



UNILAB

Universidade da Integração Internacional
da Lusofonia Afro-Brasileira

**INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

AZÉLIA NICOLAU SOUTO MAVIE

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO: PARTICIPAÇÃO DE
MULHERES EM CARGOS PÚBLICOS NA CIDADE DE MAPUTO
EM MOÇAMBIQUE**

REDENÇÃO - CE

2023

AZÉLIA NICOLAU SOUTO MAVIE

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO: PARTICIPAÇÃO DE
MULHERES EM CARGOS PÚBLICOS NA CIDADE DE MAPUTO
EM MOÇAMBIQUE**

Trabalho de Conclusão de Curso em formato de monografia apresentado ao Curso de Administração Pública, vinculado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA), da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Rosas Magrini.

REDENÇÃO - CE

2023

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da UNILAB
Catalogação de Publicação na Fonte.

Mavie, Azélia Nicolau Souto.

M416p

Políticas públicas de gênero: participação de mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo em Moçambique / Azélia Nicolau Souto Mavie. - Redenção, 2023.

42f: il.

Monografia - Curso de Administração Pública, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Redenção, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Rosas Magrini.

1. Políticas públicas - Moçambique. 2. Serviço público - Cargos e funções. 3. Mulheres. I. Título

CE/UF/BSP

CDD 320.6

TERMO DE APROVAÇÃO

AZÉLIA NICOLAU SOUTO MAVIE

POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO: PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS PÚBLICOS NA CIDADE DE MAPUTO EM MOÇAMBIQUE

Monografia apresentada como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro – Brasileira, UNILAB – Campus do Ceará.

Aprovado em: 04.12.2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Pedro Rosas Magrini (Orientador)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro – Brasileira UNILAB

Prof^ª. Dr^ª. Rosalina Semedo de Andrade Tavares (Co - Orientadora)

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro – Brasileira UNILAB

Prof^ª. Dr^ª. Andréa Yumi Sugishita Kanikadan

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro – Brasileira UNILAB

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, por serem o motivo da minha vitória. Deles, veio a força indeclinável para a materialização do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, criador do céu e da terra, pelas bênçãos que me permite alcançar em minha vida, pela força, garra, coragem e encorajamento ao longo desta jornada acadêmica, pois sem ele não teria sabedoria para lidar com as dificuldades que me são impostas na vida.

Muito mais do que agradecer, dedico este trabalho aos meus pais amados, Nicolau Mavie e Azélia Souto por todo amor, carinho e ensinamentos de vida. E aos meus irmãos Nilza Mavie, Cisbélío Mavie e Emerson Mavie pela atenção e apoio emocional e por terem sido meus mais firmes pilares nesta caminhada obstinada de busca pelo conhecimento. A toda minha família por acreditar e investir em mim. E, aos meus queridos, amorosos sobrinhos.

Ao governo brasileiro pela oportunidade concedida para realizar a minha formação superior, contribuindo para mais um aprendizado. A Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira; a reitoria; as pró-reitorias; as coordenações de curso; aos professores do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas pelos ensinamentos e apoio durante a minha estada aqui; aos servidores e terceirizados e a toda a comunidade acadêmica pela solidariedade no decorrer deste percurso.

Ao querido Professor Dr. Pedro Rosas Magrini, sou-lhe muito grata pelas instruções. Pessoa muito acessível, porém, rigorosa quando o assunto é trabalho, sou grata por ter se disponibilizado a ser meu orientador e por ter me recebido a quando do início do meu projeto e por abraçar este desafio de orientação.

Aos meus queridos colegas de curso, ser-lhe-ei vos grata pelas experiências inesquecíveis, pela amizade, respeito, irmandade, apoio ao longo do curso e na materialização deste trabalho. Com vocês pude viver aquilo que realmente se traduz em “Integração”, por meio da Cultura, Dança, Música, Literatura e Gastronomia e me permitir fazer parte de outra diversidade estando em um outro território.

Por tudo, serei eternamente grata!

“Honre o seu pai e a sua mãe, que
é o primeiro mandamento com
promessa” Efésios: 6 - 2

RESUMO

O presente estudo aborda a temática de Políticas Públicas de Gênero: Participação de Mulheres em Cargos Públicos na Cidade de Maputo em Moçambique, com o desígnio de mapear a participação de mulheres em determinados cargos públicos em instituições moçambicanas com as ações de combate à desigualdade de gênero e que o ambiente seja propício para a redução do machismo em organizações públicas, contribuindo no desenvolvimento humano e social das mesmas. Embora as mulheres correspondam a maior parte da população (51,4%), o poder económico, político e cultural está fundamentalmente concentrado nos homens. Para tanto, é necessário identificar experiências emancipadoras e igualitárias promovidas pelo Estado, bem como compreender a manifestação da desigualdade de gênero na sociedade moçambicana. A fraca participação das mulheres nos espaços de decisão, a desistência escolar, e o aumento de casamentos prematuros demonstram que as medidas elaboradas para o combate da desigualdade de gênero não têm tido uma aplicação efetiva. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica feita a partir de uma abordagem qualitativa, desenvolvida através de técnicas de inquérito por entrevista semiestruturada, dirigido às mulheres que participam em cargos públicos na cidade de Maputo. Através da pesquisa e análises realizadas, constata-se que, apesar da existência da política de paridade e protocolos internacionais de combate à desigualdade de gênero, as determinações socioeconômicas, políticas e culturais que incidem sobre as relações de gênero dificultam a aplicabilidade das políticas públicas e programas criados pelo governo. Por tanto, é fundamental a participação do cidadão na criação de políticas públicas no apoio aos administradores locais, municipais e provinciais, na busca pela melhor política pública que se aplique à cada realidade no combate à desigualdade de gênero na realidade cultural moçambicana, contribuindo desta forma para a igualdade entre homens e mulheres.

Palavras chave: Políticas públicas - Moçambique. Serviço público - Cargos e funções. Mulheres

ABSTRACT

This study addresses the theme of Gender Public Policies: Participation of Women in Public Positions in Maputo City in Mozambique, with the purpose of mapping the participation of women in certain public positions in Mozambican institutions with actions to combat gender inequality and that the environment is conducive to the reduction of sexism in public organizations, contributing to their human and social development. Although women make up the majority of the population (51.4%), Economic, political and cultural power is fundamentally concentrated in men. To this end, it is necessary to identify emancipatory and egalitarian experiences promoted by the State, as well as to understand the manifestation of gender inequality in Mozambican society. The low participation of women in decision-making spaces, school dropouts, and the increase in premature marriages demonstrate that the measures designed to combat gender inequality have not been effectively implemented. This is a bibliographic research based on a qualitative approach, developed through semi-structured interview survey techniques, aimed at women who participate in prominent public positions in the city of Maputo. Through the research and analyses carried out, it is found that, despite the existence of parity policy and international protocols to combat gender inequality, the socioeconomic, political and cultural determinations that affect gender relations hinder the applicability of public policies and programs created by the government. Therefore, citizen participation in the creation of public policies in support of local, municipal and provincial administrators, in the search for the best public policy that applies to each reality in the fight against gender inequality in the Mozambican cultural reality, thus contributing to equality between men and women.

Keywords: Public policies - Mozambique. Public service - Positions and functions. Women.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. OBJETIVOS	3
3. DADOS GERAIS E LOCALIZAÇÃO DE MOÇAMBIQUE.....	4
4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	8
5. METODOLOGIA	13
6. RESULTADOS E DISCUSSÕES	15
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

1. INTRODUÇÃO

Esta monografia se justifica pela contemporaneidade do estudo da temática da desigualdade de gênero na sociedade moçambicana, especialmente as mulheres que tendem a sofrer mais com a violência, as crises e com o desemprego, o que por outra Novellino (2016), chamou de "feminização da pobreza". Se poderia recorrer à implementação de políticas públicas específicas para mulheres, entretanto, é possível perceber a insuficiência de políticas públicas de igualdade de direitos e de proteção da mulher no Estado moçambicano, nas suas províncias, cidades, municípios e distritos. E, essa é a principal instigação desta pesquisa para mapear e perceber como se dá o processo de participação das mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo - Moçambique.

