Visão geral das oportunidades de criação de redes e dicas para construir relações profissionais
- Discussão das considerações e diferenças culturais aquando da criação de redes e da

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

comercialização

6. Ultrapassar barreiras e desafios



- Identificação de barreiras e desafios comuns enfrentados por refugiados e imigrantes quando iniciam uma actividade empresarial
- Estratégias para ultrapassar estas barreiras, como as barreiras linguísticas e a falta de capital social
- Debate sobre como lidar com as diferenças culturais num contexto empresarial

7. Conclusão

- Resumo das principais conclusões do manual
- Incentivar o espírito empresarial como meio de integração económica e social inclusão



Referências

1. Comissão Europeia. (2016). Uma agenda europeia para a migração. Retirado de https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration_en
2. Comissão Europeia. (2017). Plano de acção para a integração de nacionais de países terceiros. Recuperado de https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/20170404_communication_on_the_review_of_the_common_european_asylum_system_and_enhancing_legal_pathways_-_action_plan_on_the_integration_of_third-country_nationals_en.pdf
3. Parlamento Europeu. (2019). A integração económica dos migrantes e refugiados. Obtido em [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI\(2019\)637940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637940/IPOL_BRI(2019)637940_EN.pdf)
4. OCDE/UE. (2018). Recrutamento de trabalhadores imigrantes: Europe. Obtido em <https://www.oecd.org/els/mig/recruiting-immigrant-workers-europe-9789264307876-en.htm>
5. Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados. (2018). Pacto mundial sobre os refugiados. Retirado de <https://www.unhcr.org/global-compact-on-refugees.html>
6. ACNUR. (2021). Apoiar a inclusão económica dos refugiados: O que o ACNUR está a fazer. Retirado de <https://www.unhcr.org/economic-inclusion.html>
7. Banco Mundial. (2018). Deslocação forçada e migração mista: Um resumo dos efeitos económicos e sociais nas comunidades de acolhimento. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/topic/fragilityconflictviolence/brief/forced-displacement-and-mixed-migration-a-brief-on-the-economic-and-social-effects-on-host-communities>
8. ACNUR. (2019). Refugiados e emprego: Challenges and Opportunities. Recuperado de <https://www.unhcr.org/5b1941ee7.pdf>
9. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2016). Trabalhar com migrantes, refugiados e requerentes de asilo: Práticas europeias para enfrentar os desafios em matéria de emprego, educação e inclusão social. Obtido de https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-working-with-migrants-report_en.pdf
10. Bauder, H. (2017). Theorizing Employment Precarity and Immigrant Precarity in the Neoliberal Era [Teorizando a Precariedade do Emprego e a Precariedade do Imigrante na Era Neoliberal]. Migrações Internacionais, 55(5), 1-13.
11. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2017). Integração dos refugiados no mercado de trabalho na União Europeia: Challenges and good practices. FRA.
12. Organização Internacional do Trabalho. (2016). Prestação de apoio ao emprego para refugiados: Um manual para prestadores de serviços. OIT.

