

**UNIVERSIDADE ABERTA**



**EXCLUSÃO SOCIAL DAS MULHERES NOS SECTORES DE ACTIVIDADES: CASO  
ESPECÍFICO DA CIDADE DE INHAMBANE**

**ANTÓNIO JOSÉ PERENGUE**

**MESTRADO EM RELAÇÕES INTERCULTURAIS**

**2013**

**UNIVERSIDADE ABERTA**



**EXCLUSÃO SOCIAL DAS MULHERES NOS SECTORES DE ACTIVIDADES: CASO  
ESPECÍFICO DA CIDADE DE INHAMBANE**

**ANTÓNIO JOSÉ PERENGUE**

**MESTRADO EM RELAÇÕES INTERCULTURAIS**

**Dissertação apresentada para obtenção do Grau de Mestre em Relações Interculturais**

**Orientadora: Professora Doutora Maria de Fátima Goulão**

**2013**

**À memória do meu pai, José Paulo Perengue.**

**Que fez maior esforço para que eu estudasse.**

**À Delfina, minha esposa**

**Aos meus filhos, sempre estareis brilhando nos meus olhos**

**e presentes no meu coração.**

**Goulão (2006)** *“As crianças são educadas consoante as expectativas culturais de cada sociedade e a aprendizagem dos estereótipos de género começa, geralmente, de acordo com as investigações, antes dos 5 anos e continua através da infância e da adolescência” (p.4).*

Os pensamentos geram atitudes.

Atitudes geram hábitos.

Hábitos geram um estilo de vida.

Estilo de vida é reflexo de carácter de um povo é o reflexo daquilo que ele pensa.

Nós somos o que pensamos e não o que pensamos que somos.

Jorcelangelo L. Conti<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup><http://www.slideshare.net/madnan00/porque-os-paises-pobres-sao-pobres>

## RESUMO

Para termos a noção do nosso trabalho iremos apresentar em linhas gerais ideias que colhemos durante o nosso estudo.

Ao analisarmos os diversos sectores de actividades da cidade de Inhambane, usamos uma amostra de 100 indivíduos escolhidos aleatoriamente.

Com este estudo pretendemos compreender a influência da mulher e a sua participação nos cargos de direcção, assim como analisarmos a equidade de género na tomada de decisões em diversas instituições da cidade em estudo.

No estudo aplicamos dois instrumentos de recolha de dados: entrevistas feitas aos chefes dos recursos humanos e questionários que foram aplicados aos diversos funcionários em cada instituição do nosso estudo.

Tratando-se de um curso de mestrado em relações interculturais, torna-se pertinente fazer uma breve referência sobre a cultura. Entendemos a cultura, como fruto da história, reflecte, a cada momento, a realidade material e espiritual da sociedade, do homem indivíduo e do Homem ser social, face aos conflitos que os opõem à natureza e aos imperativos da vida em comum.

Tratando-se do tema sobre a exclusão social das mulheres nos locais de trabalho na cidade de Inhambane, julgamos importante fazer uma análise sobre a visão tradicional de género que é tida como sendo a mais simplista e relaciona o género à simples diferenciação de sexos, reconhecendo, desta forma, a existência de homens e mulheres, como grupos de seres bem diferentes um do outro. A outra forma de ver para o mesmo problema, a perspectiva crítica, é considerar o género como um aspecto central de identidade, social e culturalmente construído através de interacções e práticas quotidianas.

O trabalho tem como objectivos estudar a representação social do papel de mulher no município de Inhambane e a influência deste na distribuição de cargos de direcção. Conhecer as representações de género, verificar como se distribuem os cargos de direcção no município de Inhambane assim como verificar a relação entre as representações de género e a distribuição de cargos de direcção. E para concretizar este estudo tivemos que seleccionar aleatoriamente 100 participantes compostos por funcionários e chefes dos recursos humanos.

Para a recolha de dados usamos a entrevista só para os chefes dos departamentos de recursos humanos e inquérito aos restantes funcionários e chefes de outros departamentos.

.  
Durante o nosso estudo notamos que existem muitos homens nos cargos de direcção em relação às mulheres e não existe a equidade de género, exceptuando aquelas instituições que tratam questões relacionadas às mulheres.

Verificamos durante este estudo que existe a exclusão social das mulheres nos cargos de direcção em diversas instituições da cidade de Inhambane.

**Palavras-chave:** Cultura, Género, exclusão social, estereótipo.

## **ABSTRACT**

In order to have the nation of our work we are going to present it in general lines ideas that we collected during our study.

Analyzing different areas of activities of Inhambane City we used a sample of 100 individuals selected in the different institutions.

Based on the study we intend to understand the influence of woman and her participation on direction responsibility, as well as to analyze the equity the equity of gender in decision taken in different institutions of Inhambane City through our study.

In our study we used two instruments of collecting the data: in the interviews done to the bosses or chefs of human resources and questioners that they were submitted as well as different workers of each institution of our study.

Being a course of master degree in intercultural relations, it is crucial to do a quick reference about the culture. We intend culture as a result of history, reflexing at each moment the realty material and the spiritual of the society, of the individual man and as human being a social member, through conflicts that are opposed to nature and the imperatives of the like in common.

Being the theme about social exclusion of woman in the local of work in Inhambane City, we think that it is important during analyzes about the traditional vision of gender that to the simple sexes differentiation recognizing in this way or form, whit the existence of men and woman, being known as group of human beings, a well as from one to another. The other form of vision the same problem, the critical perspective is considered as gender as a central aspect of social identity and culturally constructed though interactions and quotidian practices.

The objective of this work is to study not only the influence of the Inhambane council woman social role representation, but also to describe how it deals with the leadership ramming first, and then woman representation and the verification of how the office leadership is processed in Inhambane town council in terms of distribution of the office representative leadership, it is, how they are closed to become a boss. For us to concreticise this research we made use of one hundred workers among which, workers and the human renounce officers.

This work used different data such as interview and enquiry. We interviewed the bosses of the human resources and we used to the staff members of the departments of the institution.

During our study we notice that there are many men in direction responsibility than woman and there is no equity of gender excepting those institutions that attend woman cases.

We notice during our study that there is the social exclusion of woman in the direction responsibility in different institutions in Inhambane City.

Keys word: Culture, gender, social exclusion, stereotype.

## **AGRADECIMENTOS**

É chegado o momento de reconhecer o mérito, capacidades e habilidades das pessoas que estiveram ao meu lado para que os meus estudos fossem um sucesso, especialmente agradeço a Deus pelo Dom da vida.

Um agradecimento especial vai à Professora Doutora Maria de Fátima Goulão que acompanhou e orientou permanentemente a realização deste trabalho de forma humilde com os seus conhecimentos. Aos docentes que transmitiram com maior eficácia e paciência o seu saber ao longo da minha formação, vão os meus sinceros agradecimentos.

Os meus sinceros agradecimentos são extensivos à instituição e seus funcionários em geral, por me ter fornecido todo apoio para o sucesso da minha formação. Por todo o acompanhamento sinto-me honrado, orgulhosamente capacitado e enriquecido em conhecimentos para todos os desafios, rumo à valorização da Universidade Aberta de Lisboa e à edificação da sociedade Moçambicana.

Agradecimentos especiais vão à Delfina Fernando José Garrine, minha esposa, e aos meus filhos Lídia, Arsénio, Gírcia, João e Alvânia que tanto contribuíram de forma significativa para o sucesso da minha vida estudantil.

A outros intervenientes que permitiram o sucesso dos meus estudos em particular, o dr Augusto Nombora, que fez a revisão linguística do presente trabalho.

Vai o meu maior apreço e mais sincera gratidão, por todo apoio que sempre me prestaram sem o qual não teria chegado de modo algum, onde cheguei.

A todos, endereço os meus sinceros agradecimentos.

Inhambane, Dezembro de 2013.

## ÍNDICE GERAL

RESUMO.....	I
ABSTRACT.....	III
AGRADECIMENTOS .....	V
SIGLAS UTILIZADAS.....	VIII
ÍNDICE DE QUADROS .....	IX
ÍNDICE DE TABELAS.....	VII
ÍNDICE DE GRAFICOS .....	IX
CAPITULO I- INTRODUÇÃO.....	1
1.Introdução .....	1
2. Objectivo de estudo.....	2
3. Questões de estudo.....	2
4. Estrutura geral da dissertação .....	3
CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	4
1.GÉNERO E QUESTÕES SOCIAIS .....	4
1.1.TEORIA DE ESQUEMA SEXUAL: UMA ABORDAGEM COGNITIVA SOCIAL.....	4
1.1.1.O significado de ser masculino ou feminino.....	5
1.1.2.Conceito de género. ....	6
1.1.3. Semelhanças e diferenças de género.....	7
1.2.A INFLUÊNCIA DO CONTEXTO DE GÉNERO.....	8
<b>CUIDADO COM O TÍTULO. NÃO É ISTO QUE ESTÁ NA MINHA PROPOSTA: A</b> <b>INFLUENCIA DO CONTEXTO NO GÉNERO</b>	
1.2.1. A noção de cultura .....	9
1.2.2. Os papéis sociais. ....	10
1.2.3. As representações sociais.....	10
1.2.4. Conceito de estereótipo.....	11
1.2.5. Estereótipo de género.....	12
1.2.6. Estereótipo de género das profissões. ....	13
2. EXCLUSÃO SOCIAL E A DISCRIMINAÇÃO. ....	14
2.2. Factores (demográficos, sociais e económicos).....	15

2.2.1. Factores demográficos .....	15
2.2.2. Factores sociais .....	16
2.2.3. Factores económicos.....	16
2.3. Discriminação .....	17
2.4. Os excluídos.....	18
3. TRADICIONAL EXCLUSÃO DA MULHER NOS SECTORES DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE INHAMBANE.....	18
3.1. Contextualização de uma situação.....	18
CAPÍTULO III- METODOLOGIA .....	20
1. Escolha da Metodologia.....	20
2. Instrumentos.....	20
3. Amostra.....	21
4. Procedimentos.....	22
CAPÍTULO IV- APRESENTAÇÃO DE DADOS. ....	25
4.1. Dados referentes às entrevistas. ....	25
4.1.1.Percepção dos dirigentes em relação ao género feminino. ....	26
4.2. Dados referentes aos questionários.....	42
CAPÍTULO V. DISCUSSÃO DOS DADOS .....	47
1. Diferenças entre homens e mulheres .....	52
CAPÍTULO VI- CONCLUSÃO.....	58
CAPÍTULO VII- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS .....	65

## **SIGLAS UTILIZADAS**

**DPAI-** Direcção Provincial de Agricultura de Inhambane

**DPIC-** Direcção Provincial de Indústria Comércio

**DPMAS-** Direcção Provincial da Mulher e Acção Social

**DPPF-** Direcção Provincial de Plano e Finanças

**DPS-** Direcção Provincial de Saúde

**FM-** Fórum da Mulher

**FOSC-** Fórum das Organizações da Sociedade Civil

**GMG-** Grupo Moçambique de Desenvolvimento

**RH-** Recursos humanos

**SDEJT-** Serviço Distrital de Educação Juventude e Tecnologia

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Instituições inquiridas.....	30
----------------------------------------	----

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Funcionários que ocupam os cargos de direcção.....	33
Tabela 2: Funcionários com bolsas de estudos.....	43
Tabela 3: Percepção dos funcionários de diversas instituições sobre a tarefa de mulheres.....	52
Tabela 4: Percepção da equidade de género no local de trabalho.....	53
Tabela 5: Percepção de exclusão social no do trabalho.....	54
Tabela 6: Percepção de estereótipo de género.....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Funcionários que indicam cargos de direcção-FM.....	34
Gráfico 2: Funcionários que ocupam, cargos de direcção- DPS.....	35
Gráfico 3: Funcionários que ocupam cargos de direcção - DPCI.....	36
Gráfico 4: Funcionários que ocupam cargos de direcção - DPA.....	37
Gráfico 5: Funcionários que ocupam cargos de direcção - DPPF.....	38
Gráfico 6: Funcionários que ocupam cargos de direcção - SDEJT.....	39
Gráfico 7: Funcionários que ocupam cargos de direcção - DPMAS.....	40
Gráfico 8: Funcionários que ocupam cargos de direcção - FSC.....	41
Gráfico 9: Funcionários que estão a estudar- FM.....	43
Gráfico 10: Funcionários que estão a estudar- DPS.....	44
Gráfico 11: Funcionários que estão a estudar- DPIC.....	45
Gráfico 12: Funcionários que estão a estudar- DPA.....	46
Gráfico 13: Funcionários que estão a estudar- DPPF.....	47
Gráfico 14: Funcionários que estão a estudar- SDEJT.....	48
Gráfico 15: Funcionários que estão a estudar- DPMAS.....	49
Gráfico 16: Funcionários que estão a estudar- FSC.....	50

## **CAPITULO I- INTRODUÇÃO**

### **1.Introdução**

A presente Dissertação, apresentada no âmbito de XVIII Curso de Mestrado em Relações Interculturais, tem como tema a *Exclusão Social das Mulheres nos Sectores de Actividades: Caso específico da Cidade de Inhambane*.

A pesquisa foi realizada na Direcção Provincial de Agricultura, Direcção Provincial de Industria e Comércio, Direcção Provincial para a Coordenação da Mulher e Acção Social, Fórum das Mulheres, Fórum das Organizações da Sociedade Civil, Serviço Distrital de Educação Cultura e Tecnologia. Os dados serão apresentados por instituição para a sua melhor compreensão o que nos permite fazer um adequado estudo.

Em diversas instituições privadas ou públicas da Cidade de Inhambane notamos a existência de maior número de homens a trabalhar nestes locais em relação ao número das mulheres.

Em muitos sectores de actividades encontramos um maior número de trabalhadores do sexo masculino e estes, na sua maioria, a ocupar cargos de direcção em relação ao sexo feminino.

Neste trabalho abordaremos pontos teóricos que consideramos pertinentes para a nossa investigação, tais como estereótipo, género, cultura, discriminação, exclusão social, entre outros.

Ao decidirmos por esta pesquisa pretendemos verificar nas instituições públicas e privadas a participação das mulheres nos cargos de direcção e a equidade de género nas instituições supra citadas.

Marconi e Lakatos (2000), citado por Ivala et al (2007), define o problema como sendo uma dificuldade teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para tal se deve encontrar uma solução.

Gil (1999) afirma que a justificativa consiste na apresentação de forma clara e suscita, das razões de ordem teórica e, ou prática que justifica a pesquisa, onde procura-se responder; qual é a relevância da pesquisa? Que motivo a justifica? Quais as contribuições para a compreensão ou solução que a pesquisa apresentará.

O Governo Moçambicano recomenda que na atribuição de cargos de chefia, em cada Direcção Provincial, 30% dos funcionários devem ser do sexo feminino. No entanto, não se tem cumprido o preceito de tal recomendação.

## **2. Objectivo de estudo**

Com a realização deste estudo pretendemos responder ao seguinte objectivo geral:

Estudar a participação das mulheres nos cargos de direcção em diversas instituições da Cidade de Inhambane, isto é, verificarmos a equidade de género no local de trabalho assim como nos cargos e a sua representação social nesta cidade.

É com base nestes objectivos que definimos a nossa pergunta de investigação nestes termos:

**O que motiva a desigualdade relativamente ao sexo feminino no trabalho e na atribuição dos cargos de direcção?**

## **3. Questões de estudo.**

O objectivo geral subdivide-se nos seguintes objectivos específicos:

- Conhecer as representações de género;
- Verificar como se distribuem os cargos de direcção em cada instituição no município de Inhambane;
- Verificar a relação entre as representações de género e a distribuição de cargos de direcção;
- Analisar a igualdade de género nos sectores de actividade.

Ao verificarmos que em muitas instituições existe maior número de homens nos cargos de direcção, ficamos motivados em procurar conhecer as causas deste fenómeno.

Esperamos que esta pesquisa possa contribuir numa forma significativa para que nas instituições possa haver uma equidade de género em diversos cargos das instituições da cidade de Inhambane.

Para além disto, o despertar para esta problemática deu-se aquando da discussão dos temas estudados nos Seminários de Diversidades Culturais e de Psicologia Social Intercultural.

#### **4. Estrutura geral da dissertação**

A presente dissertação organiza-se em 7 capítulos onde encontraremos o que iremos tratar ao longo do presente trabalho.

No capítulo I iremos fazer uma abordagem geral do nosso trabalho e apresentaremos neste capítulo a pergunta de pesquisa.

O II capítulo aborda a revisão bibliográfica, abordagem teórica sobre a exclusão social, influência da cultura no género, exclusão social e a discriminação, enquadramento teórico e conceptual, onde encontramos os conceitos fundamentais que são o suporte do trabalho em apreço. No capítulo III Metodologia, apresentaremos as nossas opções metodológicas. Apresentamos ainda os instrumentos de recolha de dados, a nossa amostra, assim como, os procedimentos adoptados.

No capítulo IV faremos a apresentação de dados e capítulo V teremos a discussão de dados. Por último teremos as conclusões do nosso trabalho no capítulo VI seguidas de algumas considerações no capítulo VII que julgamos importantes para as instituições que realizamos a nossa pesquisa.

## **CAPÍTULO II – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Neste capítulo apresentaremos diferentes conceitos e abordagens científicas sobre o fenómeno de exclusão social, onde solicitamos alguns autores para nos ajudar a compreender esta problemática.

### **1.GÉNERO E QUESTÕES SOCIAIS**

Na esfera em que vivemos é comum recorrente em leigos de matéria o uso inadequado dos termos género e sexo, considerando-os mesma coisa ou termos que veiculam o mesmo significado, mas na verdade existe diferença entre eles.

Assim Julgamos conveniente esclarecer o que cada um encena semanticamente, pois são de extrema importância para este trabalho.