As políticas públicas que preveem a igualdade de gênero têm feito parte da agenda internacional desde a Conferência de Beijing em 1995, não sendo diferente em Moçambique, uma vez que constitui um dos objetivos centrais do Governo desde os primeiros dias da independência.

Em Moçambique, a mulher continua a ser a maioria: dos cerca de 28 milhões de habitantes, 15 milhões são mulheres. No entanto, o sexo feminino ainda enfrenta dificuldades no acesso ao trabalho e em participar de cargos públicos. Precisa - se estudar este tema para perceber a visão da sociedade em relação ao espaço que as mulheres ocupam em determinados cargos.

Situando geograficamente, o país da África Ocidental que se estará aqui estudando, Moçambique estende - se pela costa sudeste do continente africano com uma superfície de 799.380 km², fazendo limite a norte com a Tanzânia, a oeste com Malawi, a Zâmbia e Zimbábue, a sul com Eswatini e a África do Sul e a leste com Oceano Índico. A área de estudo está localizada na porção sul do país, com cerca de 22.693 km², esta província está dividida em 8 distritos e possui 4 municípios: Boane, Matola, Namaacha e Manhiça.

1.1 PROBLEMA

Segundo o SEGGIARIO (2017), na visão de sociedade contemporânea, onde as mulheres estão inseridas, elas estão à frente de muitas organizações, todavia ainda existem resquícios dos séculos passados, limitando o mundo feminino em pleno século XXI. Por sua vez, salienta que o mercado de trabalho as mulheres ainda recebem sistematicamente menos que os homens, e enfrentam diariamente problemas, como a discriminação de gênero, o assédio, a imposição de padrões de beleza e o machismo, ainda presentes nas empresas.

Na mesma senda, Neves (2009) apud Seggiario, afirma que o mercado pode ser impiedoso com as mulheres, resultado de vários séculos de opressão, e uma formação acadêmica não muda essas circunstâncias, uma vez que mesmo depois de formadas as mulheres ganham menos e têm menos autoridade que seus colegas homens, até aquelas que se destacam por suas notas na academia ou competência profissional.

1.2 Justificativa

Diante dessa situação, remete nos entender o caso específico de Moçambique, através duma revisão de literatura onde alguns autores como Klaveren, Tijdens, Hughie-Williams, Ramos Martin no seu estudo intitulado *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Moçambique* (2009) onde apontam que nos últimos 15 anos, Moçambique tem registado uma situação política bastante estável. Embora, nos primeiros anos do século XXI o plano do governo tenha se centrado sobretudo na governação, o desempenho do país neste sentido não tem sido consistente. O sistema judiciário formal continua inacessível à maior parte dos pobres, o que prejudica sobretudo as mulheres, pela existência de muita violência doméstica e discriminação contra as mesmas.

Por conta do acima exposto, surge o interesse de pesquisar a participação de mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo em Moçambique. Portanto, a pergunta que nos dirige é: que políticas públicas de gênero o governo moçambicano tem adotado para fazer face à situação de participação de mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo em Moçambique?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

- ❖ Mapear a participação de mulheres em cargos públicos no setor da Saúde, Educação, Recursos Hídricos e Finanças na Cidade de Maputo em Moçambique e entender como elas chegam aos referidos cargos.

2.2 Objetivos Específicos

- ❖ Avaliar o processo de inserção das mulheres maputenses no mercado de trabalho no setor público;
- ❖ Analisar o processo das mulheres moçambicanas no acesso à educação e a promoção de inclusão de gênero nas instituições públicas;
- ❖ Avaliar o seu nível de escolaridade como impedimento para a participação nesses cargos;
- ❖ Identificar possíveis impactos econômicos que estão intimamente ligados à questão de gênero.

3. DADOS GERAIS E LOCALIZAÇÃO DE MOÇAMBIQUE

Figura 1 – Mapa de Moçambique



Fonte: <https://www.google.com/search?q=mapa+de+mo%C3%A7ambique&tbm>

3.1 Dados gerais de Moçambique

- ❖ Nome oficial: República de Moçambique;
- ❖ Gentílico: Moçambicano;
- ❖ Extensão territorial: 801.590 km²;
- ❖ Localização: África Austral, na região ocidental;
- ❖ Capital: Maputo;
- ❖ Clima: Tropical;
- ❖ Governo: República presidencialista;
- ❖ Idioma: Português;
- ❖ Religiões: 56% (cristianismo); 18% (islamismo); 26% (outras);
- ❖ População: 32.080.000 habitantes;

- ❖ Densidade demográfica: 28,5 habitantes/quilómetro quadrado;
- ❖ Taxa média anual de crescimento populacional: 2,3%;
- ❖ População residente em área urbana: 37,65%;
- ❖ População residente em área rural: 62,35%;
- ❖ População subnutrida: 38%;
- ❖ Esperança de vida ao nascer: 42,4 anos;
- ❖ Domicílios com acesso a água potável: 42%;
- ❖ Domicílios com acesso a rede sanitária: 31%;
- ❖ Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): 0,284 (baixo)
- ❖ Moeda: Metical
- ❖ Produto Interno Bruto (PIB): US\$ 15,78 bilhões
- ❖ PIB per capita: US\$ 491
- ❖ Gini: 54%
- ❖ Fuso horário: *UTC+2*
- ❖ Relações exteriores:
 - Organização das Nações Unidas (ONU);
 - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP);
 - União Africana (UA).

Fonte: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/mocambique.htm>

3.2 Divisão administrativa

Às províncias estão divididas em 128 distritos, os distritos subdividem-se em 394 postos administrativos e estes em 1042 localidades, o nível mais baixo da administração local do Estado.

Tabela 1: Ilustração das províncias, cidades capitais e regiões

Província	Cidade capital	Região
Cidade de Maputo	-	Sul
Maputo	Matola	Sul
Gaza	Xai – xai	Sul
Inhambane	Inhambane	Sul

Sofala	Beira	Centro
Tete	Tete	Centro
Zambézia	Quelimane	Centro
Manica	Chimoio	Centro
Niassa	Lichinga	Norte
Cabo Delgado	Pemba	Norte
Nampula	Nampula	Norte

Fonte: (autora, 2023).

Moçambique é um país em vias de desenvolvimento localizado na porção sudeste do litoral da África, a ocupação colonial foi iniciada por meio da chegada do navegador português Vasco da Gama (1469-1524) tendo como resultado desta aquisição como língua oficial o Português. A dominação portuguesa durou cerca de 4 séculos, sendo marcada pela massiva exploração de recursos naturais e mão - de - obra, além do aumento da desigualdade social local que marca a sociedade do país até os dias atuais e só alcançou sua independência no ano de 1975. O mesmo, é relativamente populoso, mas pouco povoado, tem como maiores centros urbanos as cidades de Maputo, Beira e Nampula e registra como principal setor econômico o primário, com destaque para criação de animais e a produção de grãos. Assim, como no Brasil, os alimentos mandioca, castanha e pão francês são muito consumidos pela população de Moçambique.

