

UNIVERSIDADE POLITÉCNICA – A POLITÉCNICA

INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO E UNIVERSITÁRIO DE NACALA –
ISPUNA

Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas

**“ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
EMPREGO”(caso de estudo: cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro
Maiaia, no período de 2019 –2020)**

Carlos Vasco Domingos

Nacala- Porto

2021

Carlos Vasco Domingos

**“ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
EMPREGO”(caso de estudo: cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro
Maiaia, no período de 2019 –2020)**

O Supervisor

Monografia a ser apresentado ao Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala-Porto, como requisito para a conclusão do curso de Administração e Gestão de Empresas.

Supervisor: Lic. Abrão da Costa Fazenda

Nacala – Porto

2021

Índice geral

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Lista de abreviaturas e acrónimos | 4 |
| DECLARAÇÃO DE HONRA..... | 5 |
| DEDICATÓRIA | 6 |
| AGRADECIMENTOS | 7 |
| Resumo | 7 |
| Abstract | 9 |
| CAPÍTULO I – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS | 10 |
| 1.1. Introdução | 11 |
| 1.2. Problema | 12 |
| 1.3. Objectivos do Trabalho | 12 |
| 1.3.1. Objectivo Geral..... | 12 |
| 1.3.2. Objectivos Específicos:..... | 13 |
| 1.4. Perguntas de pesquisa..... | 13 |
| 1.5. Delimitação..... | 13 |
| CAPÍTULO II. – REVISÃO DA LITERATURA | 14 |
| 2.1.1 Revisão da Literatura Teórica | 14 |
| 2.1.2 Evolução histórica e abordagens conceituais..... | 14 |
| 2.1.3 Recrutamento, Selecção e colocação das mulheres nas empresas | 17 |
| 2.1.4 Conceito e definição de mercado, mercado de trabalho e igualdade no mercado de trabalho | 18 |
| 2.1.5 A igualdade no mercado de trabalho..... | 19 |
| 2.1.6 Factores de diferenciação do trabalho feminino | 19 |
| 2.2.1 Revisão da literatura empírica..... | 21 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.2 Participação do Género no Mercado de Emprego em Moçambique | 21 |
| 2.2.3 Evolução das mulheres no mercado de trabalho..... | 22 |
| 2.2.4 O empoderamento da mulher em Moçambique..... | 23 |
| 3.1 Natureza de Pesquisa | 26 |
| 3.2 População de Estudo (Amostragem) | 27 |
| 3.3 Tamanho da Amostra..... | 28 |
| 3.4 Métodos de colecta de dados | 29 |
| 3.4.1 Questionário | 30 |
| 3.4.2 Entrevista | 30 |
| 3.4.3 Observação | 31 |
| 3.5 Instrumentos ou ferramentas de análise de dados..... | 32 |
| 3.6 Duração da Entrevista..... | 33 |
| CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE..... | 34 |
| DADOS..... | 34 |
| 4.1. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos as mulheres desempregadas do bairro Maiaia | 35 |
| 4.2. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos trabalhadores de género feminino empregados nos diversos ramos de trabalho na cidade de Nacala. | 36 |
| 4.3. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos funcionários da Direcção de trabalho da cidade de Nacala | 37 |
| 4.4. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos gestores de algumas empresas que exercem diversas actividades em Nacala | 38 |
| CAPÍTULO V – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES..... | 40 |
| 5.1 CONCLUSÃO..... | 40 |
| 5.2 RECOMENDAÇÕES..... | 41 |
| Referências Bibliográficas | 42 |

APÊNDICES E ANEXOS 45

Lista de abreviaturas e acrónimos

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

ODM - Objectivos de Desenvolvimento do Milénio

IPGD - Índice de Paridade de Género de Desempregados,

BM - Banco Mundial,

UE - União Europeia,

INE - Instituto Nacional de Estatística,

CEDAW - Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres,

MMAS - Ministério da Mulher e Acção Social,

ICIL - Indicador Composto de Igualdade Laboral,

CDINE - Censos Demográficos do Instituto Nacional de Estatística.

DECLARAÇÃO DE HONRA

Eu, **CARLOS VASCO DOMINGOS**, declaro por minha honra que esta monografia que submeto ao INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO E UNIVERSITÁRIO DE MOÇAMBIQUE, para a obtenção grau de Licenciatura em Gestão de Empresas, é meu trabalho independente e a mesma nunca foi antes submetida à nenhuma outra Universidade ou Instituto para a obtenção de qualquer outro grau ou diploma. Nela encontram-se indicadas as fontes que utilizei para a sua elaboração.

Nacala, Porto, Agosto de 2021

O Declarante

(Carlos Vasco Domingos)

O Supervisor

Lic. Abrão da Costa Fazenda

DEDICATÓRIA

Dedico primeiramente a Deus ser onnipotente que me guiou nessa longa jornada, e por ter me concedido o dom de realizar essa pesquisa da melhor forma possível. E em segundo lugar, quero dedicar também para minha família, especialmente a minha estimada esposa e filho que estiveram sempre ao meu lado em todos os momentos que foi preciso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro a Deus por ter me dado a vida e toda força empreendida durante o tempo de formação, ao meu supervisor Abrão da Costa Fazenda, agradeço bastante pela disponibilidade, orientação, incentivo, desempenho, apoio e pelas valiosas contribuições e ideias que enriqueceram bastante este trabalho, a toda minha família que nos momentos difíceis tiveram que compartilhar comigo o pouco que tínhamos para viver e fazer com que hoje eu tenha terminado o curso sem sobressaltos. Aos estimados colegas do curso pelas novas amizades construídas, pelos dias inesquecíveis de aprendizado e companheirismo. Agradeço ainda aos sujeitos da pesquisa que contribuíram com a realização da mesma, pois sem suas contribuições este trabalho não seria possível.

Resumo

A presente monografia científica faz uma reflexão sobre a “**Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala**”, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), pois, através da sua condição de agente, elas passam a ser mediadoras das mudanças económicas e sociais para o desenvolvimento do país. Podemos perceber que o trabalho feminino é marcado ainda pela precarização e exploração da sua mão-de-obra, há ainda muitas desigualdades em relação ao trabalho feminino, uma vez que elas ainda se inserem na grande maioria em trabalhos desvalorizados, ou seja, há ainda uma precarização do trabalho feminino, mas já percebemos os avanços, pois as mulheres estão se inserindo em postos de trabalho prestigiados em que antes eram ocupados somente por homens. Dessa maneira, há a necessidade de reconhecimento da importância da participação da mulher na população economicamente activa, uma vez que, as mulheres estão alcançando condições de agentes, ocupando seu espaço na sociedade, impondo as suas necessidades, assim, a participação da mulher no mercado de trabalho tornou-se essencial para as discussões contemporâneas, uma vez que a participação das mulheres é essencial para o desenvolvimento económico e social.