#### **1.1.TEORIA DE ESQUEMA SEXUAL: UMA ABORDAGEM COGNITIVA SOCIAL.**

As crianças prestam muita atenção ao seu sexo com objectivo de fazer a diferenciação entre as pessoas, classificam as pessoas de acordo com o mesmo.

Para compreender melhor a teoria de esquema sexual, Sandra Bem (1983,1985) (cit. In Atkinson: 2002:225) desenvolveu a teoria de esquema de género, uma abordagem cognitivo-social que contém elementos tanto da teoria de desenvolvimento cognitivo quanto de aprendizagem social. Um esquema (muito semelhante aos esquemas da teoria de Piaget) é um padrão de comportamento mentalmente organizado que ajuda a criança classificar as informações. Um esquema de género é um padrão de comportamento em torno do sexo. Como a teoria de aprendizagem social, uma vez que o esquema de género é aprendido, este pode ser modificado. Os adultos podem ensinar as crianças a substituir o esquema cultural predominante que promove papéis sexuais estereotipados por outros esquemas. Os adultos podem fazer isso dividindo as tarefas domésticas, dando às crianças, presentes não-estereotipados (como bonecas para os meninos e carrinhos para as meninas).

Assim as crianças ficam a saber o que significa ser um rapaz e ser uma menina na sua sociedade, conhecimento esse que pode ser diferente numa e outra cultura.

Nesta teoria as crianças tomam consciência dos papéis sexuais, mentalizam o que é ser masculino e o que ser feminino na sua cultura, considerando que os papéis sexuais diferem de cultura para cultura.

Os indivíduos determinam os seus papéis sexuais quando ainda crianças e preparam-se para quando forem adultos poderem responder às exigências sociais.

Considerando ainda a teoria de esquema de género podemos dizer que “ (...) os papéis e as atitudes consideradas tradicionalmente como masculinas ou femininas influenciaram para situar os homens e as mulheres em diferentes sectores de produção e em diferentes cargos e posições no local de trabalho”( Comissão Executiva Confederal da UGT ,2006:15).

#### 1.1.1.O significado de ser masculino ou feminino.

Neto (2000) considera que existe uma confusão na compreensão da distinção entre sexo e género é que geralmente pensa-se que são do mesmo significado: mulher = feminino e Homem = masculino. Ora pode acontecer que comportamentos considerados masculinos numa cultura possam ser julgados femininos noutra cultura. Este pensamento é sustentado por (Amâncio, 1993) ao dizer que “as representações do masculino e do feminino diz respeito à estruturação cognitiva dos géneros em categorias dicotómicas. A este nível, os sexos biológicos desempenham o papel de critérios classificatórios em torno dos quais funções se organizam configurações de atributo” (“P”. 129).

Ser do sexo masculino ou feminino afecta nossa aparência, o nosso modo de andar, nosso modo de trabalhar, brincar e vestir. O sexo influencia o que pensamos sobre nós mesmos e o que pensamos de nós.

Todos os indivíduos nascem sem género e ele é adquirido à medida que o indivíduo vai se socializando com o seu meio ambiente. Durante o seu desenvolvimento vai apresentando comportamentos e actividades relacionadas com o seu sexo. Estas actividades e comportamentos vão ser aprendidos de acordo com a cultura onde o sujeito se encontra inserido.

Assim, o género depende de cultura onde o indivíduo vive, enquanto o sexo é algo genético, nascemos com ele.

### **1.1.2. Conceito de género.**

Ao discutir sobre o conceito de género (Amância, 2003) salienta que “o género, aplicado às mulheres, aos homens, ou mesmos às relações entre eles, é incapaz de dar conta da complexidade das situações em que outras pertenças confluem, como a classe, a cor, da pele, a etnia, a religião ou a orientação sexual, simplesmente porque ele não é um atributo dos indivíduos, mas um saber da sociedade” (p.706).

Neto (2002) refere que género é um conjunto de relações que os homens e mulheres estabelecem na sociedade e considera ainda que “...um recém-nascido tem sexo, mas não tem género”. (p.126).

(Neto, 2000) considera ainda que:

O sexo é um fenómeno biológico, a divisão das pessoas em homens e mulheres de modo genético. Esta divisão está baseada em parte em diferenças cromossómicas. Todos os seres humanos têm 46 cromossomas. Para os homens, os cromossomas sexuais são compostos por um cromossoma X da mãe e por um cromossoma Y do pai. Para as mulheres os cromossomas sexuais são compostos por dois X, um do pai e um da mãe. Os homens podem apresentar características consideradas femininas, e as mulheres podem apresentar características consideradas masculinas. A preferência sexual designa se uma pessoa é heterossexual, sexualmente atraída por membros do sexo oposto, ou homossexual, sexualmente atraída por membros do mesmo sexo. Tal como as pessoas homossexuais e heterossexuais apresentam um amplo leque de comportamentos de papéis de género (“p”.37).

As diferenças que encontramos na reprodução física dão origem às diferenças de divisão do trabalho entre as pessoas uns cuidam de casa e dos filhos e outros procuram alimentos e criam condições de alojamento. Esta divisão vem desde antiguidade e com o desenvolvimento das

sociedades tende a mudar, mas sempre prevalecerá na consciência das pessoas, por todas as gerações, tendo em consideração que a cultura é transmitida de geração para geração.

Nas publicidades moçambicanas encontramos, na maioria dos casos, as mulheres a serem retratadas como pessoas que se dedicam aos trabalhos domésticos, lavando a roupa. Este é o caso da publicidade de OMO, a fazer bolos, quando se faz a publicidade de Royal e outras publicidades que estereotipam as mulheres. É neste contexto que (Pereira e Veríssimo 2008) citando (Campus e Ancelin, 2006) considera que “ a mulher tem sido muito utilizada na publicidade por duas razões principais: pelo seu poder de influenciar a compra, criando uma dimensão aspiracional de identificação; e pelo seu poder de sedução, através de um objecto, em especial nas situações em que é utilizada apenas como elemento de decoração” (“p”. 282).

### **1.1.3. Semelhanças e diferenças de género.**

Quanto às diferenças físicas, cognitivas assim como as emocionais entre homens e mulheres (Myeres, 2000) considera que:

(...) não são significativas, na verdade, há algumas diferenças e são estas que se podem considerar quanto às diferenças. Notamos que o maior número de homens médios tem setenta por cento de gordura e mulher média possui quarenta por cento de gordura, menos músculos e é 12 cm mais baixo. A maioria dos homens entra na puberdade 2 anos depois em relação às mulheres, tem vinte vezes mais probabilidade de terem uma visão com deficiência de cor, normalmente morrem 5 anos antes da morte da mulher. As mulheres são duas vezes mais vulneráveis às desordens de ansiedade e depressão. Podemos ainda dizer que as mulheres possuem o sentido olfacto um pouco melhor. Os homens têm três maiores probabilidades de cometerem suicídio e cinco vezes mais probabilidade de sofrer de hiperactividade ou distúrbios na fala quando criança e de exibir personalidades anti – sociais quando adultos (“p”. 96).

As mulheres têm maior probabilidade de chorar, de relatar que se sentem aflitas por algum assunto ou pela aplicação dos outros. Elas também possuem maior habilidade para expressar emoções por meios não verbais.

A maioria das pessoas classifica os homens como mais dominadores impetuosos e agressivos do que as mulheres.

Em todas as sociedades, essencialmente, os homens assumem uma dominância social. Em nenhuma sociedade conhecida as mulheres dominam os homens. Este estereótipo é uma construção da sociedade (pessoas).

Quanto às diferenças cognitivas podemos encontrar algumas diferenças significativas entre homens e mulheres.

### **1.2.A INFLUÊNCIA DO CONTEXTO NO GÊNERO**

De acordo com Neto (2002) podemos dizer que as crianças adquirem a noção de gênero à medida que vão compreendendo as regras da sua sociedade, isto é, quando se socializam com a sua cultura, aprendendo dos mais velhos comportamentos específicos e deixando aqueles que não são apropriados para o seu sexo.

As diferenças que existem na reprodução originam a diferenciação na divisão de trabalho, o que cada um pode fazer na sua sociedade.

Amâncio (1992) sobre a influência da cultura sustenta que “o sexo seria um marcador físico e morfológico de conotação biológica, enquanto o gênero remeteria para o domínio da cultura, ou para o de uma produção de origem sociológica” (p. 695). O sexo é imutável o indivíduo nasce com um sexo, órgão que determina o ser homem ou o ser mulher. O gênero encontramos na sociedade em que vivemos, este se obtém de acordo com as vivências culturais que cada um tem. Isto significa que à nascença ninguém tem gênero. Em diferentes sociedades pode ser considerada como manifestações de comportamento masculino e noutra como manifestações típica feminina.

Uma idêntica atitude pode-se afirmar que a cultura é que determina os papéis sexuais que são transmitidas às crianças e se manifestam no estado adulto.

Terminada a discussão sobre a influência da cultura no género, passaremos a descrever o conceito de género que julgamos de extrema importância para este trabalho.

### **1.2.1. A noção de cultura**

A cultura é uma construção social de regras orientadoras da percepção e do pensamento. Para Laraia (2001) a cultura emerge em interações adaptativas, comporta elementos partilhados e é transmitida através do tempo e das gerações. Ela não pode ser vista como os complexos de comportamentos que as pessoas apresentam no seu meio ambiente, mas sim como mecanismo de controlo (plano, receitas, regras, entre outros). O Homem é o único animal a ser submetido a esse controlo, porque dispõe da linguagem e cultura, razão pela qual se difere dos outros animais. Podemos notar que a cultura dominante vai impor as condições e as outras culturas vão submeter-se. A cultura dominante não é medida pela quantidade das pessoas que a pratica, mas sim pelo poder político, económico, entre outras razões que determinam a cultura dominante. Podemos encontrar uma cultura praticada por muitas pessoas, mas sem poder e termos uma cultura praticada por poucas pessoas e deter maior poder.

Os Homens são livres de escolher a cultura que pretendem praticar e ninguém deve ser obrigado a praticar uma certa cultura fora da sua vontade.

As culturas devem estar ao mesmo nível de consideração, tal como as pessoas são culturalmente iguais perante a lei, mas social e economicamente diferentes não existindo culturas importantes que as outras. Todavia, encontramos algumas culturas que se consideram superiores as outras, o que constitui uma afronta contra a declaração universal da diversidade cultural. A diversidade cultural permite com que as pessoas possam ser livres de escolher a cultura que se relaciona com o seu “Eu”, a cultura que pretendem praticar.

A cultura influencia os traços da personalidade, tais como auto-estima.

(Neto 2002) ao se referir da cultura fez uma análise nos seguintes termos:

A cultura está para a sociedade no que a memória está para os indivíduos (Kluckhohn, 1954). Na cultura estão incluídas tradições que nos indicam o que no passado funcionou. Nela estão também incluídos os modos como as pessoas

aprendem a olhar para o seu meio e para elas próprias, bem como os julgamentos sobre o que é o mundo e como as pessoas se deveriam comportar.

A cultura é utilizada de modo muito diverso na linguagem quotidiana. Por vezes usamos a palavra cultura para significar nacionalidade, raça ou etnicidade. Outras vezes utiliza-se a palavra cultura para denotar tendências na música ou na arte. Outras vezes ainda, utiliza-se a palavra cultura em referência à alimentação ou ao vestuário. Utiliza-se ainda a palavra cultura para nos referirmos a rituais, tradições e herança (“p”. 14).

### **1.2.2. Os papéis sociais.**

Para Myers (2000) os papéis sociais têm um efeito de extrema importância no comportamento das pessoas. Através dos papéis cada um passa a conhecer que trabalho deve fazer para dar um contributo no desenvolvimento da sua sociedade. Estes papéis são transmitidos pelas pessoas mais velhas e elas devem orientar as crianças para a sua aprendizagem.

Um conjunto de normas que regem a sociedade determina os papéis sociais dessa comunidade.

Em seguida veremos como a cultura influencia no género numa sociedade, fazendo abordagem sobre a influência de género.

### **1.2.3. As representações sociais.**

As pessoas durante a sua vida são orientadas por algumas crenças, ideias que lhes permitem ter um certo sentimento a uma pessoa ou um objecto. As representações sociais surgem numa interacção que os indivíduos estabelecem entre si, onde surgem vários grupos de indivíduos classificados de acordo com as suas características.

As pessoas começam a atribuírem-se tarefas de acordo com o seu género, estereotipam-se na vida social, nas profissões assim como nos cargos de direcção.

Podemos dizer que as representações sociais constituem características de uma certa época assim como um contexto histórico e que a sua alteração é feita de uma forma muito lenta. Nas sociedades antigas, ou simplesmente tradicionalmente, as mulheres não pertenciam ao mercado de trabalho, actividade essa que era reservada simplesmente para os homens, mas actualmente a mulher além de ser mãe, dona-de-casa que cuida de casa e dos filhos, exerce também uma actividade profissional tal como os homens, contribuindo desta forma no desenvolvimento da sua família e da sua sociedade. De uma forma geral podemos dizer que as representações sociais compreendem um pensamento social relacionado às relações humanas, ou simplesmente podemos considerar as representações sociais como fenómenos psico-históricos na medida em que os sentimentos, as relações interpessoais transmitem-se de geração em geração.

As representações sociais estão ligadas aos sistemas de pensamento mais largos que os indivíduos apresentam, ideologias que dominam uma determinada pessoa, a cultura praticada por alguém, assim como os conhecimentos científicos que adquirimos ao longo da nossa aprendizagem. Estas representações estão sempre a representar alguma coisa (objecto) mesmo um indivíduo.

As representações sociais podem ser partilhadas por vários indivíduos pertencentes ao mesmo grupo.

Ao falar das representações sociais (Cabecinhas, 2004) salienta que;

Na acepção de Vala (1993), afirmar que as representações sociais envolvem a utilização de três critérios: *critério quantitativo*- uma representação é social na medida em que é partilhada por um conjunto de indivíduos; *critério genético*- uma representação é social no sentido em que é colectivamente produzida (as representações sociais são o resultado da actividade cognitiva e simbólica de um grupo social); e *critério funcional*- as representações constituem guias para a comunicação e a acção (as representações sociais são teorias sociais práticas) (“p”. 3).

#### **1.2.4. Conceito de estereótipo.**

Falar de estereótipos é referir a um dos mais antigos temas que preocupa os psicólogos sociais nas suas investigações e um dos assuntos mais investigado por esta camada académica. É neste

contexto que Myers (2000) considera os estereótipos como sendo crenças que nos são transmitidas pelos agentes de socialização (os pais, a escola, os meios de comunicação social, entre outros agentes de socialização).

Ao falar de estereótipos (Neto, 2002) considera que “os estereótipos são um conjunto de crenças que se associam a grupos sociais. Estas crenças geralmente são simples, muitas vezes generalizadas de modo excessivo e frequentemente erradas” (“P”. 252).

Os estereótipos podem influenciar-nos de forma significativa para termos análise negativa do comportamento de um indivíduo. Contudo nem sempre os julgamentos que podemos fazer sobre o comportamento de alguém conduzem-nos às conclusões correctas.

Os pais educavam os seus filhos de uma forma tradicional em que os homens tinham mais características de usar estereótipos, ser mais preconceituosos em relação as mulheres.

Cabecinhas e Amâncio (2004) definem os estereótipos como “ imagens mentais que se interpõem, sob a forma de enviesamento entre o indivíduo e a realidade. Segundo a autora, os estereótipos formam-se a partir do sistema de valores do indivíduo, tendo como função a organização e estruturação da realidade”. (“p”. 21).

Neto (2000) considera os estereótipos como sistemas de crenças que são atribuídas a membros de grupos que pertencem a um determinado grupo. Por exemplo pode se afirmar que os “Bitongos<sup>2</sup>” são pessoas egoístas. Isto é, um estereótipo, porque é uma caracterização exagerada de um grupo, embora existam algumas pessoas que não têm esta atitude.

#### **1.2.5. Estereótipo de género.**

Ao tratar de estereótipo de género (Goulão, 2006) salienta que “As crianças são educadas consoante as expectativas culturais de cada sociedade e a aprendizagem dos estereótipos de género começa geralmente em casa, antes dos 5 anos e continuam através da infância e da adolescência.” (p.4).

---

<sup>2</sup> Bitongo- uma etnia constituída por população do centro da província de Inhambane que habita no litoral.

A família é responsável pela criação de estereótipos, porque é ela que faz a distribuição das actividades entre crianças do sexo masculino e feminino, a criança cresce a saber o que deve e o que não deve fazer, isto é, cresce a saber quais as actividades relacionadas com o seu sexo. As crianças são educadas conforme as exigências culturais de cada sociedade.

Neto (2000) ao fazer uma análise sobre estereótipo de género considera como sistemas de crenças a propósito dos homens e das mulheres, podendo ser de dois níveis: estereótipos dos papéis de género e estereótipos dos traços de género.

Os estereótipos dos papéis de género são crenças sobre a apropriação de vários papéis e actividades aos homens e às mulheres. Por outro lado os estereótipos dos traços de género são constelações de características psicológicas que se pensa caracterizarem os homens mais ou menos frequentemente que as mulheres. Os estereótipos de género constituem um subtipo dos estereótipos sociais, sendo definidos como um conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher.

Tratando se do tema sobre a exclusão social das mulheres nos sectores de actividades julgamos melhor fazer uma referência sobre o estereótipo de género das profissões para melhor compreender a influência deste estereótipo nestes sectores de actividades.