Tabela 2: Apresentação da população moçambicana

Idade	Porcentagem	Homens	Mulheres
0 – 14 anos	44,52 %	6. 097.116	6.028.416
15 – 24 anos	21,6 %	2.905.254	2.977.732
25 – 54 anos	27,62 %	3.525.755	3.995.264
55 – 64 anos	3,37 %	442.990	475.900
65 e mais	2,88 %	359.624	425.738

Fonte: INE - Moçambique (2022)

No entanto, no decorrer da pesquisa, percebeu - se que cerca de 296.586 funcionários (homens e mulheres) e agentes do Estado foram recenseados em 2013 pelo então Ministério da Função Pública, atual Ministério da Administração Estatal e Função Pública (desde 2014) onde, deste total 101.121 (35%) eram professores do nível primário. Mas, atualmente, considera - se que pelo menos 90% de todas as mulheres economicamente ativas estejam envolvidas na agricultura, comparado com 66% dos homens economicamente ativos, e que a maioria das mulheres esteja dedicada na agricultura de subsistência (SARMENTO, 2011). Permanecer na agricultura, embora proporcione segurança ao agregado familiar, não é vantajoso para as mulheres, pois elas se dedicam somente a essa atividade e não têm nenhuma perspectiva melhor de vida. Desta forma, foi possível perceber durante a realização desta pesquisa que não existem políticas públicas que protejam ou beneficiem a estas mulheres que praticam a agricultura.

Compreender as principais barreiras que interferem na promoção e elevação das mulheres para o exercício do poder nas organizações pode contribuir significativamente para a aprendizagem das organizações e sucesso dos indivíduos (Reis, 2014). As organizações, ao apostarem nas medidas adequadas às necessidades desta população (mulheres), podem promover o desenvolvimento e retenção de colaboradores de elevado potencial como podem também contribuir para a promoção da igualdade de oportunidades (PATEL & BUITING, 2013).

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresentam-se fundamentos teóricos relacionados a políticas públicas, políticas públicas de gênero e políticas públicas de gênero em Moçambique, envolvendo conceitos, bem como suas expectativas.

4.1 POLÍTICAS PÚBLICAS

Ainda não é consensual, nem melhor e muito menos única a definição de políticas públicas. Enquanto área de conhecimento e disciplina acadêmica nasce nos EUA, rompendo ou pulando as etapas seguidas pela tradição europeia de estudos e pesquisas nessa área, que se concentravam mais na análise sobre o Estado e suas instituições do que propriamente na produção dos governos. Assim, na Europa, a área de política pública vai surgir como um desdobramento dos trabalhos baseados em teorias explicativas sobre o Estado e sobre o papel de uma das mais importantes instituições do Estado.

Mead (1995) a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas. Lynn (1980) a define como um conjunto específico de ações do governo que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) segue o mesmo veio: política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”

4.2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO

Novellino (2016) define políticas de gênero como políticas públicas favoráveis às questões de gênero, com objetivo de contribuir para o emponderamento das mulheres de forma a erradicar a desigualdade de poder entre homens e mulheres. Constata - se que as principais questões de gênero são de carácter sociais e étnicas e por sua vez, segundo Scott (1989), o termo gênero desenvolveu - se nas análises feministas na década de 1970, sendo definido como construção social de atributos diferentes entre homens e mulheres, causadas pela desigualdade social, cultural e não desigualdade biológica e natural. O conceito de gênero permitiu passar de uma análise da situação da mulher baseada no aspecto biológico para uma compreensão das relações entre homens e mulheres como produto de padrões determinados social e culturalmente, e, portanto, passíveis de modificação. As relações de gênero, com seu substrato de poder, passam a constituir o

centro das preocupações e a chave para a superação dos padrões de desigualdade. (Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, Pequim, 1995, pag.3).

4.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO EM MOÇAMBIQUE

A “Declaração da SADC sobre Gênero e Desenvolvimento”, adotada em Setembro de 1997 pelos Chefes de Estado e de Governo promoveu a introdução de instrumento que responsabiliza os parlamentos da região pela promoção da igualdade de género e decidiu que estes deviam esforçar-se por atingir uma meta de pelo menos 30% de mulheres representadas nos respectivos Parlamentos. Assim, foi aprovada pelos chefes de Estado e de Governo da SADC a aplicação do sistema de Quotas, o qual foi recomendado a todos os Parlamentos e Partidos Políticos da região; a quota obrigatória que se estabelece para as mulheres no processo eleitoral moçambicano é de 35%.

Para uns, o sistema de quotas é uma forma de ação afirmativa necessária, até que a situação de igualdade chegue a um equilíbrio; para outros, as quotas representam discriminação dos homens a favor da promoção rápida das mulheres não pela sua competência, mas pelo cumprimento dos comandos internacionais. Por vezes, o aumento do número de mulheres nos órgãos de decisão acaba por ser cargo de “fachada” destinados a cumprir quotas. Isto justifica-se pelo fato de se ter uma cultura maioritariamente patriarcal que ainda é relutante em aceitar a ideia de que as mulheres ocuparem certos cargos de relevo, tradicionalmente reservados aos homens (Raimundo, 2009; Sumbana, 2011).

Na questão sobre o acesso das mulheres ao poder, o debate sobre a necessidade de quotas para o alcance da paridade existem duas posições divergentes, uma que defende que a ocupação do poder pelas mulheres deve corresponder à unanimidade de posições; e a outra percebe o acesso das mulheres a lugares de decisão como um meio para atingir uma justa distribuição demográfica.

No entanto, embora tenha-se definido o sistema de quotas de 35% para permitir o aumento de visibilidade das mulheres na ocupação dos cargos de chefia, verifica-se ainda resistência concernente a distribuição dos mesmos, com manifestações discriminatórias resultantes da cultura patriarcal que determina a submissão e a dependência das mulheres.

O referencial teórico da pesquisa percorrerá algumas perspectivas que se consideram como essenciais para a discussão, entre elas: mulheres em cargos públicos, no mercado de trabalho, em cargos de liderança, análise das dificuldades de gênero enfrentadas por elas e mulheres no século XXI. A mulher como agente de mudança social em Moçambique. A perspectiva do desenvolvimento territorial tem trazido novas abordagens à questão desenvolvimentista, colocando em evidência os sujeitos sociais e suas práticas. Dentro desta abordagem, a questão do gênero se coloca como um importante aspecto, ao compreendermos que uma condição mais igualitária entre homens e mulheres é capaz de construir um desenvolvimento não apenas destas mulheres, mas da sociedade como um todo. Este trabalho busca refletir acerca do desenvolvimento vinculado ao conceito de território, através da valorização da mulher como agente de mudança social. (SEN, 1999; BANCO MUNDIAL, 2012).

Compreender de que maneira a mulher se constitui em um agente de mudança social para o desenvolvimento territorial em Moçambique. Para isto, discute-se o desenvolvimento com ênfase na abordagem territorial; são apresentados dados secundários socioeconômicos de Moçambique, com diferenciação de resultados entre homens e mulheres, e de dados específicos sobre as mulheres; e realiza-se descrição e análise do xitique enquanto prática emancipatória feminina. Observou-se que, no contexto da mulher moçambicana, a prática do xitique¹ tem contribuído com a expansão das suas capacidades e ampliação das suas possibilidades de vida. Ao observar a questão do gênero, a perspectiva territorial auxilia a ampliar a reflexão sobre o desenvolvimento.

4.3.1 Xitique

Xitique é uma prática de longa tradição em Moçambique, tanto nas zonas rurais como nas urbanas. Este, é mais conhecido como uma forma de poupança e muito mais usado na área de microfinanças. Ele serve fundamentalmente para responder as necessidades de consumo imediato, e, embora em menor grau, para suprir as necessidades à longo prazo.

O xitique enquadra-se nas redes de solidariedade e ajuda mútua, na medida em que baseia-se na confiança e nos vínculos recíprocos entre membros de um determinado

¹ Xitique: é uma gíria moçambicana utilizada para descrever uma forma informal de poupança, onde cada pessoa por vez, seja mensal ou semanal, recebe um determinado valor (dinheiro) igualitário por todos os membros do grupo.

grupo social, o que mostra, de forma clara a dinâmica fundamental da sociedade em responder e enfrentar os problemas do dia-a-dia, usando meios alternativos próprios para gerarem rendimentos que asseguram a sua sobrevivência.