Palavras- chave: Mulher, Mercado, Participação.

Abstract

The present scientific monograph makes a reflection about the “**analysis of women in the labor market in Nacala**”, (a case study of the city of Nacala, particularly in the Maiaia neighborhood, in the period of 2018 – 2021), through its agent condition, they become mediators of economic and social change for development of country. We realize that women's work is also marked by precariousness and exploitation of their hand labor, there are still many inequalities in relation to women's work, there is still a precarious female labor, but now realize the advances because women are entering into prestigious jobs that were previously occupied only by men. Thus, there is a need to recognize the importance of the participation of women in the economically active population, since women are reaching conditions of agents occupying their space in society by imposing their needs, so the inclusion of women in the labor market has become essential for contemporary discussions, since the participation of women is essential to and economic social development.

Keywords: Women, Market, Participation.

CAPÍTULO I – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS

Este capítulo é extrema importância, pois é através da introdução que se prevê, descreve e explica o que se espera acerca do tema e aspectos relevantes que se vão aplicar ao longo do trabalho, de forma a sistematizar os procedimentos adoptados durante as várias etapas, procurando garantir a validade e a fidelidade dos resultados.

Para a realização do presente trabalho, o autor contou com a colaboração de varias pessoas e os dados foram colhidos através das técnicas de questionário e de entrevista.

Quanto a estrutura, o trabalho encontra-se organizado em cinco capítulos, sendo:

Capítulo I – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS;

Capítulo II – REVISÃO DA LITERATURA;

Capítulo III – METODOLOGIA DE PESQUISA;

Capítulo IV – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS;

Capítulo V – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.

1.1. Introdução

O presente trabalho de uma monografia, o qual tem como tema: “*Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala*”, (um estudo de caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 –2020).

Diante dos pressupostos históricos sobre a mulher no mercado de trabalho que marcaram com uma carga de preconceitos e limitações, existem vários problemas que foram e ainda são deparados pelas mulheres como poucas oportunidades de capacitações profissionais devido a extensa da carga horária e os demais afazeres domésticos, com isso, elas buscam conquistar os mesmos direitos e provar a sua capacidade de exercer várias jornadas de trabalhos. (SOUZA, 2017, p.22). Em Moçambique, dos dados recolhidos nos Censos Demográficos do Instituto Nacional de Estatística (CDINE), de 2015, apontam que, o índice de paridade de género espelhava as diferenças de oportunidades em diversos sectores socioeconómicos, com tendência de equilíbrio entre homens e mulheres empregados, embora com ligeira disparidade favorecendo os homens, assumindo-se que há, com índice de 1.05, mais pessoas do sexo feminino desempregadas.

Nessa ordem de ideia, conciliada com a Declaração do Milénio, por via dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), Moçambique ratificou fazendo jus ao seu compromisso com seu povo de respeitar os princípios da dignidade humana, igualdade e equidade, referenciando desde já o terceiro objectivo que é de promover a igualdade do género e capacitar as mulheres.

A escolha deste tema relevou-se na medida em que se foca a discutir aspectos da participação do género, quando a província de Nampula apresenta disparidade de mais mulheres desempregadas e por ser uma temática que necessita de mais aprofundamento para melhor entendimento de seu paradigma.

Com os resultados desta pesquisa, deu para dar um contributo satisfatório para a promoção da igualdade de oportunidade de género no mercado de trabalho e/ou emprego, bem como despertar reflexões à continuidade da investigação da questão de género no mercado de emprego, pois possui relevância na sociedade contemporânea.

Constituíram limitações para este estudo a delimitação da área de pesquisa, o factor tempo em que a amostra deve despende para responder ao inquérito, dado que são pessoas que vivem em zonas urbanas e movidas pelas dinâmicas da globalização e dimensões rotineiras de cidade.

1.2. Problema

A participação das mulheres na vida económica como operárias não é só de dar o valor do trabalho doméstico e da vida familiar, mas continua a representar uma importante esfera de construção da subjectividade das mulheres.

Portanto, os dados apresentados pelo Banco Mundial, a partir dos resultados confirmados por inquérito domiciliar realizado em 2006, que visava avaliar a pobreza pela perspectiva dos pobres, os agregados chefiados por homens consideravam-se como vivendo melhor do que os chefiados por mulheres que são mais vulneráveis por muitas vezes terem menos bens e recursos de produção. (World Bank 2008, p.10-192 *apud* Klaveren et al, 2009, p.19).

Com o exposto acima, levanta indagações da participação do género no mercado de emprego, de porque o índice de homens e mulheres empregadas é diferenciado, enquanto o país possui políticas e projectos que visam enquadrar as mulheres em mais postos de emprego e quando olhados os relatórios nota-se que na zona urbana o índice foi 1.0 homens e zona rural há mais mulheres com ocupação, mas com tempo disponível para exercer outra actividade. Daí que, a presente pesquisa levanta a seguinte questão:

• *Qual é o nível de participação das mulheres que vivem nas zonas urbanas no mercado de emprego em Nacala?*

1.3. Objectivos do Trabalho

1.3.1. Objectivo Geral

- Analisar o nível de participação do género feminino no Mercado de Emprego em Nacala “bairro

Maiaia”

1.3.2. Objectivos Específicos:

- Identificar os determinantes da participação do género no Mercado de emprego;
- Caracterizar as causas que influenciam a participação do género no Mercado de Emprego;
- Propor medidas que promovam a participação do género no Mercado de Emprego.

1.4. Perguntas de pesquisa

- ✓ Quais são as estratégias usadas pelas empresas para a admissão de mulheres nas empresa?
- ✓ Até que ponto a gestão administrativa torna se necessário a selecção de mulheres para o mercado de emprego?
- ✓ Que estratégias podem ser usadas para que haja aderência de mulheres no mercado de emprego?

1.5. Delimitação

A monografia, como o tema: *“Análise da Participação do Género no Mercado de Emprego em Nacala”*, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2021).

De acordo com o objectivo geral, neste trabalho foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa e pouco exploratória, porque a pesquisa centrar-se na percepção profunda do impacto olhando para as mulheres em exercício no mercado de emprego em Nacala, e, de maneira mais aprofundada das zonas onde se encontram implantadas novas oportunidade de emprego. Para a realização do mesmo foi usado o método de estudo de caso com recurso a fontes primárias baseadas em entrevista dirigida à partir de um questionário previamente elaborado.

CAPÍTULO II. – REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo da pesquisa tem como objectivo identificar as diferentes abordagens já elaboradas por outros autores sobre a participação do género feminino no mercado de emprego. Através dessas ideias o pesquisador irá conciliar o nível de emprego da mulher em todas áreas de trabalho.

Sendo assim, este capítulo irá direccionar a sua atenção na literatura teórica e empírica.