#### **1.2.6. Estereótipo de género das profissões.**

Para Neto (2002) os estereótipos de género nas profissões constituem um assunto muito importante para a selecção e recrutamento de mão-de-obra, para o preenchimento de algumas vagas disponíveis em alguns sectores de actividade ou instituições. É nesta perspectiva que algumas profissões são classificadas como masculinas, como por exemplo ser mecânico, pedreiro, motorista, e outras são consideradas típicas para indivíduos do sexo feminino, tais como secretária, empregado doméstico, “babás”.

Terminada a discussão sobre estereótipo de género das profissões passamos a descrever a exclusão social e a discriminação.

## **2. EXCLUSÃO SOCIAL E A DISCRIMINAÇÃO.**

Nesta secção iremos debruçar sobre a exclusão social, questão típica do nosso tema e veremos também a discriminação, tendo em consideração que estes dois conceitos estão interligados.

### **2.1.Exclusão social**

A exclusão social é um tema que tem criado maior discussão na área de ciências sociais. O conceito exclusão social é recente nas ciências sociais, tendo surgido na década 70 na psicologia social

É importante fazer a distinção entre os conceitos discriminação e exclusão social, pois, são termos que têm levado muitas pessoas a uma confusão por isso achamos importante deixar algum esclarecimento sobre o assunto.

Segundo Rodrigues (1999b) podemos definir a exclusão social como a ruptura de laços de relacionamentos entre o indivíduo e a sociedade. O indivíduo não se encontra integrado na sua sociedade, e as suas acções não são consideradas pelos outros membros da mesma sociedade, a sua presença não é considerada. De uma forma sintética podemos considerar que há uma separação notória entre o indivíduo e a sociedade.

(Rodrigues, 2001)<sup>3</sup> considera que:

“ a exclusão social não é pois, a desigualdade, nem a desvantagem social, mas sim a exclusão social é uma ruptura, um processo de descolagem relativamente à sociedade envolvente. É um processo que tem sido analisado segundo duas perspectivas de abordagens distintas. Um primeiro tipo, que parte da notação de recursos e distribuição, trata basicamente os aspectos relacionados com a pauperização; um segundo tipo, assume uma abordagem relacional, constituída por um processo comutativo de vulnerabilidades económicas, sociais, políticas, culturais e simbólicas, que promovem a marginalização e a ruptura dos laços familiares” (“p”. 777).

---

<sup>3</sup><http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf> 17/09/2011 16:12 horas

Podemos considerar que a exclusão social é a interdição de alguém fazer parte do grupo. O indivíduo pode ser excluído por seu estatuto social (não ter condições na sua vida), posição económica (ser pobre), entre tantas razões que levam um indivíduo à exclusão.

## **2.2. Factores (demográficos, sociais e económicos).**

A exclusão social está relacionada com a pobreza, na medida em que muitas vezes os pobres são isolados pelos ricos, cada status social vai constituir o seu grupo, desprezando os menos favorecidos. É importante referir que a exclusão social não consiste nas diferenças sociais que os indivíduos podem ter, mas sim na ruptura das relações sociais entre a sociedade e o indivíduo. Este indivíduo passa a não fazer parte daquela sociedade, família ou grupo social.

A exclusão social é um fenómeno que leva os indivíduos à estigmatização, à discriminação e até mesmo à criminalidade. O indivíduo excluído sente-se como se não tivesse nenhuma utilidade para sua sociedade, porque apresenta alguns sinais que o distingue dos de mais indivíduos.

Rodrigues (1999b), fazendo uma análise profunda sobre os processos de exclusão social sob ponto de vista Português sustenta que pode-se encontrar três factores, a considerar:

-Factores demográficos;

-Factores económicos;

-Factores sociais.

Estes factores assemelham-se com os do contexto Moçambicano.

### **2.2.1. Factores demográficos**

Os factores demográficos têm a ver com o nível populacional actual em Portugal. Existe um aumento populacional em relação aos anos anteriores, devido ao maior índice de imigrantes, embora a taxa de natalidade dos próprios portugueses seja baixa.

Na guerra civil que se fez sentir em Moçambique durante os 16 anos, houve maior fluxo de pessoas saindo das zonas rurais para as urbanas, o que fez com haja falta de emprego e as escolas sejam superlotadas. Findo a guerra estas pessoas não regressaram nas suas zonas de origem. Na cidade em estudo encontramos maior fluxo de pessoas a sair das zonas rurais para a cidade o que

aumenta o índice de desemprego, muitas pessoas sem ocupação, sendo a maioria do sexo feminino.

### **2.2.2. Factores sociais**

Rodrigues (1999b), sobre os factores sociais afirma que Portugal encontra-se muito desenvolvido em diversas áreas sociais, tais como saúde e educação. Por essa razão, em Moçambique encontramos alguns médicos portugueses a prestarem serviço na área de saúde e também alguns pacientes deslocam-se a este país europeu à busca de melhores tratamentos.

A qualidade de ensino que Portugal atingiu motiva as pessoas a se deslocar para aquele país a fim de obter melhor ensino comparativamente ao que se tem em Moçambique.

Na área de educação há boa cooperação na introdução no sistema educacional moçambicano do projecto Equamat, que resulta da cooperação com a universidade de Aveiro com várias escolas da minha província desta cooperação. Esta cooperação contribui para a melhoria de qualidade de ensino em Moçambique, beneficiando de certa maneira o povo moçambicano em melhorar o nível de conhecimento dos alunos e professores.

### **2.2.3. Factores económicos**

Referindo aos factores económicos podem se dizer que em Portugal com o aumento populacional relacionado com os factores demográficos há tendência ao aumento do desemprego, conseqüentemente há aumento da criminalidade, que podemos defini-la como um factor sócio-político advindo da conjunção de factores sociais.

Verificamos também no contexto moçambicano em que nas cidades existe maior índice de desempregados como consequência de aumento populacional nas zonas urbanas.

A exclusão social limita o desenvolvimento dos povos, na medida em que os excluídos também têm ideias que podem contribuir para o desenvolvimento, económico, social, cultural e outras áreas.

Fazendo uma análise profunda sobre este fenómeno podemos dizer que é mais notável nos sectores de actividades em que sempre se exigem alguns anos de experiência para alguém começar ao trabalho. Um recém-graduado como ter experiência se nunca trabalhou? Este

constitui uma das formas de exclusão social, porque a experiência adquire-se fazendo algo e é com a experiência que o Homem edifica o seu saber e a sociedade em geral.

Podemos também encontrar a discriminação na forma de racismo, por exemplo nas praias e nos restaurantes. Nestes locais, desejando impedir o acesso de uma determinada camada social marcar-se em todos os produtos preços bastante elevados inacessíveis a certa camada e assim veda a oportunidade de acesso ao estabelecimento. O preço constitui desta forma uma alternativa para a discriminação, exclusão dos pobres.

### **2.3. Discriminação**

De acordo com Neto (2002), o indivíduo faz a discriminação de uma forma intencional e ele define como sendo um comportamento negativo manifestado por indivíduos a um determinado grupo de pessoas específicas. Indo na perspectiva do autor é obvio considerar que ela pode assumir um sentido positivo quando tende à protecção de um certo grupo de pessoas ou negativo quando tende a excluir ou desvalorizar determinado grupo.

Recentemente tem sido identificado como uma forma utilizada por indivíduos ou grupos para inferiorizar outros indivíduos ou grupos pertencentes a outra etnia, cor, sexo, língua, religião, origem (nacional, étnica ou social) ou defensores de opiniões políticas diferentes.

A discriminação representa a dificuldade psicológica e ética em aceitar a existência da diferença e constitui uma forma de agressão à letra e à filosofia subjacente à declaração universal dos direitos humanos. Ela está na base de todas as formas de exclusão de uma pessoa, porque apesar dos méritos que possa ter, se pertence a determinado grupo excluído socialmente ou desvalorizado logo, também o é.

Para termos mais subsídios sobre o conceito em discussão iremos usar as ideia de (Crenshaw, 2002) em que “A discriminação interseccional é particularmente difícil de ser identificada em contextos onde forças económicas, culturais e sociais silenciosamente moldam o pano de fundo, de forma a colocar as mulheres em posição onde acabam sendo afectadas por outros sistemas de subordinação”(“p”.176).

## **2.4. Os excluídos.**

Para Rodrigues (1999b) os excluídos apresentam uma série de dificuldades para a sua sobrevivência. Esta camada social se sente inferiorizada e sem valor na sua comunidade e no local de trabalho.

Os excluídos não têm palavra a dar para o desenvolvimento da sua comunidade, porque a camada superior não lhes atribui nenhum valor como membros da sociedade. Eles sentem-se inferiorizados pelas camadas superiores.

## **3. TRADICIONAL EXCLUSÃO DA MULHER NOS SECTORES DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE INHAMBANE.**

Fischer (2001)<sup>4</sup> ao analisar a exclusão social da mulher no local de trabalho considera que às mulheres são atribuídas actividades e cargos hierárquicos inferiores.

Tradicionalmente a mulher considera que o homem é superior em relação a ela, considera a superioridade masculina, através da educação que encontra no seio da sua família em que ela deve ser dona-de-casa, cuidar dos filhos entre outras actividades consideradas tradicionalmente como sendo femininas. Todos estes serviços desempenhados pelas mulheres no meio familiar, podemos considerar como sendo actividades sociais e estas não são remuneradas.

A partir do século XIX começou a integração da mulher no trabalho através de várias lutas travadas por feministas, procurando a integração da mulher e com todos os direitos no local de trabalho.

### **3.1. Contextualização de uma situação**

A cultura, tal como a história, são necessariamente um fenómeno em expansão, e em desenvolvimento. Mais importante ainda é ter em consideração o facto que a característica fundamental de uma cultura é a sua íntima ligação, dependência e reciprocidade, com a realidade económica e social do meio com o nível de forças produtivas e com os meios de produção da sociedade que a cria.

---

<sup>4</sup>[http://www.moodle.univ-ab.pt/moodle/file.php/3973/GENERO\\_E\\_EXCLUS...](http://www.moodle.univ-ab.pt/moodle/file.php/3973/GENERO_E_EXCLUS...)

A principal motivação para a escolha do tema surge das observações vividas diariamente em sectores de actividades onde encontramos muitos homens a trabalhar e a desempenharem cargos de direcção e um insignificante número de mulheres a exercer os mesmos cargos de chefia, embora as políticas governamentais exijam equidade de género. Foi estabelecido que em cada direcção provincial, deve ter 30% dos cargos de direcção ocupados por indivíduos do sexo feminino.

Quando se faz um estudo sobre o género é necessário que as pessoas entendam que não se refere exclusivamente o sexo feminino, mas sim inclui-se também o sexo masculino, isto é, ao falarmos de género referimo-nos ao sexo masculino e feminino.

O género merece uma especial atenção, exactamente por causa da complexidade do próprio conceito, visto que a dimensão de género aborda as relações socialmente constituídas, onde mulheres e homens desempenham diferentes papéis na sociedade.

As diferenças em questão são moldadas por diversos determinantes históricos, religiosos, étnicos, económicos, culturais e políticos que se reflectem tanto no quotidiano como no contexto profissional.

As questões de género são muito amplas e complexas e a sua discussão exige a conjugação de experiências empíricas profundas, aliadas a um poder-conhecimento de análise isento de preconceitos de masculinidade ou de feminilidade.

Neste estudo procuramos compreender e explicar o possível a problemática da exclusão social das mulheres nos postos de direcção ou nos sectores de actividades.

Neste trabalho iremos apresentar os conceitos de exclusão social e deixar de forma clara os conceitos de género e sexo que muitas vezes têm sido questões de confusão no meio de muitos leitores e académicos e não faltará neste trabalho uma discussão sobre a cultura, servindo como “chapéu” desta dissertação.

Discutiremos conceitos fundamentais para a realização deste trabalho, para melhor compreendermos a sua relação e funcionalidade no trabalho.

## **CAPÍTULO III- METODOLOGIA**

Neste capítulo apresentaremos os passos que possibilitaram a realização deste trabalho. É neste secção que iremos descrever os instrumentos de recolha de dados, a nossa amostra e os procedimentos usados para a recolha de dados para a nossa pesquisa.

Durante a realização da nossa pesquisa realizámos entrevistas aos chefes dos departamentos dos recursos humanos e os questionários a outros funcionários de algumas instituições da cidade de Inhambane. Finda a aplicação dos instrumentos de recolha de dados, fizemos a sua respectiva análise.

### **1. Escolha da Metodologia**

De modo a ter uma visão pragmática sobre o tema em questão, auxiliamo-nos da entrevista e do questionário. Estes instrumentos de recolha de dados foram aplicados na Direcção Provincial da Mulher e Acção Social e (DPMAS), Direcção Provincial de Saúde (DPS), Direcção Provincial de Agricultura (DPAI), Direcção Provincial de Plano e Finanças (DPPF), Serviço Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia (SDEJT), Direcção Provincial de Indústria e Comércio (DPIC).

A entrevista foi aplicada aos chefes dos departamentos e os questionários aos respectivos funcionários.

Pesquisa documental (documentos oficiais, revistas e outros), revisão de literatura (para operacionalização de conceitos básicos para o tema em referência).

### **2. Instrumentos**

Neste trabalho usamos dois tipos de instrumentos para a recolha de dados que são: entrevista estruturada e o questionário que era guiado por uma lista de perguntas, previamente seleccionadas para o efeito.

O guião de entrevista usado continha dez perguntas para analisar cinco blocos: Legitimação, percepção dos funcionários de diversas instituições sobre a tarefa de mulheres, percepção da equidade de género no local de trabalho, percepção de exclusão social no local de trabalho e o último bloco era para analisar a percepção de estereótipo de género. A entrevista foi feita aos

chefes dos departamentos de cada instituição com uma duração de 15 minutos por cada chefe dos recursos humanos.

A entrevista estruturada de uma forma geral permitiu-nos obter informação detalhada para a nossa investigação. Permitiu-nos analisarmos as emoções, experiências e sentimentos dos chefes dos departamentos.

Gil (1999) afirma que a entrevista é uma técnica usada na investigação em ciências sociais para a recolha de dados.

A recolha de dados, usando a entrevista é quando:

A entrevista realmente requer informação detalhada que só a entrevista pode fornecer;

For suficiente confiar na informação fornecida por um pequeno número de informantes;

O investigador pretende emoções, experiências e sentimentos do que assuntos factuais que podem ser adquiridos directamente;

A investigação cobre matéria sensível ou de índole pessoal;

A investigação requer informação privilegiada que só determinadas pessoas podem fornecer.

O questionário foi aplicado a todos os funcionários que serviram da nossa amostra para o presente estudo, onde analisamos as mesmas áreas tal como as de entrevistas. Com este instrumento de recolha de dados conseguimos obter opiniões, atitudes, pontos de vista e crenças dos nossos respondentes.

Marconi e Lakatos (2000), considera que o questionário é um instrumento de recolha de dados constituída por várias perguntas ordenadas e que devem ser respondidas. É uma das técnicas que desempenha um papel crucial numa investigação em ciências sociais. Esta técnica permite ao investigador reduzir o tempo durante a sua investigação e ter maior número de respondentes

### **3. Amostra**

População é um conjunto de pessoas, objectos ou acontecimentos com pelo menos uma característica em comum.

É neste contexto em que a nossa população foi constituída pelos funcionários de diversas instituições da cidade de Inhambane- Moçambique.

Considera-se amostra como sendo um subconjunto finito da população a partir da qual se faz o estudo da característica que se pretende.

A amostra constitui uma parte ou porção convenientemente seleccionada do universo da população.

A amostra foi aleatória e constituída por 100 sujeitos, com profissões de técnicos de nível básico e superior em administração pública, contabilidade, gestão e auxiliares, sendo 55 do sexo masculino e 45 de sexo feminino com idades compreendidas entre 25 anos e 55 anos, cuja média de idades é de 36 anos, sendo 45% do sexo feminino e 55% do sexo masculino e toda nossa amostra era constituída por trabalhadores de diversas instituições da cidade em estudo. Tal como dissemos anteriormente a investigação foi realizada em diversas instituições públicas e organizações não governamentais da cidade de Inhambane.

#### **4. Procedimentos.**

Para a realização do presente trabalho, foram aplicadas várias metodologias que achamos melhor identificá-las e desenvolvê-las caso a caso.

Para melhor compreender o tema começamos por fazer levantamento bibliográfico e visitamos também o Repositório da Universidade Aberta com objectivo de obter algumas ideias para a realização da presente dissertação.

Procuramos obras relacionadas com o nosso tema em algumas bibliotecas na Província de Inhambane (Biblioteca da Unisaf) e Maputo (Biblioteca da UEM-Brazão Mazula).

A recolha de dados foi realizada em 5 Direcções Provinciais, 2 Organizações e 1 Serviço Distrital, conforme ilustra o quadro 1.

### **Quadro1: Instituições inqueridas**

<b>Direcções Provinciais</b>
Direcção Provincial de Agricultura de Inhambane (DPAI)
Direcção Provincial de Plano e Finanças (DPPF)
Direcção Provincial de Saúde (DPS)
Direcção Provincial de Indústria Comércio (DPIC)
Direcção Provincial da Mulher e Acção Social (DPMAS)
<b>Fóruns</b>
Fórum para o Desenvolvimento da Mulher (FM)
Fórum das Organizações da Sociedade Civil (FOSC)
<b>Serviços Distritais</b>
Serviço Distrital de Educação Juventude e tecnologia (SDEJT)

Fonte: O autor

Depois da elaboração de instrumentos de recolha de dados realizamos um pré-teste a 4 participantes que não faziam parte da nossa amostra com o objectivo de verificar, junto destas pessoas, se a linguagem do questionário é compreensível, o tempo que demoram a responder, as dificuldades que sentem, entre outros aspectos. Depois deste pré-teste, na segunda fase seleccionamos cerca de 6 a 10 pessoas com características semelhantes à nossa amostra, mas que

não faziam parte da mesma. Pedimos aos nossos participantes para nos darem opinião sobre a clareza das questões apresentadas no questionário. Se as perguntas são claras? Se é necessário acrescentar alguma coisa? Se compreendem bem as questões? Verificamos também o tempo que demoraram a responder.