Atualmente, apenas 22,2% da população tem acesso a pelo menos um dos serviços financeiros oferecidos, destes 14,6% da população moçambicana usa os serviços financeiros informais para fins de poupança, pelo fato desses produtos não serem disponibilizados pelos bancos. Cerca de 5,7% de adultos recorrem ao xitique para canalizarem as suas poupanças, para fazer frente às emergências ou falta de dinheiro, seguidas pela expansão do negócio (De Vletter, Lauchande, e Infante 2009).

A maioria dos participantes recorre a prática do xitique como alternativa viável para adquirir bens duráveis em curto espaço de tempo, pelo fato do xitique ser um mecanismo que facilita o acesso fácil e rápido ao crédito comparativamente ao setor financeiro formal devido a confiança pessoal em que assentam a este esquema (Cruz, 2002).

Se estabeleceu identificar o perfil das pesquisadas; verificar a percepção destas sobre questões como a discriminação de gênero, assédio, padrões de beleza, diferença salarial no ambiente de trabalho e averiguar junto às pesquisadas se a maternidade influencia na disputa por vagas ou cargos no ambiente de trabalho. Por meio da análise destas informações coletadas junto das entrevistadas foi possível concluir que o universo de mulheres da pesquisa sente que há uma grande diferença entre o tratamento dispensado aos dois gêneros no mundo do trabalho e que os diversos direitos assegurados por lei, não impedem a discriminação de gênero.

Conforme Beauvoir (1970), as mulheres que batalham pelo sucesso e sua autonomia, dispõem de menos oportunidades que seus colegas homens. Há homens que rejeitam se submeter ao comando feminino, eles têm mais segurança em ordens de outros homens, por isso o sexo masculino ainda preenche as melhores vagas e os postos mais relevantes, mostrando que no mundo do trabalho, ainda existem duas raças: a masculina e a feminina que por sinal é vista como inferior.

Os resultados revelaram que os líderes enfrentam diversas dificuldades ressaltadas pela literatura, como maternidade, dupla jornada de trabalho e machismo. Embora elas consigam alcançar cargos de liderança, estes são, em sua maioria, secundários, ou seja, é

raro elas ocuparem cargos de primeiro escalão nos hospitais privados. Ainda, as organizações pesquisadas estão impregnadas de valores machistas e relações de poder, que se converteram em um grande obstáculo para as mulheres pesquisadas. Concluiu-se que, apesar das dificuldades enfrentadas, as mulheres conseguem alcançar os cargos de liderança desejados e que os maiores obstáculos decorrem da manutenção da posição ocupada.

Entende-se que estudar o fenômeno das mulheres nas lideranças das organizações é significativo, uma vez que as mulheres ainda são percebidas como um grupo de identidade social excluído e inferior quando se trata de alguns processos organizacionais, principalmente a promoção para cargos de alta gerência (SILVEIRA, 2009).

5. METODOLOGIA

No contexto de um projeto de grande extensão, os estudos locais traduzem-se sobretudo pela análise de casos - tipo que podem fornecer, não só uma compreensão qualitativa do fenômeno global, como indicar pistas sobre tendências a posteriori generalizáveis.

Para Moresi (2003), a pesquisa qualitativa revela áreas de consenso, tanto positivo quanto negativo, nos padrões de respostas. Ela também determina quais ideias geram uma forte reação emocional. Além disso, é especialmente útil em situações que envolvem o desenvolvimento e aperfeiçoamento de novas ideias.

Segundo Silveira e Córdova (1991, p. 58), na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O desenvolvimento da pesquisa é imprevisível. O conhecimento do pesquisador é parcial e limitado. O objetivo da amostra é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: seja ela pequena ou grande, o que importa é que ela seja capaz de produzir novas informações.

5.1 Técnicas e instrumentos de recolhas de dados

A metodologia utilizada neste estudo está dividida em duas partes, nomeadamente, a parte teórica que apresenta a revisão de literatura e a segunda parte aborda o estudo empírico, de natureza qualitativa, desenvolvido através da técnica de inquérito por entrevista, dirigido às mulheres que participam em cargos públicos na cidade de Maputo em Moçambique.

Primeira fase (pesquisa bibliográfica). A pesquisa bibliográfica representa a primeira fase da pesquisa e permitirá a investigação de material relacionado para a abordagem teórica da pesquisa. Segundo Vergara (2004) a pesquisa bibliográfica refere-se ao “estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas [...]”, e, tem como principal objetivo, segundo Oliveira (2007), proporcionar aos pesquisadores e acadêmicos a familiaridade com documentos de caráter científico relacionado ao tema em estudo.

Segunda fase (pesquisa documental), caracteriza-se pela busca de informações que não tiveram qualquer tratamento científico (OLIVEIRA, 2007): projetos, programas, relatórios, ofícios, portarias, editais, decretos, planos de gestão, contratos, políticas,

planos, leis, normas, avaliações, por exemplo. Foi realizado o levantamento documental via internet e via entrevista por meio de formulário google.

Neste processo, os objetivos propostos nesta pesquisa foram alcançados, por meio da revisão de literatura e de entrevistas semiestruturadas feitas de forma remota no formulário google em dias previamente combinados com as entrevistadas, e esta se deu com base na disponibilidade de tempo e do interesse das mesmas em preencher o formulário.

A definição do grupo entrevistado, Gestora Operacional de Recursos Hídricos, Técnica de Orçamento, Educadora de infância, Docente, Gestora de Recursos Humanos, Jornalista, Gestora Financeira, Nutricionista e Antropóloga que participaram da pesquisa foi precedida de um levantamento preliminar, por meio de conversas, via WhatsApp e por quererem ajudar com a maior arrecadação de material o questionário foi por elas partilhados para mais mulheres.

Terceira fase (realização da entrevista a partir de um roteiro semiestruturado). Nesta fase, elaborou - se um formulário contendo 20 questões, 13 abertas e 6 fechadas que possibilitaram à informante discorrer sobre o tema proposto. O questionário foi encaminhado às mulheres em idades compreendidas entre 30 – 65 anos que estejam em cargos de destaque no Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos (MOPHRH), Ministério da Economia e Finanças (MEF), Ministério da Saúde (MISAU) e Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH).

5.2 Questões éticas da pesquisa

Segundo o dicionário Houaiss da língua portuguesa (Houaiss, Villar e Franco, 2001, p. 455) a palavra ética significa “parte de filosofia responsável pela investigação dos princípios que motivam, distorcem, disciplinam ou orientam o comportamento humano, refletindo a respeito da essência das normas, valores, prescrições e exortações presentes em qualquer realidade social”. Para Glock e Goldim (2003), a ética é o estudo geral bom ou mau, correto ou incorreto, justo ou injusto, adequado ou inadequado. Assim, a presente pesquisa está desenvolvida em colaboração entre pesquisadores e pesquisados, de modo a salvaguardar questões éticas dos entrevistados que visará garantir o anonimato, respeito, honestidade, negociação e autenticidade. Após o levantamento dos dados, eles foram analisados e discutidos, conforme se segue:

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo, serão apresentados os resultados e a análise das discussões com base na proposta metodológica, colhidos por meio de entrevista e fundamentados na literatura. A entrevista tem a finalidade de colher, fundamentalmente, a informação necessária sobre a participação de mulheres em cargos públicos de destaque na cidade de Maputo, quer sejam aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais ou mesmo profissionais, que incidem diretamente em mulheres ao acesso ao poder nas organizações moçambicanas.