De referir que na literatura teórica irá se destacar as abordagens de vários autores que discutiram acerca do tema em destaque e na literatura empírica irá se descrever as abordagens dos diferentes estudos que já foram feitos sobre o tema.

Segundo Sousa & Baptista (2011), a revisão da literatura tem como objectivo a consulta e recolha de informação pertinente relativa à área de investigação em geral e à problemática da investigação em particular. Basicamente, tem como objectivo a aquisição de conhecimento científico na área da investigação, que seja relevante e permite ajudar a encontrar as respostas para a problemática.

2.1.1 Revisão da Literatura Teórica

Na literatura teórica irá se destacar as abordagens de vários autores que discutiram acerca do tema em destaque nomeadamente: Assis, Vieira, Bruschini, Pupinn, Sem, Medeiros, Karlof, Fraser, Young, Lofstrom, Valuarda Monjane, Nogueira, Probst, Santos, Caetano,Vala, Kotler entre outros. Que neste trabalho será exposta as suas linhas de raciocínio em torno do tema.

2.1.2 Evolução histórica e abordagens conceituais

A inserção da mulher no mercado de trabalho produziu forte impacto nas relações sociais, mudanças de paradigmas familiares e culturais. Para Assis (2009)

Essa expansão da participação da mulher no cenário económico, não se explica apenas por ser, a mulher, uma renda complementar da família, vai além disso.

Acontecem grandes mudanças sociais que envolvem transformações nas expectativas de vida pessoal, nas relações familiares, auto realização, independência financeira, entre outras coisas. O que ocorre no cenário mundial é uma mudança social. (ASSIS, 2009, p.3-4)

A participação da mulher no mercado de trabalho se deu com o início das I e II Guerras Mundiais, já que os homens tiveram que ir para as batalhas, e como muitos não voltavam e os que voltavam muitas vezes estavam impossibilitados de trabalhar, as mulheres tiveram que assumir os negócios da família, deixaram suas casas e filhos e assumiram postos de trabalhos antes ocupados somente pelos homens. (PROBST, 2003).

Assim, após as Guerras Mundiais as mulheres passaram a fazer parte do mercado de trabalho, porém de maneira tímida e informal, pois seu trabalho não era valorizado pela sociedade

As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas actividades eram mal vistas pela sociedade. (PROBST, 2003, p. 1).

Podemos destacar também que nas últimas décadas do século XX, ocorreram mudanças na economia mundial, causando fortes impactos nas relações de trabalho. A partir dos anos 60 e 70, com a ocorrência de movimentos sociais mundiais a cultura da sociedade foi se modificando, a parcela de mulheres economicamente activas aumentou consideravelmente. Segundo Vieira (2006), a crescente urbanização e industrialização contribuíram para um ambiente propício à entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho, inclusive as mulheres.

A partir dos anos 80, as mulheres começaram a conquistar espaço significativo no mercado de trabalho, Moçambique e o mundo passou por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que impactaram o trabalho, dentre essas transformações podemos afirmar que,

Queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, de 4,4 filhos por mulher, em 1980, para 2,3 filhos no final da década de 90; redução no tamanho das famílias que, no final dos anos 1990,

passaram a ter apenas 3,4 membros; envelhecimento da população, com maior expectativa de vida das mulheres e, conseqüentemente, aumento do percentual de viúvas na população; aumento do número de famílias chefiadas por mulheres que, no final do século, chegam a 26% do total das famílias brasileiras. (BRUSCHINI; PUPINN, 2004, p. 107).

O aumento do nível de escolaridade e a queda da taxa de fecundidade, juntamente com o aumento da expectativa de vida, dentre outros factores acompanharam a evolução da mulher no mercado de trabalho, esses factores explicam não apenas o crescimento da actividade feminina, mas também a transformação do perfil da força de trabalho desse sexo. (BRUSCHINI; PUPINN, 2004).

A melhoria nas condições de vida das mulheres afecta a sua família e as crianças há provas de que o ganho de poder das mulheres na família reduz significativamente a mortalidade infantil, para Sen (2000), a condição de agente e voz activa das mulheres, aumentada pela escolarização e emprego, possa por sua vez, influenciar as discussões públicas e temas sociais, incluindo taxas de fecundidade aceitáveis e prioridades para o meio ambiente,

Há provas consideráveis de que a educação e a alfabetização das mulheres tende a reduzir as taxas de mortalidade das crianças, elas influenciam as decisões familiares nessa direcção. O aumento de poder das mulheres parece importantíssimo para a redução do flagrante viés contra o sexo feminino (em particular contra as meninas) no aspecto da sobrevivência. É natural esperar que a conexão entre melhorias nas condições de vida e a condição de agente das mulheres, seja positiva no que diz respeito á alfabetização e á educação feminina, o que se confirmou acentuadamente. (SEN, 2000, p. 227-228).

Sen (2000) vem nos apontar que vários aspectos como potencial para auferir rendimentos, papel económico fora da família, alfabetização e instrução, direitos de propriedade dentre outros, contribuem de forma positiva para fortalecer a voz activa e a condição de agente das mulheres, pois assim elas ganham independência e poder, ele exemplifica essa situação assegurando que,

Trabalhar fora de casa e auferir uma renda independente a produzir um impacto claro sobre a melhoria na posição social da mulher em sua casa e na sociedade.

Sua contribuição para a prosperidade da família, nesse caso, é mais visível, e a mulher também ganha mais voz activa, pois depende menos de outros. Além disso, com frequência o emprego fora de casa tem efeitos "educativos", expondo a mulher ao mundo fora de sua casa, aumentando a eficácia de sua condição de agente. Analogamente, a instrução da mulher reforça sua condição de agente e tende a torná-la mais bem informada e qualificada nas decisões familiares. (SEN, 2000, p. 223).

Pode-se perceber então o papel fundamental que foi a inserção da mulher no mercado de trabalho para as transformações no meio social, pois elas ao fazerem parte da população economicamente activa mudaram não só as suas vidas, mas também as das suas famílias e da sociedade em si, pois passaram a ter mais informações, ocupar mais espaços nas ruas, trabalhando e estudando. (MEDEIROS,2006).

2.1.3 Recrutamento, Selecção e colocação das mulheres nas empresas

Segundo Caetano & Vala (2007), a selecção deverá ser considerada como um meio para organização se restabelecer dos meios humanos para alcançar os seus objectivos e superar as suas necessidades estratégicas tomada de decisão sobre o quantitativo de recursos humanos que a empresa deverá possuir. A selecção de pessoal deverá ser efectuada com base não só olhando pelas necessidades laborais das empresas, mais também nas circunstâncias do meio envolvente (entrada dos seus produtos no Mercado de negócio, a instabilidade do Mercado para produtos específicos) e nas características intrínsecas à própria organização.