Concluído este processo seguiu a administração do questionário à nossa amostra, fazendo desta forma a recolha de dados que nos permitiram na elaboração do presente trabalho.

Os questionários foram distribuídos à nossa amostra e procedeu-se ao seu preenchimento. Usamos também a entrevista estruturada que foi aplicada aos chefes dos departamentos das respectivas instituições em estudo.

## **CAPÍTULO IV- APRESENTAÇÃO DE DADOS.**

Os dados vão ser apresentados por instrumento. Ou seja, iremos apresentar, num momento, os dados recolhidos usando entrevistas aos chefes dos recursos humanos e dados obtidos usando os questionários aplicados a funcionários das instituições.

Neste capítulo iremos apresentar os dados em forma de tabelas, gráficos e os dados dos questionários estão apresentados numa tabela contendo as respostas dadas, de acordo com o sexo. Em seguida faremos uma análise dos respectivos dados correspondentes às entrevistas e aos questionários.

### **4.1. Dados referentes às entrevistas.**

A presente secção destina-se a apresentar os dados recolhidos ao longo da nossa pesquisa, usando a entrevista feita aos chefes dos recursos humanos. Estes dados irão permitir compreender melhor a pesquisa realizada em diversas instituições da Cidade de Inhambane.

A tabela 2 apresenta os dados recolhidos referentes aos funcionários que estão a estudar e que foram fornecidos pelos chefes de recursos humanos de cada instituição durante as entrevistas realizadas. Os dados apresentados dão-nos a ideia como as instituições atribuem bolsas de estudos aos seus funcionários em termos de género, tendo em consideração que pessoas formadas têm maiores possibilidades de ascender ao cargo de chefia pelo seu nível de escolaridade.

Uma das questões da nossa entrevista visava conhecer o número de funcionário com bolsas de estudos e aqueles que ocupam os cargos de direcção (veja as tabelas 1 e 2).

#### 4.1.1. Percepção dos dirigentes em relação ao género feminino.

A tabela apresenta o número de funcionários que ocupam posições de chefia em diversas instituições da cidade de Inhambane, onde encontramos a distribuição por sexo e a respectiva percentagem.

Tabela 1: Funcionários que ocupam os cargos de direcção.

Instituição	Homens	%	Mulheres	%	Total
DPA	10	58.8%	7	42.2%	17
DPPF	4	50.0%	4	50.0%	8
SDEJT	37	51.3%	35	48.6%	72
DPS	25	69.4%	11	31.6%	36
DPMAS	8	50.0%	8	50%	16
FOSC	1	100.0%	0	0.0%	1
FM	0	0.0%	1	100.0%	1
DPIC	6	75.0%	2	25.0%	8
TOTAL	91	57.2%	68	42.8%	159

Fonte: chefe dos recursos humanos

Para o estudo dos nossos dados e uma melhor análise, optamos em apresentá-los por instituições.

Estes resultados foram obtidos através das entrevistas feitas aos chefes dos recursos humanos em diversas instituições em que se baseou o nosso estudo. Em cada instituição entrevistamos uma pessoa que é o respectivo chefe dos recursos humanos.

Ao apresentar os nossos dados por instituições iniciaremos por Fórum da Mulher.

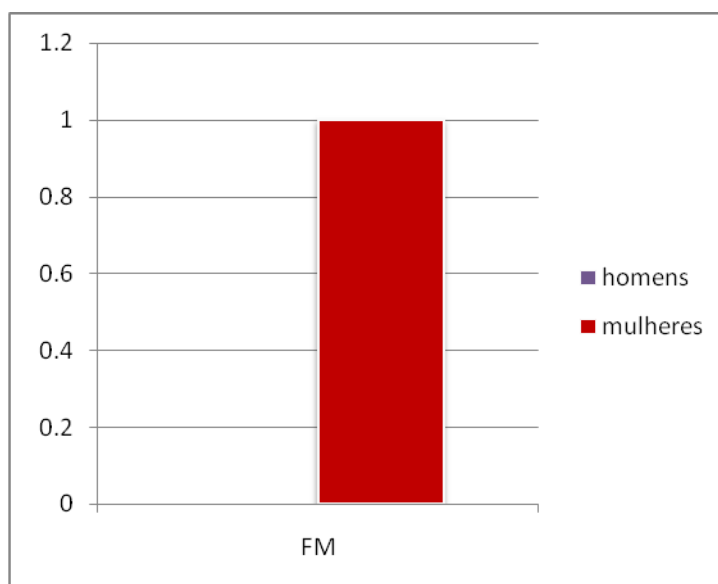
## FÓRUM DA MULHER

No fórum da mulher existem 15 funcionários e que no cargo de direcção máxima encontramos uma mulher que é a própria directora, tendo em consideração que a instituição está vocacionada ao atendimento da mulher e a defesa dos seus direitos. É neste contexto que optam em indicar uma mulher para o cargo de chefia na mesma igualdade que o seu colega masculino.

Os homens acham normal a direcção feminina, embora tenham algum receio de represália por parte da dirigente.

O gráfico 1 indica os funcionários que ocupam cargos de direcção

Gráfico 1: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

Depois de termos apresentados os dados do Fórum da Mulher passaremos em seguida para os dados da direcção provincial de saúde.

## DIRECÇÃO PROVINCIAL DE SAÚDE

Na Direcção Provincial de Saúde de Inhambane, temos 106 funcionários e nos cargos de direcção encontramos 25 homens e 11 mulheres.

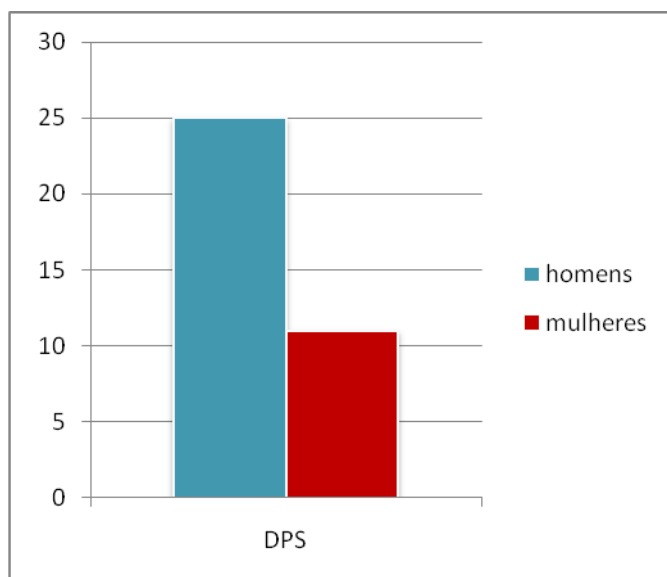
Durante a entrevista fomos informados que para os cargos de chefia colocam homens, porque as mulheres comentem muitas faltas e quando têm licença de parto ficam em casa 90 dias e é necessário procurar um substituto para o cargo.

Na direcção de uma mulher os homens sempre reagem negativamente, não gostando ser dirigido por uma mulher e acham que ela não é capaz, mas o contrário, eles reagem positivamente.

A direcção provincial de saúde num dos anos abriu um concurso para admissão das mulheres para ocupar a vaga de motorista, mas nenhuma concorreu.

O gráfico 2 ilustra o número de funcionários que ocupam cargos de direcção na Direcção Provincial de Saúde em Inhambane.

Gráfico 2: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: Chefe dos recursos humanos

Em seguida apresentaremos os dados recolhidos na DPIC

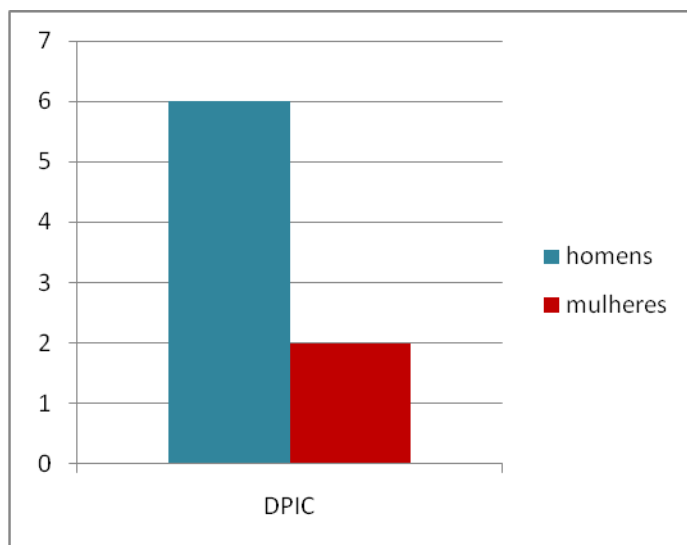
### **DIRECÇÃO PROVINCIAL DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA**

A Direcção Provincial de Comércio e Indústria é composta por 32 funcionários dos quais encontramos nos cargos de direcção 6 homens e 2 mulheres (veja o gráfico 3).

Nesta instituição não existe uma prioridade, mas sim para a indicação de alguém no cargo de chefia usam o qualificador profissional e ganha aquele indivíduo que reúna condições para ocupar o cargo. Como pode se notar a maior parte dos departamentos é chefiada por homens, porque eles possuem o nível académico mais elevado em relação às mulheres.

Os homens duvidam do sucesso da chefia feminina, por isso eles não gostam de ser comandados por mulheres, mas contribuem para o sucesso da sua instituição.

Gráfico 3: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

Depois de terminada a apresentação de dados da DPIC, passamos agora apresentar os dados da DPA.

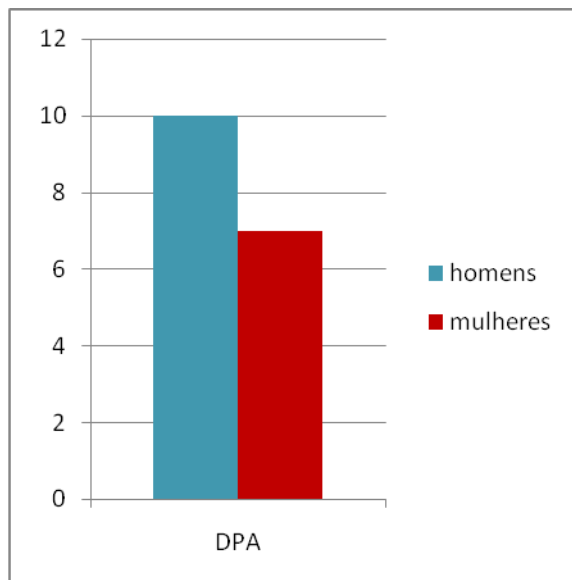
## DIRECÇÃO PROVINCIAL DE AGRICULTURA

A Direcção Provincial de Agricultura tem 198 funcionários em que os cargos de direcção são ocupados por 10 homens e 7 mulheres (veja o gráfico 4).

A direcção provincial de agricultura usa o qualificador profissional para a selecção de quadros para ocupar os cargos de direcção. A maior prioridade vai para os homens para ocupar os cargos de chefia, mas não deixando de indicar algumas mulheres.

Os homens sempre contestam a direcção feminina, por pensar que não estão em condições para dirigir, elas podem levar abaixo a instituição.

Gráfico 4: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

Depois de termos apresentado os dados da DPA, julgamos importante verificarmos o que se passa na direcção provincial do plano e finanças.

## DIRECÇÃO PROVINCIAL DO PLANO E FINANÇAS

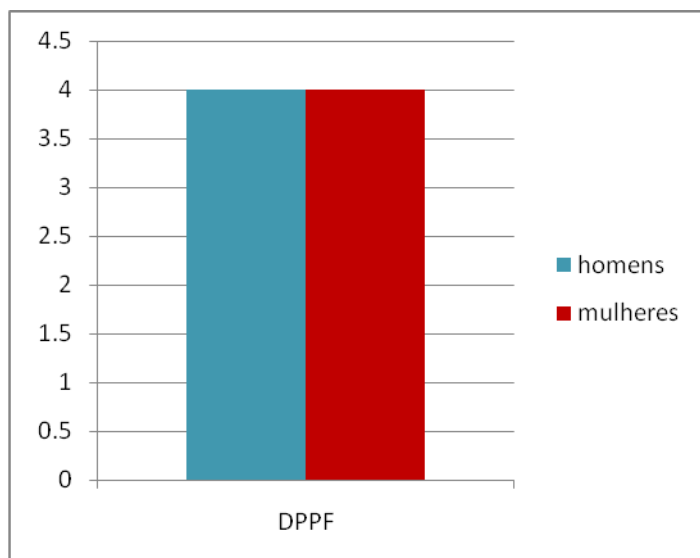
Na Direcção Provincial do Plano e Finanças encontramos 100 funcionários dos quais 61 são homens e 39 mulheres. Destes funcionários 8 ocupam os cargos de direcção, sendo 4 por cada sexo.

A direcção provincial de plano e finanças usa o qualificador e as competências profissionais que cada um possui, confiança dando maior prioridade à mulher para ocupar cargos de direcção.

Os homens reagem positivamente a direcção das mulheres, porque acham que elas são capazes de dirigir tal como os seus colegas masculinos, isto é, não existe uma diferença significativa na direcção da mulher assim como de homem.

O gráfico 5 ilustra os funcionários que ocupam cargos de direcção em diversos departamentos e secções.

Gráfico 5: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

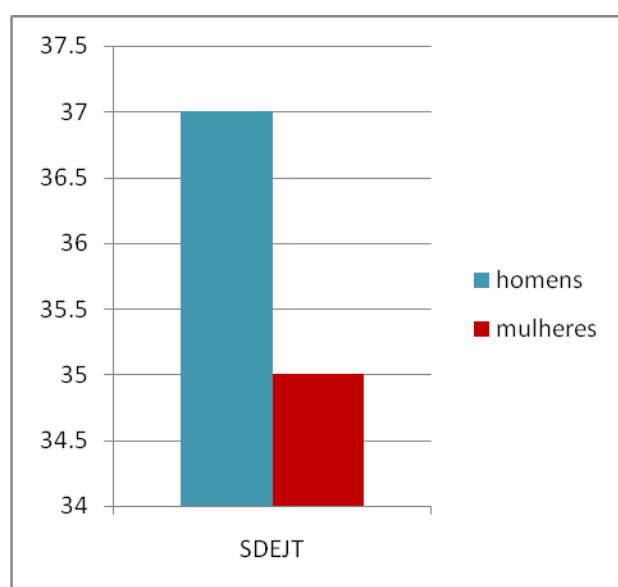
Depois de termos apresentado os dados referentes a DPPF, passamos nesta secção apresentarmos os dados referentes aos SDEJT.

## SDEJT DE INHAMBANE

O chefe dos recursos humanos desta instituição informou-nos que em todo o distrito existem 1064 funcionários e que os cargos de chefia encontram-se preenchidos por 72 funcionários, dos quais 37 são homens e 35 são mulheres (veja tabela1 e gráfico 6).

Os homens acolhe com satisfação uma direcção feminina com objectivo de dar a oportunidade de dirigir, porque muitos anos a direcção das escolas era dominada por homens.

Gráfico 6: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

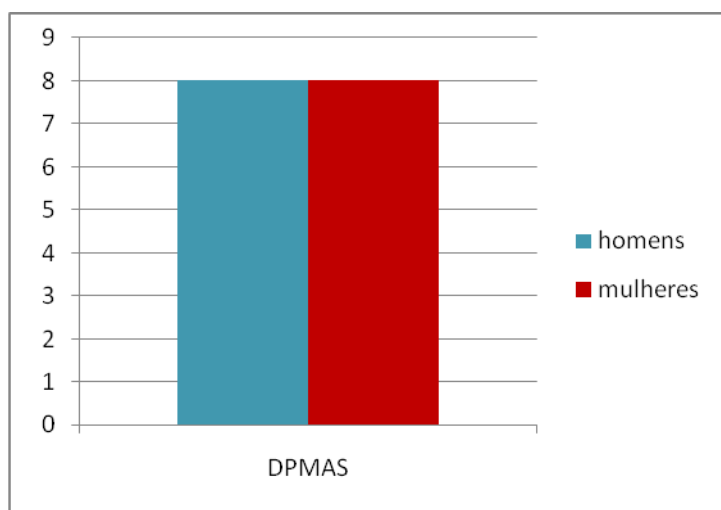
Depois de uma apresentação dos dados referentes aos serviços distritais de educação, juventude e tecnologia, iremos em seguida apresentar dados referentes à direcção provincial da mulher e acção sócia de Inhambane.

## **DIRECÇÃO PROVINCIAL DA MULHER E ACÇÃO SOCIAL**

Na direcção provincial da mulher e acção social de Inhambane existem 68 funcionários e que deste universo 8 funcionários do sexo masculino ocupam cargos de direcção na mesma proporção que seus colegas do sexo oposto (veja o gráfico 7).

Esta instituição cuida todos os problemas relacionados com as mulheres, assim dá maior prioridade a mulher nos cargos de direcção e que os seus colegas masculinos não contestam esta direcção.