13. Kokko, K., & Kurttila, M. (2015). Orientação para a empregabilidade de migrantes e refugiados: Uma ferramenta para criar percursos profissionais individuais num novo país. *Revista Europeia de Formação e Desenvolvimento*, 39(3), 226-244.
14. Instituto de Política de Migração. (2018). Apoio às famílias de imigrantes e refugiados através de visitas domiciliárias. MPI.
15. OCDE/UE. (2018). Indicadores da integração dos imigrantes 2018: Settling In. Publicações da OCDE, Paris/UE, Bruxelas.
16. Bansak, K., Ferwerda, J., Hainmueller, J., Dillon, A., & Hangartner, D. (2018). Melhorar a integração dos refugiados através da atribuição algorítmica orientada por dados. *Science*, 359(6373), 325-329.
17. Dee, J. R. (2016). Barreiras e facilitadores para o sucesso do emprego entre os refugiados: A review of the literature. *Refuge: Canada's Journal on Refugees*, 32(1), 19-29.
18. Saribay, S. A., & DeRousie, R. M. S. (2016). Discrimination and employment outcomes for foreign-born workers in the United States [Discriminação e resultados no emprego para trabalhadores nascidos no estrangeiro nos Estados Unidos]. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 523-538.
19. Centro de Estudos dos Refugiados. (2018). The refugee studies centre guide to supporting the education of displaced and refugee children and young people. Universidade de Oxford.
20. Bakewell, O., & Garvey, J. (2019). Empreendedorismo de refugiados na política e na prática. *Jornal de Estudos Étnicos e Migratórios*, 45(3), 321-338. doi: 10.1080/1369183X.2018.1445978
21. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia. (2018). Desafios enfrentados pelas organizações da sociedade civil que trabalham no domínio dos direitos humanos na UE. Retirado de https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-challenges-facing-civil-society-org-anisations-working-on-human-rights-in-the-eu_en.pdf
22. McKenzie, D., & Rapoport, H. (2011). Can migration reduce educational attainment? Evidence from Mexico. *Review of Economics and Statistics*, 93(2), 376-390. doi: 10.1162/REST_a_00073
23. Comissão Europeia (2023). Previsões Económicas da Primavera de 2023: Uma recuperação resiliente face a novos desafios. Retirado de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip181_en.pdf
24. Eurostat (2023). Estatísticas do desemprego. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_rate_by_sex.2C_age_and_education_level
25. OCDE (2021). Obter as competências certas: Bélgica. Retirado de <https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20Belgium.pdf>
26. Banco Mundial (2023). Bélgica. Obtido em <https://data.worldbank.org/country/belgium>
27. Estatísticas da Finlândia. (2021). Inquérito às Forças de Trabalho [Ficheiro de dados]. Obtido em https://www.stat.fi/til/tyti/index_en.html

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

28. Banco Mundial. (2021). Desemprego, total (% da força de trabalho total) (estimativa modelada da OIT) - Finlândia. Recuperado de <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=FI>
29. Comissão Europeia. (2021). Balanço de 2020 do emprego e da evolução social na Europa: Executive Summary. Obtido de



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8277&type=2&furtherPubs=não>

30. Ministério dos Assuntos Económicos e do Emprego. (2021). Emprego e crescimento. Retirado de <https://tem.fi/en/employment-and-growth>
31. Tendências e estatísticas. (2021). O mercado de trabalho 2020. Confederação das Indústrias Finlandesas. Obtido em https://ek.fi/wp-content/uploads/2021/01/Trends_and_Statistics_2020.pdf
32. Comissão Europeia. (2021). Portugal: Panorama da resposta nacional à crise da COVID-19. Retirado de https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip151_en.pdf
33. Eurostat. (2021). Estatísticas do desemprego. Retirado de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
34. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico. (2021). Inquéritos Económicos da OCDE: Portugal 2021. Obtido de https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-portugal-2021_3b26e3d4-en
35. EFE. (2021, 29 de junho). O desemprego em Espanha aumentou em 5.107 pessoas em junho. El País. https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-06-29/unemployment-in-spain-rises-by-5107-people-in-june.html
36. Eurofound. (2021). Espanha: Respostas políticas à COVID-19 e o mercado de trabalho. <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain/covid-19-policy-responses-and-the-labour-market>
37. Eurostat. (2022a). Estatísticas do desemprego. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
38. Eurostat. (2022b). Estatísticas do desemprego - dados mensais. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem230/default/table?lang=en>
39. OCDE. (2021). Eliminar as disparidades de género em Espanha. <https://www.oecd.org/spain/Closing-the-gender-gap-in-Spain.pdf>
40. Chapman, A. (2019). O que é que os empregadores querem? Aptidões e competências valorizadas pelos empregadores. Governo australiano - Departamento de Emprego, Competências, Pequenas Empresas e Empresas Familiares. <https://www.employment.gov.au/what-do-employers-want-skills-and-competencies-valued-employers>
41. Job-Hunt.org. (n.d.). O que é que os empregadores realmente querem? https://www.job-hunt.org/job_interviews/what-do-employers-want.shtml
42. Economia do serviço público federal, PME, trabalhadores independentes e energia. (n.d.). Iniciar uma actividade. Retirado de <https://economie.fgov.be/en/themes/enterprises/starting-a-business>
43. Bélgica.be. (n.d.). Iniciar uma actividade na Bélgica. Obtido em