De acordo o Caetano & Vala (2007) diz que o recrutamento é visto como o atrair dos potenciais candidatos, enquanto a selecção diz respeito a todo o processo, desde a convocação dos pretensos candidatos até à decisão última de admissão. Para este autor a colocação englobe selecções múltiplas, ou seja, temos um mesmo conjunto de sujeitos a concorrer para diferentes vagas em aberto.

O conceito de colocação também pode ser aplicado, quando por um qualquer motivo

(insatisfação, aumento de habilitações, baixa rentabilidade, acidente e entre outros), se torna necessário recolocar o sujeito. Para isso são equacionados os diferentes postos de trabalho que podem vir a ser ocupados e para quais não existem impedimentos de ordem legal. A avaliação será desenvolvida com base nas exigências dos postos de trabalho que estão em jogo. O sujeito será, então, colocado no posto de trabalho onde seja possível otimizar o binómio satisfação pessoal – rendimento laboral. O candidato passará por tantas selecções como o número de postos de trabalho.

2.1.4 Conceito e definição de mercado, mercado de trabalho e igualdade no mercado de trabalho

Mercado e mercado de trabalho

Segundo (Karlof, 1989, p. 123), mercado pode ser definido como um encontro organizado para comércio, originalmente uma praça da cidade, onde os vendedores podiam encontrar os compradores e vice-versa.

O mercado de trabalho associa aqueles que oferecem força de trabalho àqueles que a procuram, em um sistema típico de mercado onde se negocia a fim de determinar os preços e as quantidades a transaccionar. Estes dois grupos tendo em conta a situação económica e social do país, região ou cidade. Nesse contexto, pode-se incluir as ofertas de trabalho relacionadas às empresas públicas, de economia mista, privadas, pessoas físicas, entre outras, com suas normas para remuneração, benefícios, carreira, condutas e a aptidão dos profissionais que desejam ingressar nestas.

A grande procura por empregos que ofereçam melhores salários e reconhecimento, fazem com que esse mercado se torne altamente competitivo, uma vez que a cada vaga de emprego oferecida, muitos candidatos apresentarão, não só os pré requisitos mínimos exigidos, como também os seus diferenciais para a candidatura da mesma. A composição do mercado de trabalho é feita através da relação existente entre uma oferta de trabalho e a procura por esta oferta.

2.1.5 A igualdade no mercado de trabalho

Seguindo a linha de pensamento de Fraser (1994), Young *et al.* (1994) e Lofstrom (2009) deve ser entendida como uma distribuição equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores laborais. A igualdade entre mulheres e homens representa assim uma distribuição semelhante de mulheres e homens pelas diferentes categorias do sistema de emprego e a desigualdade o oposto.

Todo o produto ou mercadoria no processo de negócio é vendido ou comercializado nos locais próprios, locais estes onde se encontram os vendedores e os compradores, este local é considerado de mercado, cada empresa procura oferecer os seus produtos ou mercadorias a um dado grupo, este referido grupo constitui o seu mercado. Para isso tornar-se efectivo há que ter em conta a mão-de-obra. Nesse contexto, a junção de géneros faz com que o desenvolvimento humano acompanhe a cada momento de convivência social sem distinção de género em qualquer área de trabalho.

Segundo Valuarda Monjane (2011), pode-se dizer que a criação de políticas públicas sensíveis ao género é uma demanda internacional e uma necessidade interna se não quisermos continuar a excluir as mulheres dos processos de desenvolvimento. O acesso a educação e a actividades profissionalizantes, a existência de sociedades não discriminatórias, livres de violência e doenças incapacitantes, a existência de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio sexual e onde a progressão na carreira e as políticas remuneratórias não discriminam, são condições para impulsionar as novas gerações de homens e mulheres ao mercado de trabalho, participando dessa forma no seu próprio desenvolvimento, no das comunidades e do seu país.

2.1.6 Factores de diferenciação do trabalho feminino

Em seu livro, *Desenvolvimento como Liberdade*, Sen (2000) vem nos ressaltar as dificuldades em que as mulheres têm de conciliar trabalho e cuidado com os filhos, quando ele nos aponta dois factores de diferenciação do trabalho feminino:

- Primeiro, ter emprego remunerado produz muitos efeitos positivos sobre os papéis da condição de agente das mulheres, frequentemente incluindo maior ênfase sobre os cuidados com os filhos nas decisões conjuntas da família.
- Segundo, como geralmente os homens mostram grande relutância em dividir as tarefas domésticas, pode não ser fácil para as mulheres concretizar esse maior desejo de prioridade para os cuidados com os filhos quando elas têm o "duplo fardo" do trabalho doméstico e do emprego fora de casa. (SEN, 2000, p. 228).

Outra característica da precarização do trabalho feminino é a desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho, pois as mulheres ganham menos do que seus colegas de profissão, e isso é recorrente não só no Brasil, mas também no mundo, segundo Bruschini; Puppim 2004, essa diferença se acentua principalmente quando se comparam os empregos nos sectores económicos, os grupos de horas trabalhadas, a posição na ocupação de estudo, para as autoras as desigualdades salariais se repetem e são marcas da discriminação que ainda existe sobre as trabalhadoras apesar de suas conquistas.

Nogueira (2010), nos alerta para a compatibilização dos trabalhos das mulheres ao afirmar que,

(...) a questão que se mantém é de como compatibilizar o acesso ao trabalho pelas mulheres, que, por certo, faz parte do processo de emancipação feminina, com a eliminação das desigualdades existentes na divisão sexual do trabalho, já que essa situação de desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras atende aos interesses do capital. Isso se verifica, por exemplo, ao constatarmos que a tendência do trabalho parcial esta reservada mais para a mulher trabalhadora. E isso ocorre porque o capital, além de reduzir ao limite o salário feminino, ele também necessita do tempo de trabalho das mulheres na esfera reprodutiva, oque é imprescindível para o seu processo de valorização, uma vez que seria impossível para o capital realizar seu ciclo produtivo sem o trabalho feminino realizado na esfera reprodutiva. (NOGUEIRA, 2010, p. 224-225).

O trabalho feminino é marcado pela presença das mulheres em empregos nos quais a precarização se encontra acentuada, há um elevado grau de discriminação não só em relação à qualidade das ocupações tanto no sector formal quanto no informal, mas principalmente nas desigualdades salariais entre homens e mulheres. (PROBST, 2003).

2.2.1 Revisão da literatura empírica

Na literatura empírica pretender-se-á buscar estudos relativos e relevantes. Obviamente para o tema em estudo, ir-se-á buscar estudos realizados em Moçambique cuja génese de existência é quase similar as condições da cidade de Nacala em particular o bairro Maiaia.