Gráfico 7: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

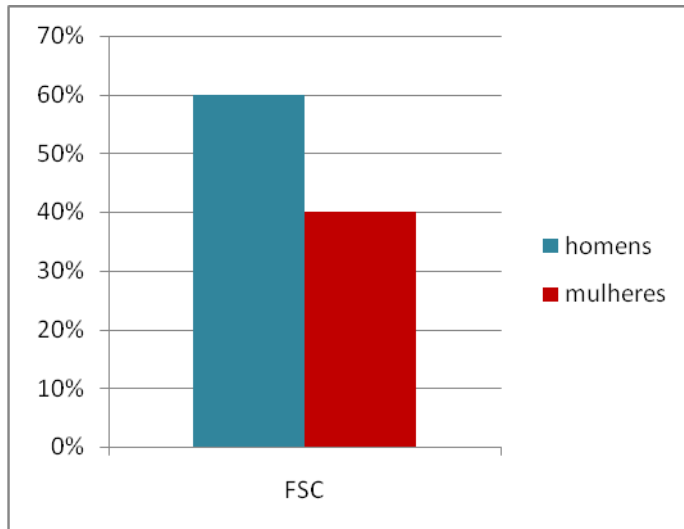
Terminamos a apresentação de dados da DPMAS e passaremos a apresentar os referentes ao fórum das organizações da sociedade civil.

## **FÓRUM DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL (FSC)**

No fórum das organizações da sociedade civil existem 7 funcionários e a maioria dos dirigentes é constituída por sexo masculino (veja o gráfico 8).

Esta organização dá prioridade as competências técnicas para alguém ocupar o cargo de direcção. Quando se indica uma mulher para dirigir um determinado sector os homens reagem positivamente, acolhe esta direcção normalmente.

Gráfico 8: Funcionários que ocupam cargos de direcção.



Fonte: chefe dos recursos humanos

#### 4.1.2. Diferenças de género

Das instituições que serviram da nossa amostra nenhuma delas substituiu uma mulher pela incompetência no cargo de chefia por um homem.

Ao responder a nossa entrevista, o chefe dos RH da direcção provincial da mulher e acção social (DPMAS) referiu que existe uma equidade de género para ocupar cargos de chefia a mesma resposta dada pelo chefe dos RH de Fórum da Mulher (FM), gráfico 1 e 7.

Em seguida apresentaremos os gráficos que ilustram o número de funcionários que se encontram a estudar, tendo em consideração que Homem formado encontra-se em melhores condições para dirigir.

Tabela 2: Funcionários com bolsas de estudos

Esta tabela apresenta o número de funcionários que estão a estudar das diversas instituições em que se realizou o nosso estudo e que encontramos a sua distribuição por sexo e a respectiva percentagem.

<b>Instituição</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>	<b>total</b>
DPA	25	80.6%	6	19.4%	31
DPPF	27	60.0%	18	40.0%	45
SDEJT	19	57.6%	14	42.4%	33
DPS	36	57.1%	27	42.9%	63
DPMAS	11	35.5%	20	64.5%	31
FOSC	1	100.0%	0	0.0%	1
FM	4	40.0%	6	60.0%	10
DPIC	6	66.7%	3	33.3%	9
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>57.8%</b>	<b>94</b>	<b>42.2%</b>	<b>223</b>

Fonte: chefe dos recursos humanos

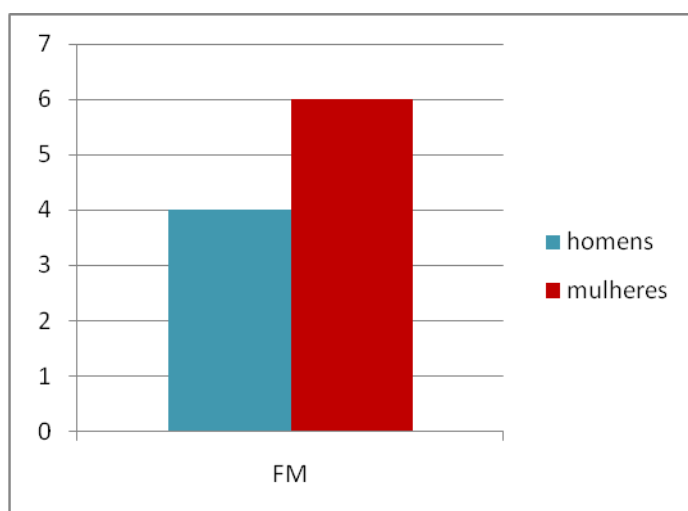
Os dados que a seguir apresentamos, foram obtidos durante a entrevista que tivemos com o chefe dos recursos humanos em cada instituição.

Ao colocar os dados em forma de gráficos pretendemos facilitar a compreensão na comparação entre sexos na atribuição de bolsas de estudos, tendo em consideração que pessoa instruída tem maiores probabilidades de dirigir.

## FÓRUM DA MULHER

Nesta organização existem 10 funcionários que estudam, dos quais 4 são homens e 6 mulheres (veja o gráfico 9).

Gráfico 9: Funcionários que estão a estudar.

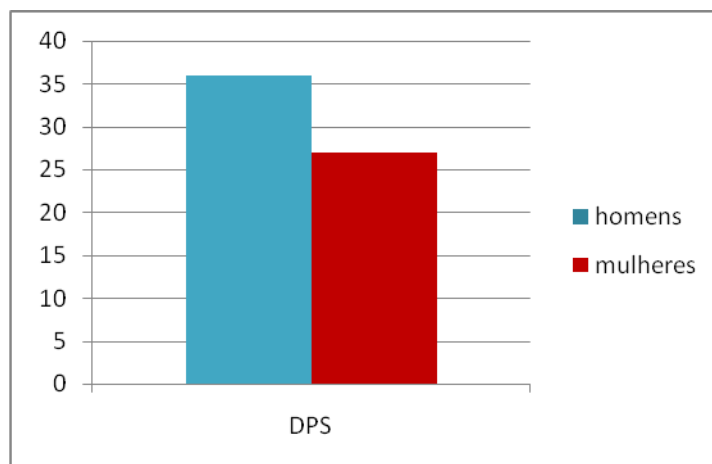


Fonte: chefe dos recursos humanos

## DIRECÇÃO PROVINCIAL DE SAÚDE

Na direcção provincial de saúde existem 63 funcionários, sendo 36 homens e 27 mulheres que estão a estudar em diversas instituições de ensino e diversos níveis na província, assim como fora desta (vide gráfico 10).

Gráfico 10: Funcionários que estão a estudar.

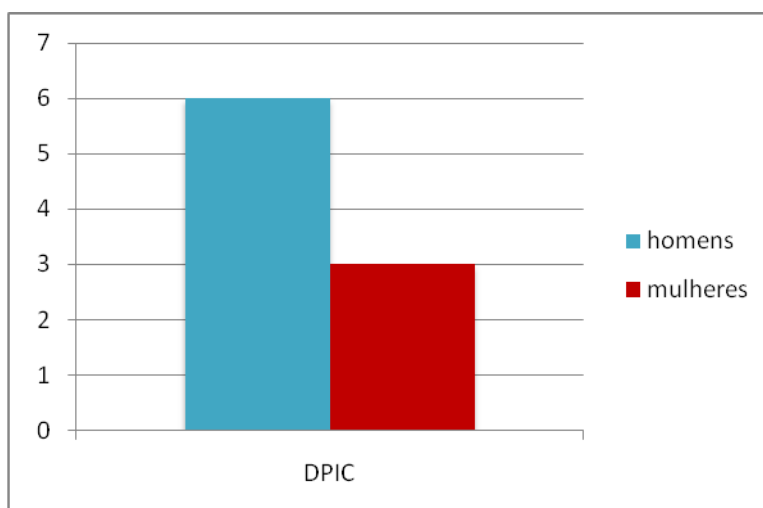


Fonte: chefe dos recursos humanos

### **DIRECÇÃO PROVINCIAL DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA**

Nesta direcção existem 9 funcionários a continuar com os estudos onde temos 6 homens e 3 mulheres (veja a gráfico 11).

Gráfico 11: Funcionários que estão a estudar.

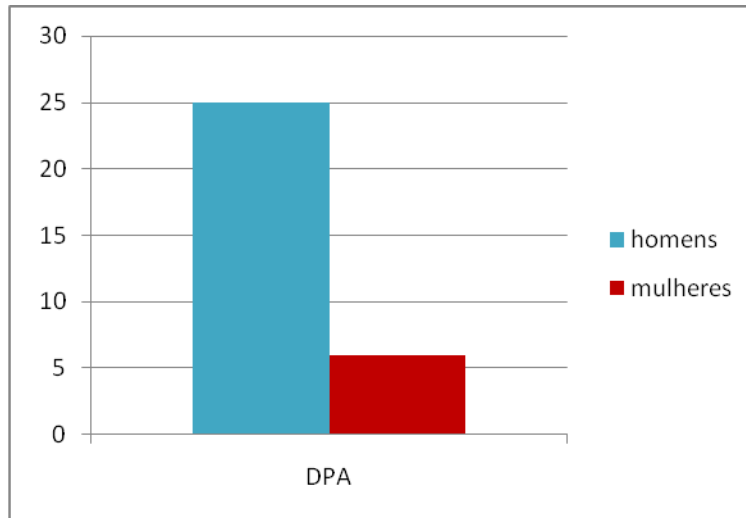


Fonte: chefe dos recursos humanos

## DIRECÇÃO PROVINCIAL DE AGRICULTURA

O gráfico 12: indica os funcionários por género da direcção provincial de agricultura que estão a estudar.

Gráfico 12: Funcionários que estão a estudar.

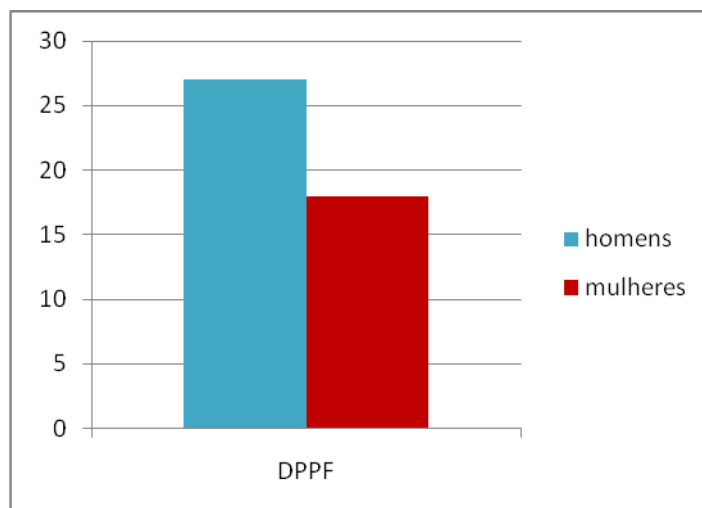


Fonte: chefe dos recursos humanos

## DIRECÇÃO PROVINCIAL DO PLANO E FINANÇAS

Nesta direcção temos 27 homens e 18 mulheres a estudar em diferentes níveis de ensino (veja o gráfico 13).

Gráfico 13: Funcionários que estão a estudar

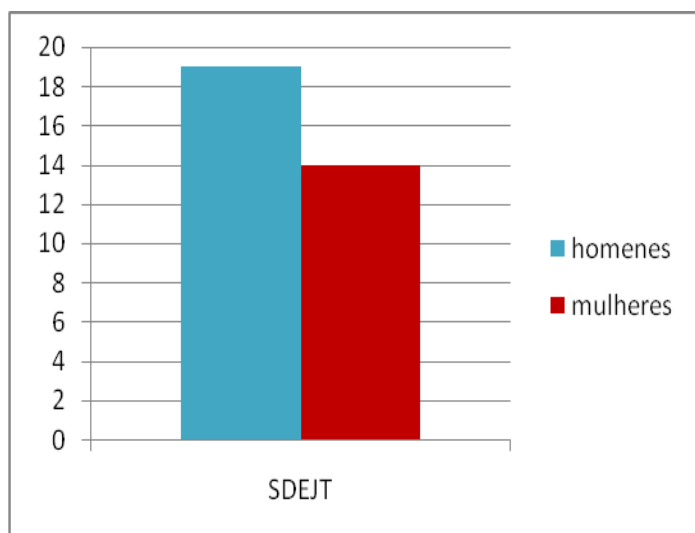


Fonte: chefe dos recursos humanos

### SDEJT DE INHAMBANE

De acordo com o chefe dos recursos humanos desta instituição ao responder a nossa pergunta da entrevista sobre o número de funcionário que estão a estudar revelou-nos que existiam 33 funcionário, sendo 19 do sexo masculino e 14 do sexo feminino (veja gráfico 14).

Gráfico 14: Funcionários que estão a estudar.

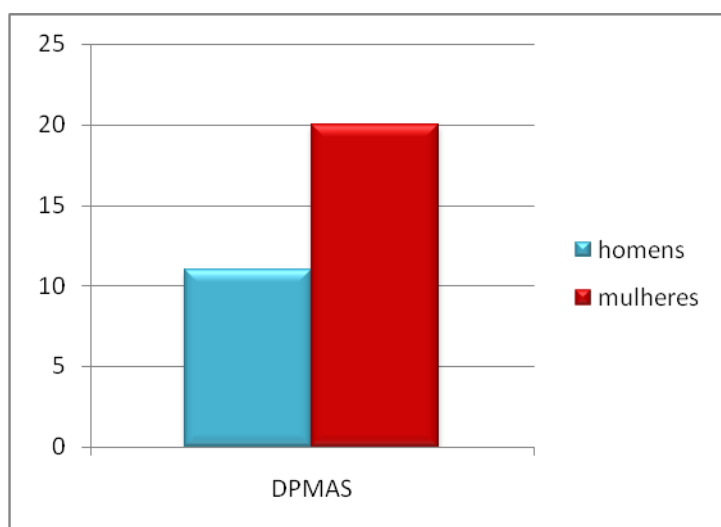


Fonte: chefe dos recursos humanos

### **DIRECÇÃO PROVINCIAL DA MULHER E ACÇÃO SOCIAL**

Nesta direcção existem 20 mulheres e 11 homens a estudar em diversas instituições de ensino, dentro da província assim como fora dela, conforme ilustra o gráfico 15.

Gráfico 15: Funcionários que estudam.

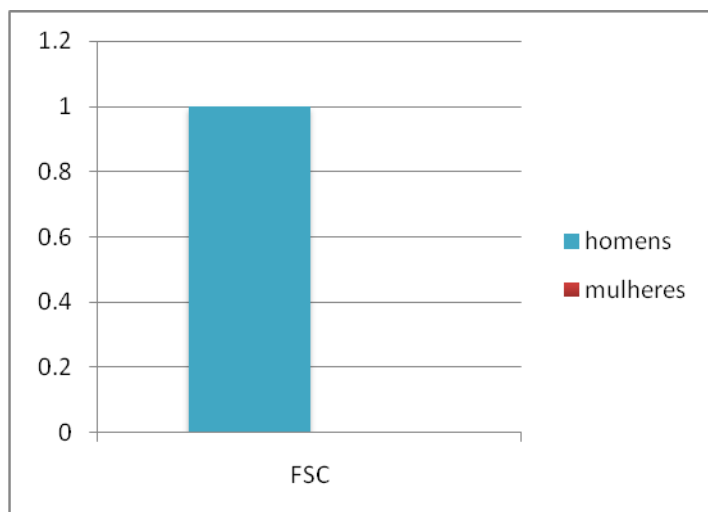


Fonte: chefe dos recursos humanos

### **FÓRUM DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL (FSC)**

Nesta instituição temos um homem que está a estudar, sem nenhuma mulher nesta condição, tal como ilustra o gráfico 16.

Gráfico 16: funcionários que estudam.



Fonte: chefe dos recursos humanos

#### **4.1.3. Percepção do nível de exclusão social no local de trabalho**

Muitos chefes dos recursos humanos responderam a nossa entrevista que existe alguma diferença entre a direcção masculina e feminina, embora não seja significativa, porque podemos encontrar algumas mulheres a dirigir de igual modo tal como o homem, mas eles optam em colocar homens nos cargos de direcção.

Os serviços distritais de educação, juventude e tecnologias de Inhambane para a nomeação nos cargos de chefia usam o qualificador profissional, a confiança política, dando prioridade aos homens e sempre na medida do possível procurando integrar as mulheres nos cargos de direcção.

#### **4.2. Dados referentes aos questionários.**

Depois de apresentarmos os dados obtidos através de entrevistas aplicadas aos chefes dos departamentos das diversas instituições passamos a apresentar nesta secção os dados recolhidos por questionários aplicados aos funcionários que serviram da amostra na nossa pesquisa.

Os dados estão apresentados em frequência e em percentagem. Há que salientar que como a nossa amostra é constituída por 100 indivíduos, a frequência coincide com a percentagem.

Tabela 3: Percepção dos funcionários de diversas instituições sobre a tarefa de mulheres

A tabela 3 representa a percepção de todos funcionários nas diversas instituições sobre a tarefa da mulher, o seu papel no local de trabalho.