A apresentação dos resultados está organizada de forma a exhibir, inicialmente, os resultados do contexto pessoal e familiar que no fundo é a caracterização, e, em segundo momento, apresenta o contexto profissional das entrevistadas no qual se enquadram os objetivos do trabalho.

6.1 Contexto pessoal e familiar

Nesta fase foi feita uma caracterização das participantes, nomeadamente as variáveis nome que por questões de padronização vamos referenciar como “entrevistada”, idade, sexo, raça, estado civil, filhos (quantitativo de filhos).

O quadro a seguir é apresentado de forma sintética da caracterização das entrevistadas.

Quadro 1 – Caracterização das entrevistadas

Ent.	Idade	Estado civil	Filho	Nº de filho	Nível de escolaridade	Formação profissional
E1	37	Solteira	Sim	2	Técnica média	Gestão Operacional de Recursos Hídricos
E2	35	Casada	Não	0	Superior	Administração Pública
E3	36	Casada	Sim	3	Licenciatura	Técnica de Orçamento
E4	42	Casada	Sim	2	Técnica Superior N1	Direito
E5	36	Casada	Sim	2	Mestre	Docência
E6	30	Solteira	Não	0	Superior	Educação Ambiental
E7	38	Solteira	Sim	1	Licenciatura	Recursos Humanos
E8	30	Casada	Sim	1	Mestranda	Jornalismo
E9	40	Solteira	Não	0	Licenciatura	Ciências da Comunicação

E10	35	Solteira	Não	0	Licenciatura	Comunicação e Extensão rural
E11	31	União de facto	Sim	1	Licenciatura	Gestão de Recursos Humanos
E12	42	Casada	Sim	2	Licenciatura	Ciências Jurídicas
E13	64	Solteira	Sim	1	Licenciatura	Agrônoma
E14	44	Casada	Sim	3	Superior	Educação de Infância
E15	38	Casada	Sim	3	Licenciatura	Gestão Financeira
E16	52	Solteira	Sim	1	Pós-Graduada	Geóloga
E17	48	Solteira	Sim	2	Licenciatura	Técnica de Gestão de Recursos Hídricos
E18	50	Casada	Sim	3	Licenciatura	Md
E19	45	Casada	Sim	1	Licenciada	Nutricionista
E20	36	Casada	Sim	2	Mestrada	Antropóloga

Fonte: Autora, (2023).

O perfil das participantes oferece informações para descrever os resultados obtidos: foram entrevistadas 20 pessoas, que na sua totalidade eram mulheres. Numa breve caracterização das participantes, verificamos que a amostra das mulheres em exercício de cargos públicos de poder em Maputo é composta na sua maioria por mulheres, compreendendo a faixa etária entre os 30 - 64 anos; Identificando - se todas com o sexo feminino; e a cem por cento se considerando de raça negra;

Relativamente ao estado civil, 55% das mulheres são casadas, 40% mulheres solteiras e 5% união de facto ²que também é tratado por “lobolo” em Moçambique; (Quadro 2). 80% afirmou ter filhos e 20% não tem; Questionadas sobre quantos filhos 20% não tem filhos, 30% tem um filho, 30% tem dois filhos, 20% tem três filhos; Quanto à média de número de filhos, a mesma está em volta de 1 (um) e 2 (dois) filhos, valor abaixo da média nacional de acordo com (INE, 2017).

6.2 Contexto profissional

Nesta fase, foi feita a caracterização em termos profissionais do trabalho das mulheres que participam em alguns cargos públicos.

² lobolo é um casamento tradicional africano, onde a família da noiva recebe um dote “dinheiro” pela perda que representa o casamento da filha e a ida para casa do noivo

6.2.1 Apresentação e análise descritiva do setor, da função desempenhada, do tempo de trabalho, se é servidora efetiva (Questão 11, 12, 13, 14 e 16)

A seguir, apresentamos os depoimentos das entrevistadas, nas questões 11, 12, 13, 14 e 16. Assim, a síntese de respostas a estas questões consta no quadro a seguir.

Quadro 2: Respostas das Q11, Q12, Q13, Q14 e Q16

Ent.	Setor	Função que desempenha	Anos de trabalho	Primeiro emprego	Servidora efetiva
E1	Público	Técnica	13	Sim	Sim
E2	Público	Secretária	10	Sim	Sim
E3	Público	Chefe de repatriação	14	Sim	Sim
E4	Público	Jurista	17	Sim	Sim
E5	Público	Docente	8	Não	Não
E6	Público	Técnica de Orçamento	4	Sim	Sim
E7	Público	Técnica	4	Não	Sim
E8	Público	Técnica de Comunicação e Imagem	3	Não	Sim
E9	Público	Chefe de Repartição	14	Não	Sim
E10	Público	Tramitar Expediente	7	Não	Sim
E11	Privado	Consultora de Recursos Humanos	2	Não	Sim
E12	Público	Contratação Pública	19	Não	Sim
E13	Público	Não aplicável	40	Não	Não
E14	Público	Educadora	14	Não	Sim
E15	Público	Técnica	11	Não	Não
E16	Público	Técnica	15	Não	Sim
E17	Público	Técnica	22	Não	Não
E18	Público	Ponto focal SGG	25	Não	Sim
E19	Público	Consultas de Nutrição	21	Não	Sim
E20	Privado	Pesquisadora	7	Não	Não

Fonte: Autora (2023)

O Quadro 4 permite visualizar o setor, a função que desempenha, os anos de trabalho, se é o primeiro emprego e por último se é servidora efetiva no cargo. Analisando a situação de trabalho das inquiridas, verificou-se uma maior presença das participantes no setor público (85%) relativamente ao setor privado (15%).

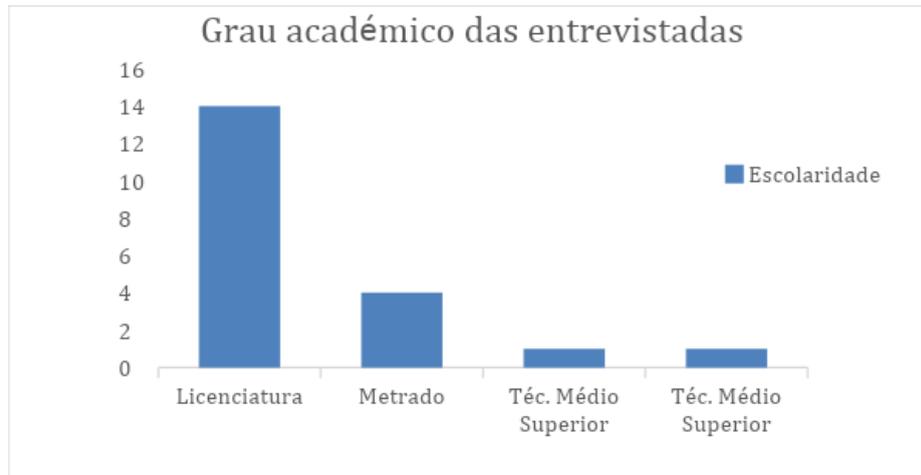
Quanto aos anos de trabalho, observou-se uma média de 13 (treze) anos de serviço onde o valor máximo é de 40 anos e o mínimo é de 2 anos. Estes anos de trabalho na organização mostram que essas mulheres absorveram algum conhecimento, estando preparadas para assumirem cargos de chefia, mesmo com o caso de uma das entrevistadas que já está reformada. Em relação aos cargos que desempenham, é possível perceber que o tempo máximo de atuação em cargos diretivos ou de chefia é de 10 anos no máximo e 5 anos no mínimo. Por outra, concernente às funções, o tempo de desempenho de suas atividades no setor público é de no máximo 5 anos.