2.2.2 Participação do Género no Mercado de Emprego em Moçambique

Nos últimos trinta anos tem-se verificado um importante progresso da mulher relativamente à sua escolarização e posição no mercado de trabalho. Isto deve-se, em muito, ao papel fundamental das instâncias internacionais na formulação de políticas de igualdade de género. Ainda assim, o liberalismo na implementação destas políticas leva a que, muitas vezes, estas não sejam verdadeiramente implementadas por organismos num âmbito nacional ou, mesmo, regional, como acontece em Moçambique, o que se deve ao facto de a produção legislativa não ser devidamente regulamentada e a uma falta de adaptação de estruturas e recursos necessários para realizar as intervenções previstas (Ferreira, 2010).

Em 2007, Moçambique aprovou a Lei de Protecção Social, que consistiu num sistema de segurança social com três pilares: o da protecção social, dirigido pelo Ministério da Mulher e Acção Social (MMAS), o da segurança social, dirigido pelo Ministério do Trabalho e o pilar constituído pelas iniciativas de protecção social complementar, implementadas por vários intervenientes incluindo os sectores privados e voluntários.

Entretanto dos dados actuais em Moçambique, o Índice de Paridade de Género de Desempregados em 2014, foi de 1.34 mostrando que a taxa de desemprego é mais elevada para o sexo feminino, com disparidades para mais mulheres desempregadas nas províncias de Nampula e Tete com IPG de 1.74 e 1.80 respectivamente, no mercado de trabalho (INE, 2015), e Nacala sendo um dos distritos da Província de Nampula que acentua maiores investimentos e crescente entrada de empresas multinacionais. Grande parte das mulheres em zonas urbanas e rurais que vivem em situações de desemprego, e com grandes

responsabilidades familiares e na observância de pouco envolvimento das mulheres em sectores públicos, e também em momentos que se assiste a paradigma da proporção de mulheres com empregos vulneráveis como parcela do emprego feminino total que diminuiu 13 pontos percentuais e, por outro lado, o emprego vulnerável entre os homens caiu 9 pontos percentuais entre 1991 e 2015.

2.2.3 Evolução das mulheres no mercado de trabalho

Um trabalho importante realizado pelas autoras (Soares; Melo; Bandeira, 2014:12) analisa a trajectória das mulheres desde os anos 70. As relações de produção prevalentes no período colonial nunca prescindiram do trabalho das mulheres, seja como escravas ou trabalhadoras na incipiente sociedade que se urbanizava.

Desde os anos 70 o conjunto da população feminina com profissão, cerca de 52% era empregado doméstica.

No século XIX o nível de ocupação por sexo feminino era de aproximadamente 73%, reduzindo para 17% em 1920, essa redução, conforme as autoras, se deve a que nos primeiros recenseamentos grande parte das mulheres ocupadas com o trabalho doméstico não remunerado estava inserida nesta categoria. Entre os anos entre 1920 e 1970 haveria pouca alteração, variando de 16,7% para 18,5%, respectivamente.

Embora nossa análise sobre a distribuição dos géneros entre os ramos de actividade ao longo do século XX possa estar limitada pela ausência de critérios homogéneos que só seriam consolidados posteriormente. No entanto, os dados existentes indicam que a concentração de mulheres em certas áreas se comportou de acordo com o desenvolvimento da estrutura produtiva do país. Conforme Saffioti (2013), o processo de urbanização dos anos 1930 não resultou em aumento relativo das mulheres na composição da força de trabalho. Entre os anos de 1930 e 1950 cresce a presença em actividades domésticas não remuneradas e a respectiva queda nas actividades económicas remuneradas. Nesse período a indústria incipiente absorvia mão-de-obra masculina, enquanto as mulheres eram incorporadas em actividades tradicionais com os serviços domésticos, sociais, educacionais e de saúde.

Mas, a partir da década de 1960, com a expansão industrial e o êxodo rural o que se evidencia é um deslocamento da força de trabalho agrícola para os grandes centros urbanos, a evolução das mulheres na área rural se desacelerou frente ao crescimento considerável no sector terciário resultado dos processos migratórios, enquanto isso, se consolidava forte presença masculina no sector secundário da economia. O perfil da indústria em expansão possibilitado pelos vultuosos investimentos realizados nos anos de 1950 fez emergir novos sectores que atraíram mão-de-obra masculina da agricultura para as actividades urbanas. Ou seja, um primeiro momento de grande expansão da estrutura produtiva marcadamente nos anos de 1950 promoveu-se crescimento dos empregos mais caracterizados com o sexo masculino, enquanto os segmentos tipicamente femininos como o sector têxtil e de vestuário cresceram em ritmo menor absorvendo menor número de trabalhadoras.

Por outro lado, o grande crescimento dos estabelecimentos comerciais decorrentes desse período de expansão da indústria e dos grandes centros urbanos facilitou o ingresso massivo de mulheres para áreas que absorveram um perfil de trabalho associado ao pequeno comércio, aos serviços pessoais e o trabalho doméstico.

A população rural expulsa do campo pela modernização conservadora encontrou emprego na cidade preferencialmente nessas áreas.

A partir de 1980, conforme demonstram os dados do Censo deste ano, cresce de forma contínua a participação das mulheres entre a população ocupada, chegando a 44%, em 2010. Da mesma forma, cresce a escolaridade, e no Censo de 1991 o percentual de mulheres supera o de homens com ensino superior pela primeira vez. Entretanto, persistem as diferenças salariais.

As mulheres se destacam nas áreas de ciências humanas e sociais, biológicas e da saúde, enquanto os homens se concentram em ciências exactas, tecnológicas e agrárias.

2.2.4 O empoderamento da mulher em Moçambique

Como em todas as sociedades, são os mecanismos culturais que definem a distribuição dos bens económicos e dos recursos produtivos e são, também, estes mecanismos que determinam a posição dos homens e das mulheres na comunidade. As relações de género

em Moçambique são, independentemente dos sistemas de descendência, caracterizadas pela subordinação das mulheres através da priorização do colectivo em detrimento do individual. É então, esta subordinação da mulher que a define como detentora da tradição e conservadora da sua cultura, em contraste com a sua autonomia e emancipação social.

Embora tenham sido registados importantes desenvolvimentos dos direitos humanos durante os últimos trinta anos, a exclusão social e a pobreza absoluta têm aumentado, o que se deve ao predomínio de mulheres entre a classe mais pobre da sociedade e o desigual acesso feminino a oportunidades económicas e sociais.

Num prisma de discussões sobre o desenvolvimento, o empoderamento é, então, visto por alguns organismos internacionais como a principal estratégia de combate à pobreza.

No entanto, o estudo do *empoderamento* das mulheres como um grupo exige uma análise das relações de género, ou seja, uma avaliação da forma como as relações de poder entre os géneros são construídas e mantidas. Por este motivo foram definidos sete princípios de *empoderamento* das mulheres, numa iniciativa conjunta entre a UNIFEM (Fundo de desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher) e o Pacto Global das Nações Unidas:

- Estabelecer a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de género. Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e reforçar a não discriminação.
- Assegurar a saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens.
- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional para as mulheres.
- Implementar o desenvolvimento empresarial e práticas de marketing que promovam o empoderamento das mulheres.
- Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa.
- Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de género.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA DE PESQUISA

Este capítulo é de extrema importância, pois “é através da metodologia que se estuda, descreve e explica os métodos que se vão aplicar ao longo do trabalho, de forma a sistematizar os procedimentos adoptados durante as várias etapas, procurando garantir a validade e a fidelidade dos resultados”.