Perguntas	Concordo completamente			Discordo			Nem com nem discordo			Concordo			Discordo completamente		
	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H
01.As mulheres são activas no local de trabalho.	30	26	56	1	4	5		9	9	9	20	29	1		1
02.As mulheres não são activas no local de trabalho.	6	1	7	29	30	59	6	6	8	2	5	7	9	10	15
03. Na minha instituição dão prioridade aos homens para os cargos de direcção.	27	14	41	5	6	11	7	7	14	5	5	10	9	15	24
04. Para ocupar um determinado cargo as mulheres são postas em segundo plano.	23	17	40	14	3	17	4	3	7	5	12	17	5	14	19
05.Na minha instituição as mulheres não participam na tomada de decisão.	3	1	4	19	22	41	8	6	14	10	4	14	11	16	27
06.As mulheres dirigem melhor quando trabalham sob coordenação do homem.	13	7	20	12	14	26	7	2	9	9	11	20	9	16	25
07.As mulheres são mais passivas no desempenho das suas funções de direcção.	9	7	16	23	15	38	5	11	16	9	9	18	5	7	12
21.As mulheres têm a função exclusiva de cuidar dos filhos e da casa.	7	4	11	15	12	27	10	5	15	5	4	9	13	25	38

Fonte: Funcionários das instituições

Tabela 4: Percepção da equidade de género no local de trabalho

Esta tabela apresenta a percepção de funcionários de ambos sexos sobre a equidade de género na sua instituição para os cargos de direcção assim como para ser enquadrado nessa instituição

Perguntas	Concordo completamente			Discordo			Nem com nem discordo			Concordo			Discordo completamente		
	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H
08.Na minha instituição há maior número de homens comparativamente ao número de mulheres.	9	16	25	13	10	23	4	2	6	13	14	27	9	10	19
09.Na minha instituição há maior número de mulheres em relação ao número de homens.	21	10	31	15	17	32	1	1	2	8	7	15	11	9	20
10.Na instituição onde trabalho existe o mesmo número de homens e de mulheres.	2	4	6	26	23	49	8	2	10	2	2	4	10	21	31
11.No meu local de trabalho existe maior número de mulheres que ocupam cargos de direcção em relação aos homens.	4	6	10	21	18	39	2	6	8	8	5	13	13	17	30
12.A maior parte dos sectores, no meu local de trabalho, é dirigida pelos homens.	20	12	32	11	12	23	5	2	7	8	11	19	3	12	15

Fonte: Funcionários das instituições

Tabela 5: Percepção de exclusão social no local de trabalho

Na tabela 5 temos a percepção dos funcionários sobre a exclusão social das mulheres nos cargos de direcção.

Perguntas	Concordo completamente			Discordo			Nem com nem discordo			Concordo			Discordo completamente		
	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H
11.No meu local de trabalho existe maior número de mulheres que ocupam cargos de direcção em relação aos homens.	4	6	10	21	18	39	2	6	8	8	5	13	13	17	30
12.A maior parte dos sectores, no meu local de trabalho, é dirigida pelos homens.	20	12	32	11	12	23	5	2	7	8	11	19	3	12	15
13.As mulheres não ocupam cargos de direcção porque não têm capacidade para isso.		3	3	20	17	37	5	7	12		1	1	19	28	47
14.As mulheres são mais activas nas suas funções de direcção do que os homens.	10	5	15	14	11	25	17	15	32	6	1	7	12	9	21
15.Os homens são mais activos nas suas funções de direcção do que as mulheres	18	6	24	5	10	15	16	15	31	4	11	15	8	7	15

Fonte: Funcionários das instituições

Tabela 6: Percepção de estereótipo de género

A tabela representa a percepção dos funcionários sobre o estereótipo de género na sua instituição.

Perguntas	Concordo completamente			Discordo			Nem com nem discordo			Concordo			Discordo completamente		
	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H	M	H	M/H
16.As mulheres são mais activas nas suas funções do que os homens.	8	11	19	19	13	32	5	10	15	17	13	30	2	2	4
17.Uma mulher a dirigir sozinha, sem apoio de um homem, não fica por muito tempo no cargo.	8	5	13	23	16	39	5	10	15	1	5	6	15	12	27
18.As mulheres não são aceites no local de trabalho porque faltam muito.	1	3	4	25	19	44	4	4	8	4	5	9	17	18	35
19.Se eu tiver uma filha e um filho prefiro matricular na escola somente o rapaz.		1	1	18	17	35	4	6	10	1		1	25	28	53
20.As mulheres não trabalham bem porque passam a maior parte do tempo a conversar.		5	5	27	15	42	10	9	19	5	5	10	20	4	24

Fonte: Funcionários das instituições

## CAPÍTULO V. DISCUSSÃO DOS DADOS

O objectivo do nosso trabalho é estudar a representação social do papel de mulher na cidade de Inhambane e a influência deste na distribuição de cargos de direcção. Ficamos também interessados em conhecer as representações de género e verificar como se distribuem os cargos de direcção nesta cidade assim como verificar a relação entre as representações de género e a distribuição de cargos de direcção.

A nossa investigação pretendia responder a seguinte questão de pesquisa: O que motiva a desigualdade relativamente ao sexo feminino no trabalho e na atribuição dos cargos de direcção?

Na base dos resultados recolhidos faremos em seguida a sua discussão.

O género é um conceito que permite uma melhor compreensão de forma como se estabelecem as relações entre os homens e mulheres numa dinâmica social, porque tem a função de captar, descrever e questionar essas mesmas relações. Neste sentido, o género constitui uma categoria que reflecte a forma como a sociedade encara e trata de maneira diferente o homem e a mulher que isto se alastra até aos locais de trabalho, alias, na maneira das sociedades, os homens e as mulheres têm papéis e responsabilidades diferentes, oportunidades e direitos diferentes, sendo que estas diferenças de género variam de uma sociedade para outra.

Dos dados recolhidos usando o questionário, mostram que em diversas instituições o sexo masculino é que toma as decisões, isto é, são os homens que ocupam a maior parte dos cargos de direcção, tal ilustram a tabela 3 das respostas dadas pelos participantes ao estudo. É neste contexto que Fischer e Marques (2001) considera que o termo exclusão social tem a sua origem na França e ficou mais vulgar a partir de 1974 quando Lenoir escreveu um livro no qual deu a definição de exclusão social dai até aos nossos dias passou a ser usual na área das ciências sociais.

Rago (1982:2) citado por GMD (2004) considera o género como um conjunto de expectativas relativas ao comportamento, características e aptidões prováveis dos homens e das mulheres, e refere-se ainda aos significados sociais atribuídos ao ser homem ou ser mulher razão pela qual algumas profissões são consideradas em determinadas sociedades como sendo do género

masculino ou feminino. Numa outra perspectiva, Louro (2000) define o género como uma construção social e cultural do feminino e do masculino, atendendo as formas pelas quais os sujeitos se constituem por meio das relações sociais e de poder.

Durante as entrevistas aos chefes dos recursos humanos ao responder a questão quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar? Notamos que em algumas instituições tal como DPMAS e FM para o recrutamento e selecção de pessoas toma se em conta a igualdade de género. Outras observam os requisitos existentes no qualificador profissional<sup>5</sup> de tal modo que seja seleccionado o candidato em função da pontuação que consegue, fica admitido valendo a maior pontuação.

Na DPS recentemente lançou se um concurso para recrutamento de motoristas e incentivou-se a maior participação das mulheres para ocupar esta vaga. Findo o prazo de candidatura verificou-se que nenhuma mulher havia concorrido para aquele lugar, porque elas consideram a profissão de motorista essencialmente masculina, tal como refere Neto (2002) algumas profissões são estereotipadas como exercidas por determinado sexo.

Na resposta a nossa entrevista na pergunta qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher? Em algumas instituições os homens não se sentem satisfeitos quando são dirigidos por uma mulher, preferem ter no seu comando um homem e em outras instituições como por exemplo a DPIC, os homens não reagem negativamente quando são dirigidos por uma mulher, isto é, há uma reacção pacífica por parte dos homens e vice-versa. Ao responder o questionário aplicado à nossa amostra cerca de 40 inqueridos concordaram que as mulheres dirigem melhor quando trabalham sob coordenação do homem (veja tabela 3).

As mulheres não reagem na indicação de qualquer sexo para os cargos de direcção. Na perspectiva de Crenshaw (2002) as mulheres são sempre relegadas levadas a posições mais baixas nas instituições, isto é, ocupando sempre posições hierarquicamente inferiores.

---

<sup>5</sup> Qualificador profissional- um instrumento legal que apresenta todos os cargos e funções dos dirigentes do estado.

A maioria dos respondentes considera que existe uma diferença de desempenho entre um dirigente do sexo masculino e outro do sexo oposto, porque a mulher procura ser mais exigente aos homens, tentando reivindicar o domínio masculino no passado, isto é, fazer sentir ao homem que ela é chefe, ela tem poder para tomar decisão na instituição que dirige. E alguns entrevistados salientaram que a situação de direcção feminina complica-se ainda quando a mulher estiver grávida, porque fica sem trabalhar durante três meses, sendo 1 mês de licença disciplinar e 2 meses de licença de parto.

Quando aplicamos os questionários à nossa amostra notamos que ela considera que os homens são mais activos nas suas funções de direcção do que as mulheres, este facto foi confirmado por 39 indivíduos dos nossos inquiridos (Veja a tabela 5).

Verificamos que alguns chefes dos recursos humanos privilegiam mais as competências que cada funcionário possui, independentemente do sexo, desde que o funcionário reúna requisitos necessários para ocupar o cargo. Outras instituições dão maior prioridade aos homens, porque consideram que são flexíveis na tomada de decisões. E o domínio do sexo masculino nos cargos de direcção é confirmado pelos nossos inquiridos em que 57 participantes concordaram que para ocupar um determinado cargo as mulheres são postas em segundo plano conforme ilustra a tabela 3.

Na DPPF para a nomeação nos cargos de direcção não se obedece à equidade de género, mas sim exige-se mais a competência técnica, confiança, o sigilo profissional e obedece-se aos requisitos exigidos pelo qualificador profissional (veja o gráfico 5). A mesma situação se nota para a direcção provincial da mulher e acção social em que nos cargos de direcção há uma equidade de género em que a competência e especialidade são condições básicas para o exercício de chefia, (veja o gráfico 7).

Os nossos entrevistados ao responder a pergunta existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres? Vimos que na atribuição de bolsas de estudos encontramos em muitas instituições um maior número do sexo masculino a estudar. É o caso da DPA em que 6 mulheres e 25 homens encontram-se a estudar em diversos níveis e estabelecimentos de ensino (veja o gráfico 12), o mesmo se verifica a título de exemplo nos

SDEJT 19 funcionários do sexo masculino e 14 funcionários do sexo feminino que se encontram a continuar com os seus estudos sob o seu controlo, isto é, que estudam com a autorização dos serviços de educação (veja o gráfico 14).

Na Constituição da República de Moçambique estão plasmados os direitos, deveres e liberdades fundamentais dos cidadãos. No seu primeiro capítulo nos artigos 35 que versa sobre (Princípio da universalidade e igualdade) e no artigo 36 que se refere sobre o (Princípio da igualdade do género) que se subscreve no seguinte:

**Princípio da universalidade e igualdade:** todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

**(Princípio da igualdade do género):** O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.

Ainda existem outros instrumentos que defendem o bem-estar das mulheres e promovem a boa convivência entre homens e mulheres entre eles podemos considerar a *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, é um texto da (Constituição da República de Moçambique, 2004) que define muito claramente o conceito de discriminação que constitui um dos problemas centrais das relações de género:

“ (...) discriminação contra as mulheres significa qualquer distinção ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja que for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios políticos, económico, social, cultural e civil ou com qualquer outro domínio ” (“p”.19).

No mesmo texto “A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher”, no artigo 11º, nas alíneas em que se desdobra, considera-se que:

- Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio de emprego, com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos em particular;
- O direito às mesmas possibilidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de selecção em matéria de emprego;
- O direito à escolha da profissão e de emprego, o direito à promoção à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho e o direito à formação profissional e à reciclagem, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente;
- O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como a igualdade de tratamento no que respeita à avaliação de qualidade de trabalho.

Das diversas instituições em que fizemos a recolha de dados notamos que ainda não se está a cumprir na íntegra com o preceituado nestes para harmonia nos sectores de trabalho. Para o cumprimento do que está plasmado nos documentos ainda constitui um caminho por percorrer e nestas instituições muitos sectores são dirigidos simplesmente por homens.

Considerando Neto (2002), podemos ouvir muitas pessoas a dizer que as mulheres deveriam ser gentis, generosas, sensíveis, carinhosas, humildes e obedientes. Espera-se que elas representem um papel que seja expressivo que atenda às necessidades tanto físicas dos seus familiares, assim como psicológicas, fazendo com que haja harmonia entre os membros da sua família; contrariamente, aconselha-se aos homens que sejam dominantes, activos realizadores e tranquilos. Estes estereótipos continuam a vigorar naqueles indivíduos que têm o poder de nomear os dirigentes nas instituições, é com base nestes estereótipos que se excluem as mulheres nos cargos de direcção em diversas instituições da cidade em estudo.

## **1. Diferenças entre homens e mulheres**

Numa discussão sobre as diferenças entre homens e mulheres (Nogueira, s/d) considera que:

“A imagem de uma mulher que difere do homem pela sua emocionalidade mais rica e variada, que condiciona o seu comportamento quotidiano, sendo igualmente tímida, vaidosa e sem espírito de aventura, torna-se espécie de protótipo de temperamento que vem assim a constituir-se como norma para um grupo” (p.10).

Myers (2000) defende que a base fundamental da abordagem sobre as diferenças entre homens e mulheres centra-se na óptica bipolarizada dos conceitos de género e sexo, em que se associa o sexo à dimensão biológica e o conceito de género à dimensão psicossocial. Os homens e mulheres são de facto diferentes e esta diferença é antes de tudo biológico e determinada pelos genes. Na sua ontogénese, as diferenças entre homens e mulheres são sobretudo, construídas a mercê da forma diferenciada com que o cérebro se estrutura e na forma de actuação das diferentes hormonas que se espalham pelo corpo ainda em formação. Estas diferenças não significam a inferioridade da mulher e superioridade do homem. Todos podem dirigir numa mesma potencialidade e não há razão de excluir as mulheres nos cargos de direcção, porque elas são capazes tal como os seus colegas do sexo masculino.

Que a mulher seja “intelectualmente menos dotada ” do que o homem e tenha ao contrário “uma natural vocação” para ser mãe e ama de casa é um preconceito ainda muito discutido através dos mecanismos ideológicos e culturais de dominação através dos quais o sistema garante a sua reprodução.

Portanto, na construção das diferenças entre os géneros no espaço escolar Moçambicano há uma escolarização dos corpos e das mentes dos alunos e alunas. Desde muito cedo, nas classes iniciais, são transmitidos padrões de comportamentos diferenciados para meninas e rapazes.

Um exemplo comum pode-se lembrar a repreensão, quase sempre, das expressões de sensibilidade, intuição e meiguice nos meninos ou da objectividade e agressividade nas meninas. Esta forma diferenciada de conceber normas nas formas de vestir, de ser e estar dos indivíduos em função do sexo reflecte a preocupação da escola em garantir que as crianças ou os alunos “obtenham” o género correcto, numa situação do tipo é menino, então deve ser educado afim de

futuramente ser um homem, com comportamento de homem, da mesma forma que a menina será educada para que futuramente seja uma verdadeira menina, desenvolvendo um comportamento característico de uma menina, o oposto é considerado uma autêntica aberração. Assim (Freitag, 2004) salienta que:

O género, é por extensão e consequência a sexualidade, são partes de uma teia de relações históricas e sociais, localizando-se na totalidade heterogénea. O género é um empreendimento realizado pela sociedade para transformar o ser, macho ou fêmea, em homem ou mulher. A partir da consternação de um ser biológico, delineiam-se as formas de criação, uma vez que no interior das relações sociais homens e mulheres desempenham papéis diferentes, comumente levando as mulheres a uma posição inferior (“p”. 28).

De acordo com o exposto no parágrafo acima citado, fica explícito que a construção das diferenças de género resulta quase sempre num investimento para a criação de dois mundos distintos: um mundo público masculino e um mundo doméstico feminino. Esta autora acrescenta que na constituição de mulheres e homens, ainda que nem sempre de forma evidente e consciente, existe um investimento contínuo e produtivo dos sujeitos, na determinação das suas formas de ser ou “sujeitos de viver” a sua sexualidade ou o seu género. Por outras palavras, podemos dizer que na constituição das diferenças de género, na separação de meninas e rapazes há uma vigilância e censura da sexualidade, orientando-se fundamentalmente para o alcance da “normalidade sexual”, que se traduz pela identidade heterossexual.

As crianças crescem com este conhecimento e quando adulto transportam para os seus locais de trabalho, traduzindo-se por encontrar vários homens a trabalhar e ocupando postos de direcção em diversas instituições desta cidade.

Ainda se espera que os homens desempenhem o papel instrumental e que estejam orientados para as tarefas, etc. Neste contexto eles tendem a conversar sobre assuntos ligados à construção, política, desporto em particular o futebol e o seu serviço. As mulheres as suas conversas mudam em assuntos interpessoais, novelas e relacionamentos. Tomando em conta estes assuntos

mostram a carga estereotípica que as pessoas levam consigo na vida das suas sociedades. Os pais desenvolvem nos seus filhos a diferenciação das actividades quando há uma separação de jogos, brincadeiras, e tarefas domésticas, criando desta forma a escolha da profissão de acordo com as brincadeiras que vinham tendo quando criança, é a partir destes aspectos que as crianças tomam iniciativa de actividades para meninas e para meninos o que pode perigar a noção de igualdade de género.

Campos, (2010) salienta que o termo género designa as regras que a sociedade estabelece, as oportunidades e responsabilidades que são atribuídas para cada membro da sociedade, homens e mulheres

Há que ter em consideração que não estamos a dizer que é mau oferecer brinquedos aos nossos filhos, mas importa salientar que parece existir diversos tipos de estereótipos (sociais, profissionais e culturais) ligados às profissões, às cores, aos brinquedos e as formas de brincar sancionadas como correctas para os rapazes e incorrectas para as raparigas. Alguns programas publicitários também contribuem para existência dos estereótipos quando fazem publicidade de alguns artigos como bonecas que se associam à imagem de rapariga/mulher e que se publicita carrinhos que são associados com imagem de rapaz/homem.

O conceito de género também é sustentado pelo Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais do Secretariado das Nações Unidas, no documento World Youth Report 2005 (United Nations, 2005) define claramente o conceito de género nestes termos:

O género não se refere apenas ao fisiológico ou à diferença de sexo entre o macho e fêmea, mas também ao que é socialmente construído. Machos e fêmeas são biologicamente diferentes em vários aspectos, em primeiro lugar, em relação às suas funções reprodutivas, mas podem também diferenciar-se pela construção de crenças sociais acerca do que pode significar ser macho ou fêmea. O conceito de género aplica-se às relações entre machos e fêmeas na sua individualidade e no seio das sociedades se definem. Estas relações caracterizam-se pelas diferenças de

papéis de género, divisão do trabalho, relações de poder, e acesso a recursos, informações, processos de tomada de decisões e outras vantagens e benefícios (“p”.148).