A participação em cargos é feita através de concursos públicos, onde o ministério, empresa ou organização lança um edital e desta forma é feito todo processo de seleção de forma clara e transparente, mas que também acontece de haver um cargo a ser ocupado por uma pessoa que não tenha passado por esse processo, e, por ter algum conhecido ocupando um cargo diretivo coloca – a trabalhando naquele posto. É fácil perceber que as mulheres têm tido enorme dificuldade para assumirem cargos de poder nas organizações moçambicanas.

Quando questionadas se era o primeiro emprego 75% respondeu que não e 25% respondeu que sim. E, na última questão que era para saber se é servidora efetiva, 75% disse que sim e 25% disse que não.

6.2.2 Nível de escolaridade atual (Q8)

Neste subcapítulo, foi analisado o nível de escolaridade (grau académico) das mulheres entrevistadas (Gráfico 1).

Gráfico 1: Grau académico no decorrer da atividade profissional

Fonte: Elaboração com base no formulário (2023)

Relativamente ao grau de escolaridade das inquiridas – 14 tem o nível de Licenciatura, 4 com nível de Mestrado, uma com nível Técnico superior e uma com nível Técnico médio. O nível de Licenciatura (0,14%) foi o grau de escolaridade mais alcançado ao longo da carreira profissional das mulheres entrevistadas seguindo-se o nível de Mestrado (0,04%). Embora haja mesma nomenclatura, não se pode confundir quando for tratar de Licenciatura em Moçambique que corresponde ao nível de graduação e no Brasil é Bacharelado e ainda se tratando de Licenciatura no Brasil este termo é atribuído para quem se forma a ser professor de uma disciplina específica no ensino fundamental e médio.

6.2.3 Dilemas que enfrenta pelo cargo que ocupa (Q17)

Esta foi a primeira questão aberta feita, debruçaram - se sobre as perguntas chave da pesquisa, que consistia em saber das entrevistadas sobre os aspectos teóricos da participação de mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo. *Em seu ponto de vista, quais os dilemas enfrentados pelo cargo que ocupa?* De que forma o aspecto teórico de participação de mulheres em cargos públicos pode fazer surgir tais dilemas.

Respondendo ao objetivo da questão, os maiores dilemas no desempenho das suas funções elas indicam a comunicação descendente, responsabilidade acrescida, desconfiança, contratos a curto prazo, dificuldade na mudança de carreira e preconceitos. (Anexo 2)

6.2.4 Estratégias de enfrentamento de tais dilemas (Q18)

O objetivo desta questão é de tentar destacar as estratégias de enfrentamento de tais dilemas enfrentados pelas entrevistadas na participação de mulheres em cargos públicos. Explicando, elas responderam que o diálogo, persistência, profissionalismo, dedicação, atitude responsável e firmeza nas ações constituíam as estratégias de enfrentamento de tais dilemas. (Anexo 3)

6.2.5 Questão sobre vantagem de trabalhar no setor público (Q19)

Algumas falas me foram um pouco surpreendentes, principalmente no quesito que diz respeito às vantagens de trabalhar no setor público. Esta questão não teve resposta unânime, umas responderam que sim e algumas responderam que não. Outras primavam pela questão da segurança, uma falou que era apenas para garantir a reforma, outra pela estabilidade salarial e houve quem disse que foi desafiador. Assim, muito se diz que o Estado facilita a progressão de carreira, que para algumas não é assim tão linear ou mesmo garante a reforma o que para outras divide opiniões. Consta no Artigo 251 da Constituição da República de Moçambique o seguinte sobre progressão de carreira:

O acesso à Função Pública e a progressão nas carreiras profissionais não podem ser prejudicadas em razão da cor, raça, sexo, religião, origem étnica ou social ou opção político-partidária e obedece estritamente aos requisitos de mérito e capacidade dos interessados. MOÇAMBIQUE, [Constituição, (2004)]

6.2.6 Alguma coisa que queira acrescentar (Q20)

Para que eu pudesse dar mais espaço às entrevistadas, deixando-as dar um contributo maior por cima do que já tinha indagado, a última questão foi exatamente para que deixassem alguma opinião caso tivessem algo a acrescentar, e as respostas foram produtivas, tendo elas citado o salário baixo que por vezes dá vontade de ter outra fonte de renda ou ir para o privado; A dinâmica de trabalho no sector público que é limitada e com recursos escassos; Demora na adaptação de novos métodos de trabalho que abram espaço a progressão do colaborador; Cargos de chefia muitas vezes são por confiança e não por mérito principalmente para as mulheres; Criação de cenários de descrédulo no caso em que a mulher tem um cargo de chefia . (Anexo 4).

6.2.7 Recomendações para estudos futuros

Da análise resultante desta pesquisa, com as considerações tecidas anteriormente, importa recomendar às organizações moçambicanas, à sociedade civil e às próprias mulheres, o seguinte: Diante do atual estágio, cabe, às organizações, assumirem as suas responsabilidades perante o problema. Nesse sentido, sugere-se a implementação de mudanças que procurem promover a igualdade do gênero baseando-se na meritocracia, com uma política organizacional que facilite essas mudanças. Por outro lado, devem ser dispensados os tratamentos desiguais; As empresas devem procurar a flexibilidade para a retenção da mulher no mercado de trabalho para que aproveitem da melhor maneira as suas competências e capacidades. De igual modo, as mulheres devem ter objetivas, procurando acreditar em si mesmas, ultrapassando todos os desafios para que continuem conquistando seus espaços, focando-se na solução dos problemas, rumo à desejada equidade profissional; Não basta quebrar-se com os paradigmas no meio organizacional, é preciso que a mesma seja acompanhada e consubstanciada numa reflexão nas relações de gênero no meio familiar e na sociedade, de uma forma geral.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo proporciona algumas reflexões que possibilitam identificar e mapear suas principais informações e compreender a relação que as políticas públicas de gênero têm com a Participação de Mulheres em Cargos Públicos de Destaque em Moçambique na cidade de Maputo. Para melhor percepção do processo procurou-se compreender as divisões estruturais do espaço sociocultural moçambicano. Desta forma, para melhor apresentá-las faz-se pertinente retornar ao objetivo principal da pesquisa que é mapear a participação de mulheres em cargos públicos na Saúde, Educação, Recursos Hídricos e Finanças em Maputo-Moçambique. Para o alcance do nosso objetivo geral, a pesquisa apoiou-se nos seguintes objetivos específicos: avaliar o processo de inserção das mulheres maputenses no mercado de trabalho no setor público; analisar o acesso das mulheres moçambicanas no acesso à educação e a promoção de inclusão de gênero nas instituições públicas; deduzir o seu nível de escolaridade como impedimento para a participação nesses cargos; identificar possíveis impactos econômicos que estão intimamente ligados à questão de gênero.

Maume (2016) afirma que a equidade entre os gêneros só será alcançada quando as atividades dentro do ambiente familiar passarem a ser repartidas de forma equilibrada. É de realçar que a repartição equilibrada das atividades familiares não faz parte da realidade moçambicana, o que demonstra a necessidade da sociedade avançar nessa matéria para que possamos reduzir alguns preconceitos na relação entre homens e mulheres no âmbito familiar e profissional. Pois assim, nos dias atuais, é importante saber conciliar a família e o trabalho porque no final a mulher tem um papel perante a sociedade, de mãe, esposa (dona de casa), mas também de ser uma ótima profissional.

O papel reprodutor do sexo feminino e as responsabilidades domésticas levam a que muitas mulheres deixem a sua carreira para segundo plano, ou abdicuem dela na sua totalidade, e este fato tem sido apontado também como uma das dificuldades para as mulheres ascenderem a cargos de poder nas organizações (Choi & Park, 2014).

Dada a problemática da temática, resultaram conclusões que poderão contribuir para que esta temática seja estudada com maior profundidade. No que concerne à participação de mulheres moçambicanas nos espaços de poder e no mercado de trabalho, pois, a participação da mulher no mercado de trabalho também funciona como um

impulso para a institucionalização de leis que consolidam a democracia e a igualdade de gênero.