A ciência tem suas regras e são elas que conferem cientificidade e validade ao que é produzido e reproduzido no universo científico. Cada área do conhecimento é constituída por um conjunto de técnicas especializadas de pesquisa, que variam conforme a natureza e as características de seu objecto de estudo. Mas todas as áreas do conhecimento compartilham um conjunto de princípios gerais, que denominamos como método científico. Para esta monografia, o pesquisador procurou descrever melhor o desenho da pesquisa assim como o método usado para a colecta de dados primários e secundários. No desenho da pesquisa foi mencionado o tipo de pesquisa do projecto e os indicadores de averiguação da mesma.

Para CERVO, BERVIAN e DA SILVA (2007): “Nas ciências, entende-se por método o conjunto de processos empregados na investigação e na demonstração da verdade. Não se inventa um método; ele depende, fundamentalmente, do objecto de estudo”.

Método é o conjunto de processos/acções e operações que se deve empregar na investigação. É a linha de raciocínio adoptada no trabalho, a sequência sistemática da pesquisa. Não existe uma “receita” de métodos científico, o importante é que o pesquisador saiba usar os instrumentos adequados para encontrar respostas ao problema que tenha levantado, (MANUAL DE MÉTODO DE ESTUDO E INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA, 2011:44).

Tomamos método como, “um conjunto de actividades sistemáticas e racionais que têm em vista o alcance de um dado objectivo com maior segurança – conhecimentos validos e

verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”, (LAKATOS E MARCONI, 1992:40).

Para Gil (2008, p.15), “os métodos de recolha de informação têm por objectivo proporcionar ao investigador os meios técnicos para garantir a objectividade e a precisão. (...) Mais especificamente, visam fornecer a orientação necessária à realização da pesquisa, sobretudo no referente à obtenção, processamento e validação dos dados pertinentes à problemática que está a ser investigada”. Para persecução de qualquer objectivo, sempre escolhemos as formas ou métodos pelos quais nos conduzirão para alcance dos objectivos propostos.

3.1 Natureza de Pesquisa

Quanto aos objectivos e procedimentos, o estudo centrou-se na pesquisa qualitativa e ou pouco inclinar-se na pesquisa exploratória. O importante nesta metodologia qualitativa é entender os assuntos de forma mais profunda, em vez de uma análise estatística. A opção deste método, deve-se ao facto de que esta irá facilitar a descrição dos fenómenos, atitudes, condutas sociais.

Isso irá permitir que o autor consiga interpretar todo este processo dando o significado.

Neste contexto o presente trabalho quanto a classificação obedeceu dois grandes critérios descritivamente, quanto aos objectivos, ela caracterizou-se em pesquisa exploratória, de acordo com Ramos & Naranjo (2014: 53) por proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito.

MINAYO (2008) destaca que na pesquisa qualitativa, o importante é a objectivação, pois durante a investigação científica é preciso reconhecer a complexidade do objecto de estudo, rever criticamente as teorias sobre o tema, estabelecer conceitos e teorias relevantes, usar técnicas de colecta de dados adequadas e, por fim, analisar todo o material de forma específica e contextualizada.

Para a referida autora, a objectivação contribui para afastar a incursão excessiva de juízos de valor na pesquisa: são os métodos e técnicas adequadas que permitem a produção de

conhecimento aceitável e reconhecido. A autora ressalta que as abordagens qualitativas são mais adequadas a investigações científicas de grupos, segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais sob o ponto de vista dos atores sociais, de relações e para análises de discursos e documentos. O método qualitativo envolve a empírica e uma sistematização progressiva do conhecimento até que a compreensão da lógica interna do grupo seja desvelada.

E, em relação aos procedimentos técnicos metodológicos, a pesquisa foi meramente bibliográfica, conforme Barros (2007:85) é aquela que se efectua tentando resolver um problema ou adquirir conhecimentos a partir do emprego predominante de informações advindas de material gráfico, sonoro e informatizado. Ela faz parte dos dois subtipos da pesquisa descritiva. Aliando se também as linhas de pensamento Laville e Dionne (1999) que diz a pesquisa qualitativa “é aquela que se enfatiza no processo de construção de sentido em relação ao tema estudado. Pesquisa qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento., etc.”(MARCONI e LAKATOS, 2006 p 269).

A classificação adapta-se a presente pesquisa porque auxilia no aprimoramento de concepções e abordagens de vários autores e diversas fontes de dados que versam com um levantamento bibliográfico, visto que foi desenvolvida com recurso a material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, documentos de autoria institucional (relatórios) e investigação na internet.

3.2 População de Estudo (Amostragem)

“População é agregado, isto é, são todos elementos que compartilham algum conjunto de características comuns” (Malhotra, 2001, 301). Segundo Margarida Pocinho (2002, 7), população é o conjunto de indivíduos ou objectos que apresentam uma ou mais características em comum, podendo ser finita ou infinita, dependendo do número de elementos que a compõem.

Nesta pesquisa definem-se como população o universo de pessoas residentes no bairro Maiaia na Cidade de Nacala, não só, mas também algumas instituições económicas e que tutelam o sector de trabalho nesta cidade. Assim, considerando o nível de confiabilidade de 90% e o erro máximo de 10%.

A selecção dos indivíduos, irá obedecer a técnica de amostragem probabilística aleatória simples, que de acordo com Malhota (2006, p 330), é “uma técnica de amostragem probabilística na qual cada elemento da população tem uma probabilidade conhecida e igual de ser seleccionado. Cada elemento é seleccionado independentemente de qualquer outro e a amostra é extraída de uma composição da amostra por um processo aleatório”.

Assim sendo, o universo da pesquisa é de 48 indivíduos, dos quais: doze (12) mulheres desempregadas residentes no Bairro Maiaia, (05) cinco funcionários da Direcção de trabalho, entre outros que estejam em exercício laboral dos quais nove (09) gestores dos recursos humanos de algumas empresas e (15) quinze trabalhadores de género feminino empregadas nos diversos ramos de trabalho, sete (07) gestores de algumas empresas que exercem diversas actividades em Nacala. Indivíduos esses compreendidas na idade entre 18 à 45 anos.

3.3 Tamanho da Amostra

Para Lakatos e Marconi (1991) dizem que nos estudos por amostragem, é preciso “[...] escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos, relativos a essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se essa fosse verificada” (p. 223). Enquanto (Silva, 2001, p.32), “a amostra é parte da população ou do universo, seleccionada de acordo com uma regra ou plano”. A amostra deve ser obtida de uma população específica e homogénea por um processo aleatório. A aleatorização é condição necessária para que a amostra seja representativa da população.