Considerando Goulão (2006) podemos dizer que os estereótipos de género que as crianças aprendem manifestar-se até a fase adulta que levam os homens a não acreditar na direcção das mulheres, porque eles já têm nas suas mentes a ideia de estereotipá-las. Os agentes de socialização, tais como: a escola, família, entre outros agentes de socialização contribuem de forma significativa na transmissão dos estereótipos de género. É na base disto que em muitas instituições encontramos maior número de homens a desempenharem cargos de direcção em relação às mulheres que em muitos casos são indicadas a cargos de baixa qualidade (Ver tabela 1).

A maioria dos discursos sobre o género alerta para a constituição de um espaço verdadeiramente comum aos homens às mulheres, um espaço em que a igualdade dos direitos e das oportunidades preserve a diferença de identidade, vincando que a mulher deve tomar a palavra e o controlo de “tabus”. A igualdade referida deve ser entendida como igualdade de direitos, mas não como “igualização das identidades”, que se faria, alias, em proveito da identidade masculina existente. E deve também permitir a articulação das diferenças individuais ou colectivas, sem por isso as definir previamente.

As mulheres não ocupam cargos de direcção, porque dirigentes do sexo masculino não confiam da sua direcção. Na perspectiva de Rodrigues (1999 b) estas mulheres estão excluídas nos cargos de direcção tal como ilustra a tabela 1 e encontramos também muitos homens a continuar com os estudos em relação às mulheres (veja a tabela 2).

A eliminação das desigualdades exigem um estudo aprofundado das bases culturais, sociais e políticas que sustentam a discriminação, porque para além do esforço para a garantia de equidade entre homens e mulheres no acesso aos recursos e oportunidades, abarca igualmente o reconhecimento da mulher como pessoa com interesses e valores específicos que não devem ser negociados e do seu papel como agente de transformação da sociedade. Embora desde a

independência nacional tenha havido um esforço para encorajar a participação feminina na vida económica e política e que a partir da década 90 começou a se notar uma taxa muito reduzida da presença da mulher em lugares públicos de tomada de decisões.

Durante a recolha de dados notamos que muitos funcionários que inquirimos afirmaram existir nas suas instituições maior número de homens em relação às mulheres e que são estes homens que ocupam os cargos de direcção. Quase em todas as instituições em estudo encontramos maior número de homens em relação às mulheres, exceptuando aquelas instituições que velam por questões femininas que é o caso de Fórum Mulher e a Direcção Provincial da Mulher e Acção Social.

Como estas instituições estão mais vocacionadas nas actividades e questões femininas refere Atkinson (2002) que os pais são eles que criam e desenvolvem os estereótipos nas crianças por dar bonecas às meninas e carrinhos aos meninos e é nesta óptica em que os estereótipos estendem-se até à idade adulta que passa a se considerar algumas profissões como sendo essencialmente masculinas ou femininas.

Este facto tem em consideração a cultura onde o sujeito se encontra inserido, tal como defende Laria (2002), dizendo que “o comportamento dos indivíduos depende da aprendizagem, de um processo que chamamos de endoculturação, um menino e uma menina age diferentemente não em função de seus harmónios, mas sim em decorrência de uma educação diferenciada” (p.19).

Dos dados recolhidos durante as entrevistas a maioria dos chefes dos recursos humanos consideraram que as mulheres não são elegíveis aos cargos de direcção, porque os seus superiores não lhes confiam para o exercício dos cargos de direcção, contudo, eles não manifestam oficialmente, este pensamento está permanente na sua estrutura cognitiva, isto é os homens usam o “machismo”.

Na base destas informações podemos considerar que existe exclusão social das mulheres nos cargos de direcção nas instituições da cidade de Inhambane.

Myers (2002) ao dizer que os papéis sociais possibilitam que cada um conheça a sua função na sociedade, não significa que as mulheres devem ser inferiorizadas nos seus locais de trabalho.

Em qualquer sociedade existem papéis tradicionalmente específicos definidos para cada género. Na ideia de Rodrigues (1999) existe uma discriminação e exclusão social nas instituições da cidade em estudo, porque as mulheres não são colocadas nos cargos de direcção na mesma proporção que seus colegas do sexo masculino, o que cria um mau ambiente profissional, dado que elas são capazes de dirigir tal como funcionários do sexo oposto e sente a falta de oportunidades para demonstrar o seu saber, o que valem no seu local de trabalho.

As respostas dadas pela nossa amostra ao questionário, revelam que os cargos de direcção são ocupados pelos homens e um número muito reduzido corresponde às mulheres, tal como podemos verificar na tabela 5 questão 12, em que 32 respondentes concordam completamente a existência de muitos homens nos cargos de direcção e 19 participantes também concordam o mesmo facto.

Na pesquisa que realizamos em diversas instituições não tivemos casos evidentes de estereótipo de género, (veja a tabela 6).

## CAPÍTULO VI- CONCLUSÃO

Na pesquisa que realizamos verificamos que em muitas instituições as mulheres são postas de lado para ocupar os cargos de direcção e encontramos também que em muitos sectores de actividades existe o maior número de homens em relação ao número de mulheres.

A cultura humana não está completamente separada da natureza biológica, portanto, cremos que ela pode ser considerada como produto do evoluir e do existir do *Homo sapiens sapiens*. Além disso, nós não somos seres exclusivamente biológicos e nem puramente culturais (somos ambas as coisas em simultâneo), temos aptidão natural para desenvolver a cultura e aptidão cultural para desenvolver a nossa biologia.

Hoje, a família não mais depende unicamente do homem para a sua sobrevivência e não se espera mais que a mulher fique em casa, exercendo a função de mãe e zeladora. A igualdade entre homens e mulheres é, às vezes, uma questão moral ou política e a diferença essencial é uma questão científica, de tal modo que os homens e as mulheres são muito mais semelhantes do que diferentes, Não somos idênticos, mas semelhantes. Os circuitos cerebrais e as hormonas determinam de modo diferenciado o nosso comportamento e o modo de pensar. Não querendo dizer que um pensa mais que o outro.

Falar de exclusão social é tratar de um assunto que preocupa toda a humanidade este fenómeno retarda o desenvolvimento de nações, cria inimizade entre pessoas.

Algumas pessoas podem ser do mesmo grupo, mas quando há um elemento que apresenta comportamento não desejado pelo grupo aí existirá um mau relacionamento entre os membros o que vai criar a ruptura das relações entre o indivíduo e o grupo.

Em todos os países existe o “fenómeno de exclusão social” que vai se reduzindo, dependendo das políticas de cada país. Podemos notar que Moçambique uma sociedade predominantemente de primazia masculina encontramos hoje alguns senhoras em diversos sectores a lograr sucesso no desempenho das suas actividades, lutando para ocupar um espaço de relevo no local de trabalho. Este é um dos vários exemplos ilustrativos de melhores políticas para reduzir a exclusão social num contexto em que na maioria das vezes a mulher tem sido vítima de ocupar cargos de menor importância no local de trabalho.

Os indivíduos preconceituosos excluem-se do grupo, porque são dominados pelo preconceito que têm sobre os membros do grupo.

O estigma e a discriminação levam os indivíduos à exclusão social.

A pobreza é um dos maiores problemas em diversos países em vias de desenvolvimento. Cada país preocupa-se em tentar aliviar a pobreza para o seu povo. Em Moçambique o governo aloca anualmente 7 milhões de meticais nos distritos com o objectivo de reduzir a pobreza a nível do distrito, que este valor é atribuído aos indivíduos de baixa renda ou desempregados, com o objectivo de ter o seu auto-emprego, valor que depois é reembolsado posteriormente, para ser atribuído a outras pessoas.

O estigma e a discriminação não param por aqui, existem preconceitos que merecem menção especial como os baseados no género, uma vez ligados aos valores culturais, pois os homens são indivíduos que em grande medida o protagonizam. Estes, muitas das vezes ao se verem na situação de infectados atribuem culpas às parceiras devido às relações de poder subjacentes nas relações entre sexos e que se interligam profundamente com a discriminação contra as mulheres.

Tanto psicólogos evolucionistas quanto os psicólogos que trabalham a partir de uma perspectiva culturalista e em relações interculturais, nas suas abordagens procuram sempre esclarecer as variações do género.

O género é um conjunto de relações que os homens e mulheres estabelecem na sociedade. Os papéis sexuais são os mais pesquisados e ilustram o impacto da cultura. Estes papéis variam bastante de uma cultura para outra e de uma época para outra. A maior parte desta influência cultural é determinada pelos pares.

Ser do sexo masculino ou feminino afecta a nossa aparência, a nossa maneira de andar, de trabalhar, brincar e vestir. O sexo influencia o que pensamos sobre nós mesmos e o que os outros pensam sobre nós.

De todas as instituições que fizemos a recolha de dados somente a Direcção Provincial de Plano e Finanças é que apresenta equidade de género nos cargos de direcção.

É importante enquadrar as mulheres na tomada de decisões, porque é ser um dirigente que pode tomar decisão, mostrando o seu potencial na administração e gestão de recursos humanos.

Nesta ordem de ideia e de acordo com os dados recolhidos podemos dizer que existe exclusão social do género feminino em sectores de actividades-cidade de Inhambane o que aprova a segunda hipótese: os cargos de direcção são predominados pelo sexo masculino.

As diferenças entre homens e mulheres para além de ser morfo-anatómicas, são também funcionais e comportamentais. Estas diferenças encontram-se já marcadas nos seus corpos e mentes pela evolução biológica, pelos genes. Também podemos dizer que as diferenças entre homens e mulheres recorrem ao conceito de género, isto é, às diferenças em função de sexo que cada um possui. Assim, a análise morfo-anatómica ou morfo-funcional oferece-nos bases importantes para perceber as diferenças entre homens e mulheres, sobre suas qualidades e atributos sociais, o que ajuda a aceitar a ideia de que todas as diferenças têm directo ou indirectamente uma base biológica, sem com isso dizer que são definidas por genes ou grupos de genes específicos

Durante muitos anos as mulheres eram colocados em segundo plano, não eram deixadas trabalhar nem dirigir, tal como refere (Jakobsen, K. et al. 2004) que:

As pesquisas apontam, em geral, mulheres com salários mais baixos, pouco ou nada presentes nos cargos de chefia e mais sujeitas a demissões. Um quadro que já contém excepções e onde, a depender da disposição e organização, homens e mulheres terão, sim, tratamento igual com respeito às diferenças (“p”.5).

É neste contexto que falar das mulheres nos cargos da direcção é um caso novo que se procura massificar nos postos de trabalho e ainda constitui uma área por ter várias investigações no seio de psicólogos sociais, sociólogos e outras camadas científicas das ciências sociais.

É necessário desenvolver um trabalho árdua para que se verifique a igualdade de género em todos os funcionários sintam se capazes de contribuir no desenvolvimento do seu local de trabalho e do País em geral.

Do trabalho realizado no campo verificamos que as respostas dadas pelos nossos respondentes aos nossos questionários, indicam a maior presença de homens e um número reduzido de mulheres que trabalham em diversas instituições da cidade em estudo, exceptuando as instituições que se dedicam a maior parte do seu trabalho em aspectos feminino, tal como é o caso da Direcção Provincial da Mulher e Acção Social e o Fórum para o Desenvolvimento da Mulher.

## **CAPÍTULO VII- CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As instituições da cidade de Inhambane deviam criar condições para que todos os seus funcionários tomassem parte na direcção, independentemente de ser homem ou mulher, desde que este funcionário reúna condições para ocupar o referido cargo, valorizando desta forma a emancipação da mulher Moçambicana que durante a Luta de Libertação Nacional combateu lado a lado com o seu colega combatente do sexo masculino.

É necessário que as mulheres sejam consideradas de mesma forma que os homens para ocupar cargos de direcção do colectivo de trabalhadores. Os homens devem deixar o preconceito de que as mulheres têm dificuldades de dirigir por causa do seu estado biológico, deixar o machismo. Tomando em consideração que todos são iguais perante a lei é importante que todos funcionários tenham as mesmas oportunidades de estudar, trabalhar e dirigir, elas devem deixar o espírito vingativo para com os homens, quando se encontram na direcção de uma secção, departamento, instituição, etc.

As mulheres devem deixar o espírito vingativo do passado para com os homens quando se encontram na direcção, criando um ambiente harmonioso para o desenvolvimento da sua instituição.

Na realização da nossa pesquisa tivemos limitações de não termos acesso a outras instituições, por não nos autorizar a fazer a nossa pesquisa e alguns chefes dos departamentos, dificultavam fornecer toda informação necessária para o sucesso da pesquisa.

Com este trabalho notamos que futuramente os chefes que têm o poder de nomear poderão atribuir os cargos de direcção, incluindo todos os sexos, tendo em consideração que na constituição da República e Moçambique está plasmada a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas Representações de Género. *Revista Critica de Ciências Sociais*, nº34, pp.9-22.
- Amâncio, L. (1993). Género- Representações e Identidades. *Sociologia-Problemas e Práticas*, nº 14, pp. 127-140
- Amâncio, L. (2003). O Género no discurso das ciências sociais. *Análise social*, volume XXXVIII (168), pp.687-714.
- Atkinson, R., et al, (2002). Introdução à Psicologia de Hilgard, 13<sup>a</sup> Ed, São Paulo: Artmed.
- Cabecinhas, R., & Amâncio, L. (2004). *Processos cognitivos, cultura e estereótipos sociais*. Actas do II Congresso Ibérico de ciências da comunicação. Universidade da Beira interior. pp.1-18.
- Campos, A. (2010). A Água, Género e Desenvolvimento. *7.º Congresso Ibérico de estudos africanos*, pp. 1-13.
- Collin, F. (1991). Diferença e diferendo: a questão das mulheres na Filosofia. In: DUB, Georges e PERRPT, Michelle. *Historia das mulheres: o século XX*. Vol 5. Porto: Edições Afrontamento.
- Comissão Executiva Confederal da UGT (2006). Guia para a eliminação de estereótipos de género no âmbito laboral e nas organizações sindicais (pp.1-64). Madrid: Consulds. S.A
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialista em aspectos da discriminação racial relativos ao género. *Estudos Feministas*, Ano 10, pp. 171-188.de Abril.
- Fischer, I., & Marques, F. (2001). Género e exclusão social. Trabalho para discussão N°113/2001, pp. 1-9.
- Gil, A. (1999). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 5<sup>a</sup> ed. São Paulo.
- GMD (2004). Género e Desenvolvimento- uma perspectiva sociológica com enfoque nos sectores da Educação e Saúde. Maputo.
- Goulão, F. (2006). Género, Media e Socialização. IN UIED (eds). *Anais – educação e desenvolvimento* (pp.315-330). Lisboa: UIED

- Ivala, A. et al. (2007). Orientação para a elaboração de projectos e monografias científicas. Nampula: Universidade Pedagógica.
- Jakobsen, K. et al. (2004). A mulher no local de trabalho: *Observatório Social*. Revista. A no 2 nº 5, pp.1-76. <http://www.Observatoriosocial.org.br/downloademrevista5>. recuperado em 19/10/2011 pelas 19:15.
- Markoni, M., & Lakatos, E.M. (2002). Técnicas de Pesquisa em Ciências Sociais. São Paulo: Editora Atlas.
- Myers, G. (2000). *Psicologia Social*, 6ª Ed. Rio de Janeiro: LTC editora.
- Neto, F. (2000). *Psicologia Social*. Vol: II. Lisboa: Universidade Aberta.
- Neto, F. (2002). *Psicologia Intercultural*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Nogueira, C. (s/d). Feminismo e ‘Discurso’ do Género na Psicologia Social, pp 1-28.
- REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Constituição da República, Maputo, 2004.
- Pereira F. & Veríssimo, J, (2008). A Mulher na Publicidade e os Estereótipos de Género. *Observatorio (OBS\*) Journal*, nº5, pp. 281-296.
- Rodrigues, E (1999b). “A Pobreza e a exclusão social: *teorias e políticas sociais em Portugal*”, in *Sociologia*, nº9. Porto. FLUP.

**Outras fontes:**

<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1477.pdf> 17/09/2011 16:00 horas

<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf> 17/09/2011 16:12 horas

[http://www.moodle.univ-ab.pt/moodle/file.php/3973/GENERO\\_E\\_EXCLUS...](http://www.moodle.univ-ab.pt/moodle/file.php/3973/GENERO_E_EXCLUS...)16/01/2010

<http://www.slideshare.net/madnan00/porque-os-paises-pobres-sao-pobres> 02/06/2012-07:32

## ANEXOS

### ANEXO1: GUIÃO DE ENTREVISTA PARA OS CHEFES DE DEPARTAMENTOS DOS RECURSOS HUMANOS.

- 1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.
- 2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?
- 3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?
- 4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**
- 5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?
- 6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?
- 7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**
- 8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**
- 9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**
- 10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**Obrigado pela colaboração!**

## **ANEXO 2:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de DPMAS

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Nesta instituição existem 68 funcionários.

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Nos cargos de direcção existem 8 homens e 8 mulheres

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim alguns funcionários estão a estudar, sendo 20 mulheres e 11 homens.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Para colocar um dirigente depende das suas competências e sua especialidade

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Preferimos homens, porque esta instituição tem muitas mulheres.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Quando se coloca uma mulher para dirigir os homens reagem pacificamente.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**

**R:** Nunca houve esse caso, mas quando alguém não consegue responder os objectivos da instituição pode ser tirado, independentemente de ser homem ou mulher.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Sim pode dirigir da mesma forma tal como o homem.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Na há nenhuma diferença na direcção entre homens e mulheres.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Nada por acrescentar, simplesmente agradecer o trabalho que pode contribuir para melhorar a nossa organização.