Quanto à formação, aferiu - se que o perfil das entrevistadas é o de nível de escolaridade alto, onde a maioria possui o grau de licenciatura, isto é, cultivam conhecimento contínuo, estudaram e continuam a estudar, para as suas capacitações que lhes permitam enfrentar novos desafios. No entanto, as mulheres ainda enfrentam muitas dificuldades para prosseguir com os seus estudos avançados, dadas as suas responsabilidades familiares e profissionais. Todas as entrevistadas são competentes nos cargos que desempenham, até porque em média estão há dez anos naqueles setores, mostram domínio no que fazem, dos problemas que enfrentam e do que pretendem.

Mesmo tendo avanços em termos de políticas públicas, as mulheres em Moçambique ainda precisam enfrentar diversas desigualdades no seu cotidiano. Deparando-se com uma sociedade machista que a coloca em desvantagem em termos econômicos e sociais. Um dos maiores problemas que afetam a plena implementação das políticas públicas em Moçambique, é a fraca divulgação das políticas pelos órgãos governamentais e a cultura tradicionalista.

Na criação, implementação e interiorização das políticas, algumas sociedades acreditam que a desigualdade de gênero é normal e cultural, ocorrendo com frequência nos países menos desenvolvidos, que é o grande polo da desigualdade. Existem ainda grandes desafios de implementação e interiorização de políticas públicas de combate à desigualdade de gênero nos países africanos, especialmente em Moçambique.

Os dados obtidos permitem concluir que não basta apenas a criação de políticas públicas para garantir a igualdade entre homens e mulheres, é necessário também que essas políticas sejam específicas, atuais e direcionadas a assegurar a igualdade de gênero. Deste modo, recomenda-se às entidades responsáveis pela criação de políticas mais ousadas e que vão de acordo com a realidade da sociedade, e que trabalhem mais na divulgação das leis e das PPs. E que a divulgação das políticas não fique unicamente à mercê dos ministérios. Espera-se futuramente que os papéis sociais das mulheres não venham a determinar a sua posição na sociedade, e que homens e mulheres possam se relacionar em pé de igualdade em termos de recursos, poder decisório, distribuição de tarefas e oportunidades, quebrando assim a feminização da pobreza.

7.1 Limitações

A ausência e escassez de literatura publicada sobre as questões de Poder de Gênero Feminino nas Organizações em Moçambique. Tal ausência não permitiu conferir dados anteriores sobre o estudo em causa, o que existindo, permitiria a outra possível perspectiva de análise ou mesmo uma comparação de dados anteriores e atuais ou entre setor público e privado. Em contrapartida, este fato foi mais uma motivação para produzir a monografia sobre um tema com escassez de informação especializada;

É importante acentuar, de maneira sucinta, algumas limitações encontradas ao longo da realização deste estudo. No decorrer deste trabalho encontramos alguns obstáculos relacionados ao acesso e recolha dos dados na partilha de informação das instituições, a escassez de matérias moçambicanas voltados para esta temática, e a escassez de dados sobre a mulher moçambicana. É interessante também salientar que, o presente estudo, pela sua inovação, apresenta algumas limitações inerentes à escassez de informação existente sobre o tema. A bibliografia, principalmente no âmbito nacional é deficiente, porém a nível internacional encontram-se algumas publicações, retratando investigações realizadas em Moçambique.

A opção metodológica escolhida para o desenvolvimento desta investigação, relacionada com abordagem qualitativa, não foi representativa da população, fazendo com que os resultados não sejam generalizados. No entanto, apesar destes resultados não serem passíveis de generalizações a outros contextos, a sua utilidade e o seu contributo não são, de todo, inválidos.

7.2 Contribuições

Apesar das restrições identificadas, o presente trabalho contribuirá para um melhor esclarecimento deste tema junto da sociedade e despertará a atenção de outros investigadores, motivando-os a elaborar mais pesquisas e outros estudos sobre a Participação de Mulheres em Cargos Públicos de Destaque em Maputo - Moçambique.

Contudo, as limitações encontradas no decorrer do trabalho não desqualificam o estudo, mas acrescentam a importância e urgência da temática, considera-se que este trabalho sirva de grande contributo as futuras pesquisas considerando-a como ponto de partida para outras investigações, na medida em que possa ser um subsídio de consulta

no que tange às políticas públicas de gênero em Moçambique e espera-se que as limitações indicadas se traduzam em outras linhas de pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHOI, S., & PARK, C. O, **Public personnel management**, Glass Ceiling in Korean Civil Service Analyzing Barriers to Women's Career Advancement in the Korean Government, 2014.

CRUZ, T. 2002. Determinantes globais e locais na emergência de solidariedades sociais: o caso do sector informal nas áreas periurbanas da cidade de Maputo. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, pp. 75-89.

Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, Pequim, 1995, pag.3.

DE VLETTER, F. 2001. *Microfinance in Mozambique: Are Donors Promoting Regional Feminisation of Poverty?* International Labour Organization (ILO). Southern Africa Multidisciplinary Advisory Team (ILO/SAMAT). HARARE, ZIMBABWE.

DYE, Thomas D. **Understanding public policy**. Englewood Cliffs, N.J.: PrenticeHall. 1984.

Glock, RS, Goldim JR. **Ética profissional é compromisso social**. Mundo Jovem (PUCRS, Porto Alegre) 2003.

<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/mocambique.htm>

<https://www.google.com/search?q=mapa+de+mo%C3%A7ambique&tbm> Acesso em 18 de Agosto de 2023

https://pt.wikipedia.org/wiki/Geografia_de_Moçambique >Acesso em 23 de Agosto de 2023

LYNN Lynn, L. E. **Designing Public Policy: A Casebook on the Role of Policy Analysis**, Santa Monica, Calif.: Goodyear, 1980.

MEAD, L. M. **“Public policy: vision, potential, limits”**, Policy Currents, Fevereiro, 1995.

MOÇAMBIQUE – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE (CRM), Maputo, (2004)

MOÇAMBIQUE - INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE). **Mulheres e homens em Moçambique**, Maputo: INE, 2017.

MOÇAMBIQUE - MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL E FUNÇÃO PÚBLICA (MAEFP) site geral, Maputo, 2014.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. **Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres**. 2016.

PATEL, G. & BUITING, S., **Gender differences in leadership styles and the impact within corporate boards**, Junho de 2013.

PETERS, B. G. **American public policy**. Chatham, N.J.: Chatham House. 1986

REIS, A. C. G. (2014). Percepção de barreiras na carreira e diversidade de género: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector energético. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações apresentado na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/18051/1/ulfpie047176_tm.pdf Acesso em 15 de Julho de 2023.

SARMENTO, Enilde. **O papel da mulher no desenvolvimento: o caso de Moçambique**. Espanha, 2011.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica** (D. Christine & A. Maria, Trad.). Adaptação e revisão: Christine Dabat; Maria Ávila. 1989. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero - Joan%20Scott.pdf> Acesso em 10 de Outubro de 2023.

SILVEIRA, Denise Tolfo & amp; CORDOVA, Fernanda Peixoto. “**A pesquisa científica**”. In: GERHARD, Tatiana Engel & amp; SILVEIRA, Denise Tolfo Silveira (Coord.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

APÊNDICE

APÊNDICE A: Guião de entrevistas

NOTA INTRODUTÓRIA

O guião da entrevista que nos propomos a realizar tem como objetivo mapear a participação de mulheres em cargos públicos de destaque em Maputo. A ideia subjacente é perspectivar o processo das mulheres moçambicanas no acesso à educação e a promoção de inclusão de género nas instituições públicas na cidade de Maputo em Moçambique.