Para esta pesquisa foram questionados e entrevistadas os funcionários da Direcção de trabalho de Nacala, sendo esta a entidade do Governo de Moçambique, que tutela sobre a

área de emprego em Nacala. Para além desta, também foram questionados os gestores de algumas empresas e mulheres desempregadas e trabalhadores do género feminino que exercem diversas actividades em Nacala.

3.4 Métodos de colecta de dados

Para a concretização dos factos verificados no terreno, o pesquisador recolheu os dados através da entrevista, o questionário e observação de acordo com o tamanho de amostra acima descrito, não só, isso também afectou a pesquisa bibliográfica e a consulta documental.

Segundo MINAYO (2008), os instrumentos de trabalho de campo na pesquisa qualitativa ou seja os métodos de colecta de dados permitem uma mediação entre o marco teórico-metodológico e a realidade empírica.

Neste processo, utilizou a entrevista focalizada, visto que em toda a entrevista, o autor focou apenas aspectos ligados ao tema, permitiu aos entrevistados a comentar livremente, contudo, sem fugir do assunto.

A linguagem utilizada no questionário foi simples e directa, para que os respondentes compreendessem com clareza o que está sendo perguntado. Ainda neste questionário foram empregues *perguntas abertas*, também chamadas livres ou não limitadas, que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões; e *perguntas fechadas ou dicotómicas*, as denominadas limitadas ou de alternativas fixas, são aquelas que o informante escolhe sua resposta entre duas opções: *sim e não*.

Todo trabalho de colecta de informação, deve observar que “[...] a *fala* dos sujeitos de pesquisa é reveladora de condições estruturais, de sistemas de valores, normas e símbolos [...]”(MINAYO, 2008, p. 204,) e por isso mesmo é tão rica e reveladora.

A observação desempenhou um papel imprescindível no processo de pesquisa, todavia, na fase de colecta de dados que o seu papel se tornou mais evidente.

3.4.1 Questionário

Ao longo da pesquisa, o pesquisador realizou questionário de perguntas abertas.

Segundo Cervo e Bervian (2007: 48) sustentam que questionário “refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”.

Segundo Lakatos & Marconi (2003:201):

Questionário é um instrumento de colecta de dados, constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador, depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo.

Na elaboração do questionário é preciso ter em conta os seguintes aspectos: o tipo de resposta (quantitativa/qualitativa), questões gerais ou específicas e questões fechadas ou abertas (LIMA, 2000).

Para Gil (1991), o questionário traz inúmeras vantagens a uma investigação, na medida em que pode abranger um número significativo de pessoas, garante o anonimato das respostas, permite alguma flexibilidade no tempo para responder às questões e não influencia as opiniões dos pesquisados.

O uso do questionário neste trabalho ajudou a recolha de dados, explorando de forma aberta ao corpo directivo e, considerando o factor disponibilidade dos mesmos.

3.4.2 Entrevista

De acordo com o Marconi e Lakatos (2003. p. 195), diz que “a entrevista consiste no desenvolvimento de precisão, focalização, fidedignidade e validade de certo acto social como a conversação”.

Entrevista é a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas com o objectivo de obtenção dos dados que interessam a investigação. É uma forma de interacção social. É uma forma de diálogo assimétrico em que uma das partes busca colectar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. (GIL, 1999:117).

A escolha da entrevista como técnica de colecta de dados neste trabalho deveu-se ao facto de, segundo (GIL, 1999), ser bastante adaptada para obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, crêem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes.

Sendo a entrevista um instrumento que se utiliza na investigação social para a colecta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Para este trabalho a entrevista foi semiestruturada (chamada entrevista em profundidade) com a finalidade de apreender melhor os sentimentos e opiniões dos entrevistados. Geralmente, as entrevistas semi-estruturadas baseiam-se em um roteiro constituído de uma “serie de perguntas abertas, feitas verbalmente em uma ordem prevista” (Laville e Dionne, 1999: 188), apoiadas no quadro teórico, nos objectivos da pesquisa.

Deste modo, por meio da conversa guiada, o autor obteve dos questionados informações que justifique o porquê tem havido menor nível de participação de mulheres nos mercados de trabalho, porquê há desequilíbrio de género nas oportunidades de trabalho e quais os factores que criam este problema, uma vez que há entrada de muitas empresas que consequentemente se nota afluência de novos postos de trabalho.

3.4.3 Observação

Assim como a técnica de entrevista, a observação exige um contacto face a face do pesquisador com o seu objecto de estudo. Da mesma forma que ocorre com as entrevistas, no caso da observação, não será o número de observações realizadas que definem a credibilidade dos dados de uma pesquisa, mas sim a profundidade e a amplitude alcançadas ao longo do processo de colecta de dados.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003: p.190), “a observação é uma técnica de colecta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade”.

Segundo LIMA (2008), a observação exige que o pesquisador utilize todos os seus cinco sentidos para examinar uma realidade a ser investigada, seja ela uma comunidade, uma vila,

uma empresa, um grupo, um fato ou fenómeno, etc. Antes de iniciar uma observação, é preciso definir os objectivos da pesquisa, definir um roteiro de observação, deixando claramente estabelecido o que será observado.

Também é necessário definir a regularidade das observações e a extensão do tempo previsto para o processo de colecta de dados.

Nesta monografia utilizou – se a observação directa e participante. A observação participante permitiu verificar nas empresas, alguns aspectos que permitiram descrever da melhor forma como é feito o processo de selecção de colocação de colaboradores nas empresas, quais mecanismos utilizados para o efeito, como é feita a gestão humana nas instituições públicas e privadas. O que deve ser alterado para equilibrar a procura e a oferta de emprego.

“A observação também é considerada uma colecta de dados para conseguir informações sob determinados aspectos da realidade. Ela ajuda o pesquisador a identificar e obter provas a respeito de objectivos sobre os quais os indivíduos não têm consciência, mas que orientam seu comportamento” (Marconi e Lakatos, 1996: 79).A observação também obriga o pesquisador ter um contacto mais directo com a realidade.

Segundo Ludke & André (1986), a observação compreende o registo detalhado do que ocorre no campo.

No entanto, um dos pontos mais positivos que levou o uso da observação é a possibilidade de obter a informação no momento em que ocorre o facto. Este aspecto é importante porque possibilita verificar detalhes da situação que, passando algum tempo, poderiam ser esquecidos pelos elementos que observam ou vivenciaram o acontecimento;

3.5 Instrumentos ou ferramentas de análise de dados

Para este trabalho recorreu-se a triangulação como ferramenta de análise de dados.

Porque a triangulação de dados refere-se a recolha de dados recorrendo a diferentes fontes.