### **ANEXO 3:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos da DPIC

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Nesta direcção provincial existem 32 funcionários

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Temos 6 homens e 2 mulheres que ocupam os cargos de direcção.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim temos alguns funcionários que estudam, num total de 9 em que 6 são homens e 3 mulheres.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Depende dos requisitos existentes no qualificador. Se o funcionário reunir esses requisitos é atribuído o cargo, mas os homens levam vantagem porque encontramos muitos que estudaram, apresentam o nível exigido.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Depende dos requisitos que o cargo exige.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Não há uma reacção negativa, todos os homens assumem.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário?  
**Porquê?**

**R:** Nunca tive esse caso.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Sim dirigem da mesma maneira.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Sim há uma diferença, porque o homem é muito flexível na tomada de decisões e relaciona-se melhor com o seu colectivo.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Não tenho nada acrescentar e muito obrigado.

**Obrigado pela colaboração!**

#### **ANEXO 4:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de DPS

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Existe nesta instituição 106 funcionários.

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Para os cargos de direcção temos 25 homens e 11 mulheres.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim temos 36 homens e 27 mulheres.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Depende das competências.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Optamos pela igualdade, mas levamos sempre os homens, porque reúnem a maioria das condições exigidas para um determinado cargo. Houve um mês que abrimos concurso para admitir uma motorista, mas o cargo foi ocupado por um homem, porque nenhuma mulher concorreu.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Os homens não gostaram da direcção feminina, porque acham que as mulheres faltam muito no serviço e gostam de vingar os homens, a sua direcção não é eficaz. A mulher quando está grávida falta muito e depois de parto ela fica 90 dias sem trabalhar.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário?

**Porquê?**

**R:** Sim houve um caso de retirar um homem e colocar uma mulher, porque uma mulher rouba pouco em relação ao homem.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Sim, porque a mulher procura estar em cima para fazer entender que ela é dirigente.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Sim há diferença, porque o homem é flexível no trabalho e desempenha melhor a sua tarefa.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Simplesmente agradecer a entrevista e gostaria ter o trabalho depois de concluído.

## **ANEXO 5:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de DPPF

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Na DPPF existem 100 funcionários

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Há uma igualdade entre homens e mulheres, sendo 4 homens e 4 mulheres.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Temos alguns funcionários que estão a estudar (27 homens e 18 mulheres).

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Nós consideramos a competência técnica, confiança política, sigilo profissional, a opção não é de equilíbrio de género.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Se haver uma coincidência de número dá-se prioridade a mulher.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Não há reacção negativa.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**

**R:** Sim. Por uma transferência ou por doença e não pela incapacidade.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Não há diferença significativa

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Há algumas diferenças, embora não seja maior, porque o homem é muito ágil na tomada de decisões em relação a uma mulher.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Agradecer a entrevista.

**ANEXO 6:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos dos SDEJT

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Nestes serviços existe um total de 1064 funcionários.

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Nos cargos de direcção encontramos 37 homens e 35 mulheres.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim temos alguns funcionários que estão a estudar, sendo 19 homens e 14 mulheres. Este número de funcionários é aquele que temos conhecimento.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Para a colocação nos cargos de direcção usamos o qualificador, mas por causa de igualdade de género damos maiores vantagens as mulheres com o objectivo de criar o equilíbrio entre homens e mulheres.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Damos maiores vantagens as mulheres.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Há um bom relacionamento, só que os homens não gostam duma direcção feminina.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**

**R:** Nunca houve uma substituição de um homem por uma mulher.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Pode dirigir, mas uma igualdade absoluta não podemos ter. O homem sempre leva maior vantagem em relação a uma mulher.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Há alguma diferença.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Nos cargos de direcção podíamos integrar mais mulheres para haver equilíbrio entre os sexos.

## **ANEXO 7:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de DPA

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Na minha instituição existem 198 funcionários.

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Nos cargos de direcção temos 10 homens e 7 mulheres.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim estão a estudar 6 mulheres e 25 homens.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** A prioridade é das mulheres, por ser poucos a ocupar cargos de direcção, mas em muitos casos as mulheres não reúnem requisitos e sempre colocamos os homens.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** As pessoas são admitidas de acordo com a sua pontuação, valendo aquele que tiver a máxima.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Não existe uma reacção negativa por parte dos homens, acolhem com satisfação a direcção das mulheres.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**

**R:** Nunca tivemos esse caso.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Com maior esforço a mulher pode dirigir tal como o homem.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Não há diferenças significativas.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Não existe nada por acrescentar.

## **ANEXO 8:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de FOSC

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** Nesta instituição temos 7 funcionários

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Nos cargos de direcção existem 60% de homens e 40% de mulheres.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Existe um funcionário que está estudar.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Para os cargos de direcção, colocamos homens, porque eles têm maior experiência em relação às mulheres.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** No recrutamento, usamos a igualdade de género.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Os homens dizem que o trabalho fica monótono quando for dirigido por uma mulher e quando for o homem a dirigir a relação é positiva por parte das mulheres e homens.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário? **Porquê?**

**R:** Nunca tivemos esse caso.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Não dirige melhor, porque apresenta muitas dificuldades durante o exercício das suas funções.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Sim há alguma diferença, porque a mulher falta muito e não é flexível nas suas actividades.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Nada por acrescentar.

**ANEXO 9:** Transcrição da entrevista aplicada ao chefe dos recursos humanos de FM

1-Gostaria de começar por lhe perguntar quantos funcionários existem na sua instituição.

**R:** na nossa instituição existem 15 funcionários.

2-Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?

**R:** Nos cargos de direcção só existe uma pessoa que é a própria directora.

3-Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres?

**R:** Sim existe alguns funcionários que estão a estudar, onde encontramos 4 homens e 6 mulheres.

4-Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá prioridade entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Para os cargos de direcção dá se vantagem o sexo feminino, porque é necessário que as mulheres tenham também a oportunidade de dirigir tal como o fazem os homens.

5-Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho, entre os homens e mulheres, a quem prefere seleccionar?

**R:** Para ocupar cargos de direcção prefere-se colocar as mulheres.

6-Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?

**R:** Os homens não gostam ser dirigidos por uma mulher.

7-Alguma vez retirou um homem de um cargo para colocar uma mulher? E o contrário?  
**Porquê?**

**R:** Nunca tivemos um caso idêntico.

8-Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem? **Porquê?**

**R:** Uma mulher dirige tal como o homem, só que a sociedade Ainda tem a mentalidade de que o homem é que pode dirigir.

9-Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres? **Porquê?**

**R:** Não há diferença, porque todos têm capacidade para dirigir.

10-Tem alguma coisa a acrescentar?

**R:** Simplesmente agradecer a entrevista e que com este trabalho as pessoas possam ter a consciência que as mulheres são também capazes.

*Questionário*

No âmbito do Mestrado em Relações Interculturais, da Universidade Aberta, estamos a realizar uma investigação sobre o papel das mulheres nos sectores de actividade, nesta região. Este questionário destina-se, exclusivamente, à recolha de dados para a referida investigação. Não há respostas erradas o que conta é a sua opinião. Garantimos o sigilo total em relação aos dados através dele recolhidos.

Idade: __ sexo: M __ F __ Instituição: _____ _____	Concordo Completamente	Discordo	Nem concordo Nem discordo	Concordo	Discordo Completament e
01.As mulheres são activas no local de trabalho.					
02.As mulheres não são activas no local de trabalho.					
03. Na minha instituição dão prioridade aos homens para os cargos de direcção.					
04. Para ocupar um determinado cargo as mulheres são postas em segundo plano.					
05.Na minha instituição as mulheres não participam na tomada de decisão.					
06.As mulheres dirigem melhor quando trabalham sob coordenação do homem.					
07.As mulheres são mais passivas no desempenho das suas funções de direcção.					

08.Na minha instituição há maior número de homens comparativamente ao número de mulheres.					
09.Na minha instituição há maior número de mulheres em relação ao número de homens.					
10.Na instituição onde trabalho existe o mesmo número de homens e de mulheres.					
11.No meu local de trabalho existe maior número de mulheres que ocupam cargos de direcção em relação aos homens.					
12.A maior parte dos sectores, no meu local de trabalho, é dirigida pelos homens.					
13.As mulheres não ocupam cargos de direcção porque não têm capacidade para isso.					
14.As mulheres são mais activas nas suas funções de direcção do que os homens.					
15.Os homens são mais activos nas suas funções de direcção do que as mulheres					
16.As mulheres são mais activas nas suas funções do que os homens.					
17.Uma mulher a dirigir sozinha, sem apoio de um homem, não fica por muito tempo no cargo.					
18.As mulheres não são aceites no local de trabalho porque faltam muito.					

19. Se eu tiver uma filha e um filho prefiro matricular na escola somente o rapaz.					
20. As mulheres não trabalham bem porque passam a maior parte do tempo a conversar.					
21. As mulheres têm a função exclusiva de cuidar dos filhos e da casa.					

**Tema: Exclusão social das mulheres nos sectores de actividades: caso específico da cidade de inhambane**

**Tipo de entrevista: Inquérito**

**Amostra de indivíduos a inquerir: 100 funcionários**

**Dimensão: funcionários do município de Inhambane**

**Meio de comunicação: Papel (escrita)**

**Duração da entrevista: 25 minutos**

### **Objectivos da Investigação**

- 1- Conhecer as representações do género nos diversos sectores de actividades.
- 2- Verificar como se distribuem os cargos de direcção no município da cidade de Inhambane;
- 3- Verificara relação entre as representações do género e a distribuição de cargos de direcção neste município, isto é, o estereótipo de género.
- 4- Verificar o desempenho das mulheres nos cargos de direcção.

<i>Objectivos</i>	<i>Instrumentos de recolha de dados</i>
1. Conhecer as representações do género nos diversos sectores de actividades.	Inquérito- inquerir funcionários diversos sectores de actividades.
2. Verificar o nível de exclusão social, isto é, como se distribuemos cargos de direcção no município da cidade de Inhambane;	Inquérito- inquerir diversos funcionários das instituições para a percepção da exclusão social ao nível das instituições.
3. Verificara relação entre as representações do género e a distribuição de cargos de direcção neste município.	Inquérito- aplicar inquérito aos funcionários para perceber a influência de género feminino nos sectores de actividades

## Questionário

Blocos	Objectivos	Questões
<p><b>A.Legitimação</b></p>	<p>-Com este inquérito pretendemos compreender a participação da mulher nos locais de trabalho, assim como, na direcção dos diversos sectores que existem nas instituições.</p> <p>-As informações aqui recolhidas serão usadas somente para este estudo sem a identificação dos participantes.</p>	<p>o inquérito tem a finalidade de obtenção do grau de mestre e não para fins lucrativos.</p> <p>-O estudo contribui para a compreensão do nível de participação dos sujeitos de ambos os sexos nos locais de trabalho.</p> <p>É importante a participação de todos envolvidos para melhor conhecimento desta realidade no município de Inhambane. Os dados que serão recolhidos não vão ser publicados fora deste objectivo.</p>

<p><b>B. Percepção dos funcionários de diversas instituições sobre a tarefa de mulheres</b></p>	<p>-Verificar a sensibilidade dos funcionários das funções das mulheres;</p> <p>-Analisar o nível de exclusão social;</p> <p>Verificar o estereótipo de género.</p>	<p>-As mulheres são activas no local de trabalho.</p> <p>-As mulheres não são activas no local de trabalho.</p> <p>-Na minha instituição dão prioridade aos homens para os cargos de direcção.</p> <p>-Para ocupar um determinado cargo as mulheres são postas em segundo plano.</p> <p>-As mulheres têm a função exclusiva de cuidar dos filhos, da casa.</p> <p>-Na minha instituição as mulheres não participam na tomada de decisão.</p> <p>-As mulheres dirigem melhor quando trabalham sob coordenação do homem</p> <p>-As mulheres são mais passivas no desempenho das suas funções de direcção.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>C. Percepção da equidade de género no local de trabalho</b></p>	<p>-Avaliar a equidade de género na atribuição de tarefas.</p>	<p>-Na minha instituição há maior número de homens comparativamente ao número de mulheres.</p> <p>-Na minha instituição há maior número de mulheres em relação ao número de homens.</p> <p>-Na instituição onde trabalho existe o mesmo número de homens e mulheres.</p> <p>-No meu local de trabalho existe maior número de mulheres que ocupam cargos de direcção em relação aos homens.</p> <p>-A maior parte dos sectores, no meu local de trabalho, é dirigida pelos homens.</p>
<p><b>D. Percepção de exclusão social no local de trabalho</b></p>	<p>-Verificar o nível de inclusão da mulher no emprego e na tomada de decisão.</p>	<p>-As mulheres não ocupam cargos de direcção, porque não têm capacidade para isso.</p> <p>-As mulheres são mais activas nas suas funções de direcção que os homens.</p> <p>-Os homens são mais activos nas suas funções de direcção que as mulheres.</p>

<p><b>E. Percepção de estereótipo de género</b></p>	<p>- Analisar o nível de percepção sobre as mulheres.</p>	<p>-Uma mulher a dirigir sozinha sem apoio de um homem não fica por muito tempo no cargo.</p> <p>-As mulheres não são aceites no local de trabalho, porque faltam muito.</p> <p>-Se eu tiver uma filha prefiro matricular na escola somente o rapaz.</p> <p>-As mulheres não trabalham bem, porque passam maior tempo a conversar</p> <p>-As mulheres não são mais activas nas suas funções de direcção do que os homens.</p>
-----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## *Mestrado em Relações Interculturais*

**Tema:** Exclusão social do género feminino em sectores de actividades-cidade de Inhambane

**Tipo de entrevista:** Entrevista estruturada

**Amostra de indivíduos a entrevistar:** 15 Chefes de departamentos

**Dimensão:** 20 Chefes de departamentos

**Meio de comunicação:** Oral

**Duração da entrevista:** 15 minutos

### **Objectivos da Investigação:**

- 1- Conhecer as representações do género nos diversos sectores de actividades.
- 2- Verificar como se distribuímos cargos de direcção no município da cidade de Inhambane;
- 3- Verificara relação entre as representações do género e a distribuição de cargos de direcção neste município, isto é, o estereótipo de género.
- 4- Verificar o desempenho das mulheres nos cargos de direcção.

<i>Objectivos</i>	<i>Instrumentos de recolha de dados</i>
1. Conhecer as representações do género nos diversos sectores de actividades.	Inquérito- inquerir funcionários diversos sectores de actividades.
2. Verificar como se distribuemos cargos de direcção no município da cidade de Inhambane;	Entrevista estruturada- entrevistar os chefes de departamentos. Inquérito- inquerir diversos funcionários das instituições.
3. Verificara relação entre as representações do género e a distribuição de cargos de direcção neste município.	Inquérito/entrevista estruturada- aplicar inquérito/entrevista aos chefes de departamentos de diversos sectores de actividades.

4. Verificar o desempenho das mulheres nos cargos de direcção.	Entrevista estruturada-entrevistar os chefes de departamentos.
----------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

### Guião de Entrevista

Blocos	Objectivos	Questões
<b>A. Legitimação</b>	<p>-Com esta entrevista pretendemos compreender a participação da mulher nos locais de trabalho assim como na direcção dos diversos sectores que existem nas instituições.</p> <p>As informações aqui recolhidas serão usadas somente para este estudo sem a identificação dos participantes.</p>	<p>-A entrevista tem a finalidade a obtenção do grau de mestre e não para fins lucrativos.</p> <p>-O estudo contribui para a compreensão do nível de participação dos homens e das mulheres nos locais de trabalho.</p> <p>-É importante a participação de todos envolvidos para melhor conhecimento deste mal para a sociedade de município de Inhambane e do mundo em geral.</p> <p>-Os dados que serão recolhidos não vão ser publicados fora deste objectivo.</p>
<b>B. Percepção dos dirigentes em relação ao género feminino.</b>	<p>Verificar a posição dos chefes de departamentos na opção dos membros de direcção;</p> <p>Recolher a percepção dos homens quando são dirigidos por uma mulher;</p> <p>Verificar a equidade de género nos cargos de direcção e nos locais de trabalho;</p>	<p>- Gostaria de saber o número de funcionários que existe na sua instituição.</p> <p>- Nos cargos de direcção quantos homens e quantas mulheres existem no seu sector/departamento?</p> <p>- Quando tem que colocar um dirigente numa determinada área a quem dá maior prioridade entre homens e mulheres?</p> <p>- Qual tem sido a reacção dos homens quando são dirigidos por uma mulher?</p>

<p><b>C. Diferenças de género</b></p>	<p>- Verificar se todos os funcionários são dados as mesmas oportunidades, sem a distinção de sexo,</p>	<p>- Alguma vez fez cessar do cargo uma mulher e colocar um homem?</p> <p>- Existem alguns funcionários que estão a estudar? Quantos homens e quantas mulheres.</p> <p>- Acha que uma mulher pode dirigir tal como um homem?</p>
<p><b>D. Percepção do nível de exclusão social no local de trabalho.</b></p>	<p>Verificar o estereótipo de género;</p> <p>Analisar a equidade de género;</p>	<p>- Haverá alguma diferença no desempenho nas funções de direcção entre homens e mulheres?</p> <p>- Tem alguma coisa por acrescentar?</p> <p>- Quando faz o recrutamento para preencher algumas vagas no seu local de trabalho a quem mais prefere seleccionar entre os homens e mulheres?</p>

**Fim do questionário**

**Muito obrigado pela sua colaboração.**