O mesmo destina-se a um estudo no âmbito da elaboração da monografia do Bacharelado em Administração Pública na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, cujo tema é: “Políticas Públicas de género: Participação das Mulheres em Cargos Públicos de Destaque em Maputo - Moçambique”.

Este guião de entrevista é de natureza estritamente confidencial. O tratamento dos dados será efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o anonimato da colaboradora será sempre respeitado

Acredito no seu interesse e na tua colaboração.

Muito obrigada!

A responsável pela pesquisa

Azélia Mavie

Email: azeliamavie2@gmail.com

A orientadora,

Professora Doutora Rosalina Semedo de Andrade Tavares

Perfil social

Nome completo:

Idade:

Sexo:

Raça:

Estado civil:

Filhos: / Quantos:

Âmbito profissional

Nível de escolaridade:

Formação profissional:

Trabalha numa instituição pública:

Em qual setor:

Função que desempenha:

Há quanto tempo trabalha na instituição:

É seu primeiro emprego:

Se a resposta anterior for não, qual foi o emprego:

Servidora efetiva:

Dilemas enfrentados pelo cargo que ocupa:

Estratégias de enfrentamento:

Vê alguma vantagem em trabalhar no setor público:

Algo que queira acrescentar.

APÊNDICE B: Apresentação da síntese de resposta à pergunta (Q17)

Tabela 1: Resposta da questão 17 (Q17)

Questão	Resposta
Q17: Dilemas enfrentados pelo cargo que ocupa?	E1: Fraca aderência de mulheres em atividades meramente técnicos. Falta de mecanismos de sensibilização para que as mulheres adiram sem receios formações técnicas
	E2: Falta de agenda clara, ou seja, estratégias clara de desenvolvimento dos recursos humanos.
	E3: Falta de compromisso
	E4: Falta de credibilidade nas mulheres para assumir cargos de direção
	E5: Nenhum
	E6: Mudar de carreira
	E7: Comunicação descendente
	E8: Desafios ligados a credibilidade da capacidade profissional devido ao gênero.
	E9: Responsabilidade acrescida
	E10: Por vezes alguns colegas duvidam do meu potencial por ser mulher
	E11: Ainda que se aconselhe a direção a cumprir com o emanado na legislação pautam em fazer o que lhes favorece ignorando os direitos dos trabalhadores
	E12: Desconfiança
	E13: Não aplicável
	E14: Trabalhar com crianças com deficiência
	E15: Nenhum
	E16: Não ocupo cargo nenhum, mas, já ocupei. Nas minhas atividades, deparava-me por um lado, com a falta de meios para atingir objetivos traçados e por outro lado, como lido com utentes de água, deparava-me com a sua insatisfação por incumprimento de prazos estabelecidos, por razões aqui citadas.
	E17: Nenhum
	E18: Vários
	E19: Dificuldades na mudança de carreira
	E20: Contratos a curto prazo

Fonte: Autora (2023)

APÊNDICE C: Apresentação da síntese de respostas à pergunta (Q18)

Tabela 2: Resposta da questão (Q18)

Questão	Respostas
Q18: Estratégias de enfrentamento dos dilemas	E1: Promover e incentivar as mulheres sobre a necessidade formação nessas em áreas técnicas e principalmente sobre a igualdade de gênero no trabalho
	E2: Valorização do recurso humano e melhor direcionamento no saber fazer
	E3: Diálogo
	E4: Aplicação de uma estratégia de gênero para emponderar as mulheres.
	E5: Aumentar nível de formação, aquisição de experiência
	E6: Buscar novas oportunidades e exercer outras funções para minimizar os impactos dos dilemas
	E7: Comunicação devia ser ascendente e descendente
	E8: Persistência, profissionalismo, dedicação
	E9: Atitude responsável
	E10: Investigar mais a minha área de atuação para desempenhar bem as minhas funções e passar confiança a eles
	E11: Aconselhar e mostrar as sanções que incorrem ao pautar por decisões que infringem a lei
	E12: Firmeza nas ações
	E13: Não aplicável
	E14: Inclusão das mesmas, respeitando suas dificuldades e ajudando a supera-las sempre que necessário, demonstrar amor e igualdade com para com os outros.
	E15: Nenhuma
	E16: Procurar meios alternativos para fazer face as atividades
	E17: Nenhuma
	E18: Diálogo
	E19: Foi insistir em ir atrás do processo para conseguir fazer mobilidade
	E20: Procurar ter mais contratos

Fonte: Autora (2023)

APÊNDICE D: Apresentação da síntese de respostas à pergunta (Q20)

Tabela 3: Resposta da questão (Q20)

Questão	Respostas
Q20: Algo que queira acrescentar	E1: Nada
	E2: A Falta estratégias clara de desenvolvimento dos recursos humanos, dificulta o desenvolvimento da instituição
	E3: Que haja mais compromisso nas instalações públicas
	E4: Nada a acrescentar
	E5: Pelo salário baixo, por vezes há vontade de ter outra fonte de renda ou ir para o privado
	E6: O enquadramento de carreiras aos cargos que se ocupam nas empresas é preocupante
	E7: Melhoria nas tecnologias
	E8: A questão de liderança constitui um grande desafio principalmente te nas instituições do sector público onde a competitividade é diferente do privado.
	E9: Nada
	E10: Continuar a trabalhar, para provar que mulher também merece ocupar cargos de chefia e direção, eu como militar dirijo 106 homens e cada dia que passa aprendo mais com eles e eles comigo. Agradeço por ter participado e boa sorte na sua monografia...Deus todo poderoso abençoe
	E11: As empresas e os colaboradores começam a receber de bom grado as mulheres nos cargos de chefia. Boa sorte e espero ter ajudado.
	E12: Ter foco nas ações
	E13: Tenho pouco a dizer pois não estou no ativo
	E14: Sem mais nada a acrescentar
	E15: Não
	E16: Julgo que o maior problema no sector público, é a definição de prioridades, o que acaba comprometendo aquilo que é a agenda do sector.
	E17: Não. Muito obrigada por fazer parte do seu estudo
	E18: Não
	E19: Não

	<p>E20: A dinâmica d trabalho no sector público é limitada e com recursos escassos. Demora na adaptação de novos métodos de trabalho que abram espaço a progressão do colaborador. Cargos de chefia muitas vezes são por confiança e não por mérito principalmente para as mulheres. Cria-se senários de descrédulo em caso em que a mulher tem um cargo de chefia</p>
--	--

Fonte: Autora (2023)

APÊNDICE

APÊNDICE E – Carta de apresentação e solicitação



Redenção, 20 de Outubro de 2023.

Prezado (a) Trabalhador (a),

Assunto: Solicitação de autorização para realizar entrevista

Encontro-me a realizar uma pesquisa, no âmbito da minha monografia de Graduação em Administração Pública, da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB, e, sob a orientação da professora Rosalina Semedo de Andrade Tavares. O objetivo principal da pesquisa é de mapear e analisar a participação de mulheres em cargos públicos na cidade de Maputo em Moçambique.

Na oportunidade seguem o roteiro de entrevista que gostaria que fossem respondidos no momento da entrevista. Dado o caráter ético desta pesquisa, assegura-se a preservação da identidade da entrevistada. Ressalto que é de fundamental importância para essa pesquisa, sua percepção sobre o papel do governo angolano no combate a violência contra mulher, desemprego e na criação de políticas públicas de igualdade de direitos e de proteção da mulher em seus estados e municípios.

Agradeço antecipadamente pela colaboração no processo de desenvolvimento desta monografia. Coloco-me à disposição para qualquer esclarecimento que se faça necessário pelo e-mail: azeliamavie2@gmail.com

Atenciosamente!

Azélia Nicolau Souto Mavie