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

https://www.belgium.be/en/business/creation/starting_business

44. Agências empresariais finlandesas. (n.d.). Começar um negócio na Finlândia. Obtido em <https://www.suomi.fi/business-and-entrepreneurship/starting-a-business-in-finland>



45. Instituto Finlandês de Patentes e Registos. (n.d.). Iniciar uma actividade. Retirado de https://www.prh.fi/en/kaupparekisteri/start_business.html
46. Europa.eu. (n.d.). Criar uma empresa em Portugal. Comissão Europeia. Recuperado de https://europa.eu/youreurope/business/start-grow/start-up/Portugal/index_en.htm
47. Rocha, H. (2018). Iniciar um negócio em Portugal: Um guia para empreendedores. Expat Guide Portugal. Retrieved from <https://www.expatsguideportugal.com/starting-a-business-in-portugal-a-guide-for-entrepreneurs/>
48. Boletín Oficial del Estado. (2013). Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10089>
49. Boletín Oficial del Estado. (2013). Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-2015>
50. Boletín Oficial del Estado. (2015). Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del crowdfunding. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3437>
51. Boletín Oficial del Estado. (2015). Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-4834>
52. Boletín Oficial del Estado. (2014). Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>
53. InvestinWallonia. (n.d.). Financing a start-up. Retirado de <https://www.investinwallonia.be/financing-a-start-up>
54. Bélgica.be. (n.d.). Financiar a sua empresa. Obtido em https://www.belgium.be/en/economy/starting_a_business/financing_your_business
55. Finnvera. (n.d.). Financiamento para empresas em fase de arranque. Retirado de <https://www.finnvera.fi/eng/Startups>
56. Ministério dos Assuntos Económicos e do Emprego. (2021). Financiamento para start-ups e empresas em crescimento. Retirado de <https://tem.fi/en/funding-for-startups-and-growth-companies>
57. TEKES. (n.d.). Financiamento para empresas em fase de arranque. Obtido de <https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/invest-in-finland/startup-finland/funding-for-startups/>
58. Visitar a Finlândia. (n.d.). Investir na Finlândia: Financiamento. Recuperado de <https://www.investinfinland.fi/-/financing>
59. Investir em Portugal. (n.d.). Portugal 2020. Retirado de <https://www.investinportugal.pt/portugal-2020>
60. FINICIA. (n.d.). Recuperado de <https://www.fincia.pt/>
61. Portugal Ventures. (n.d.). Recuperado de <https://portugalventures.pt/>
62. IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação. (n.d.). Recuperado

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.

de <https://www.iapmei.pt/Paginas/Homepage.aspx>

RE
START

Projecto n.º: 2021-1-BE01-KA210-ADU-000034932 O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do seu conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.



**Co-funded by
the European Union**

63. ENISA. (n.d.). Financiación. Recuperado de <https://www.enisa.es/es/financiacion>
64. OIC. (n.d.). Empresas e empreendedores. Recuperado de <https://www.ico.es/es/web/ico/empresas-y-empreendedores>
65. CDTI. (n.d.). Finanças. Recuperado de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=7&MS=68&MN=2>
66. NEOTEC. (n.d.). Ayudas NEOTEC. Recuperado de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=45&MN=2>
67. INVERSIÓN SOSTENIBLE. (n.d.). Programa INVERSÃO SOSTENTÁVEL. Recuperado de <https://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=67&MN=2&TR=C&IDR=84&id=3011&tipo=2>