O autor utilizou dois tipos de triangulação (teórica e metodológica).

- Triangulações teóricas – são usadas diferentes teorias para interpretar um conjunto de dados de um estudo, verificando-se a sua utilidade e capacidade.
- Triangulação metodológica – é usada múltiplos métodos para estudar um determinado problema de investigação.

3.6 Duração da Entrevista

O processo de entrevista foi feita de acordo com a disponibilidade dos indicados e presentes consoante a sua agenda, a observação foi feita de forma directa nas instituições e ambientes onde a pesquisa ocorreu para melhor reconhecimento de aspectos relevantes, culminando com as entrevistas e questionários.

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Este capítulo é extrema importância, pois “é através da apresentação, análise e interpretação de dados que se estuda, analisa, descreve e explica os dados colhidos durante a pesquisa de forma clara, concisa e eficiente a sistematizar os procedimentos adoptados durante as várias etapas do trabalho.

Vale lembrar que a apresentação, análise e interpretação de dados é a etapa que exige muita atenção, muito tempo e muita perspicácia do pesquisador. MINAYO (2008), neste trabalho:

a) Os dados que foram colhidos a partir da aplicação do questionário dirigido aos grupos alvos deste trabalho são apresentados em exposições percentuais.

b) Os dados obtidos a partir do uso da ficha de observação feita pelo autor estão organizados em pontos, de acordo com os aspectos verificados, nomeadamente a existência de poucas mulheres no mercado de emprego, fraca capacitação das mulheres face a participação ao mercado de emprego na cidade de Nacala, desigualdade do género, baixa auto-estima, casamentos prematuros entre outros factores.

c) A análise dos resultados foi com base nos pontos mais relevantes de cada conjunto de respostas dadas para cada questão colocada, sem maior consideração do elevado ou reduzido número de respostas, isto é, valor percentual máximo ou mínimo.

d) A interpretação dos resultados seguiu as regras previstas em trabalhos científicos, onde a partir da análise dos dados, foram feitas interpretações recorrendo ideias de diferentes autores que abordam o assunto pesquisado.

Antes de avançar com a síntese dos dados recolhidos no campo, importa referir ou frisar que usei uma amostra intencional de quarenta e oito (48) indivíduos na Cidade de Nacala.

Por uma questão de estratégia metodológica para a obtenção de informação, apenas foram abordadas para entrevista as mulheres em idade activa. Foi assim feito para evitar o possível enviesamento de dados. Pois, acreditei que, de um lado, entrevistar uma mulher dos 55 anos para cima e dos 17 anos para baixo, não teria credibilidade a pesquisa. Doutro lado, foi uma forma de garantir que o tema fosse exequível.

4.1. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos as mulheres desempregadas do bairro Maiaia

Mesmo com o aumento das mulheres no mercado de trabalho, a taxa de desemprego na região do norte de Moçambique concretamente em Nacala manteve – se em uma crescente, mas com níveis diferentes em relação ao homem. Um dos factores que influencia no mercado de trabalho em relação às mulheres é a responsabilidade que as mulheres têm com o cuidado com os filhos, o que limita a saída para o mercado de trabalho remunerado, também deve-se pela falta de motivação das mulheres.

Na tendência de procurar saber acerca dos motivos ou factores pela qual as nossas inqueridas estão desempregadas, fez-se a seguinte questão:

➤ *Os trabalhos diários de casa ou seja cuidar da família é um dos factores que afecta na procura de emprego ou é por vontade própria?*

De acordo com as respostas, das 100% das entrevistadas, 91% das representantes das mulheres, disseram que sim, ou seja, por serem as principais responsáveis pelas actividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares elas não podem arranjar emprego; enquanto apenas 9% das entrevistadas disseram que não precisam trabalhar por vontade própria que não seja cuidar do lar e da família. Tomando em consideração que a participação da mulher no mercado de trabalho, ultimamente tem sido desafio e preocupação para o governo Moçambicano.

Em relação a esta situação BRUSCHINI& LOMBARDI (2003 p. 330), afirmam que, no âmbito da oferta de trabalhadoras, tem havido significativas mudanças. Restam, no entanto, algumas continuidades que dificultam a dedicação das mulheres ao trabalho ou fazem delas trabalhadoras de segunda categoria, que estão sempre em desvantagem no mercado. Em primeiro lugar, elas continuam sendo as principais responsáveis pelas actividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam actividades económicas.

Em segundo, a presença de filhos pequenos continua sendo um factor que dificulta a ocupação feminina.

4.2. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos trabalhadores de género feminino empregados nos diversos ramos de trabalho na cidade de Nacala.

A precarização do trabalho feminino acentua-se na desigualdade de género presente no mercado de trabalho, pois as mulheres ganham menos do que seus colegas de profissão em algumas empresas, e isso é recorrente não só em Moçambique, mas também no mundo, segundo Bruschini; Puppini (2004), essa diferença se acentua principalmente quando se comparam os empregos nos sectores económicos, os grupos de horas trabalhadas, a posição na ocupação de estudo, para as autoras as desigualdades salariais se repetem e são marcas da discriminação que ainda existe sobre as trabalhadoras apesar de suas conquistas.

O questionário dirigido aos trabalhadores de género feminino empregados nos diversos ramos de trabalho foi uma fonte de aquisição das diversificadas percepções e interpretação individuais assim como colectivas sobre a participação da mulher no mercado de emprego. Por outras palavras mereceu maior aderência dos inquiridos na concessão de informações precisas para a presente pesquisa. A seguir o autor apresenta em dados percentuais das diferentes perguntas dirigidas às questionadas.

a) Foi daí que com intenção de conhecer os desafios dessas mulheres em manter os seus empregos nesse mercado competitivo e disputado, o autor colocou a seguinte pergunta:

➤ *Sendo profissional formada na área de sua actuação ou não, foi difícil ou não conseguir emprego?*

Os questionários e as entrevistas demonstram que dos representantes de mulheres do bairro Maiaia que estão aferindo salários através do seu trabalho em varias áreas nesta cidade envolvidas na pesquisa, 65% disserem que sim foi difícil, 9% foi fácil se a sua participação, enquanto 26% das entrevistadas disseram que foi razoável. Mediante as respostas não houve necessidade de expor neste trabalhos os motivos, porque a maioria das mulheres não entrou em detalhes para falar acerca do assunto, mas metade dos que disseram que foi fácil tem um nível de escolaridade, formação profissional e requisitos necessários para o mercado de emprego.

4.3. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos funcionários da Direcção de trabalho da cidade de Nacala

Quanto à esta parte do trabalho, visava colher informações respeitante ao número de aos trabalhadores de género feminino empregadas nos diversos ramos de trabalho nesta cidade. Em seguida conhecer as actividades levadas a cabo pela Direcção de trabalho, a fim de estancar a fraca participação da mulher no mercado de emprego de modo a criar condições para a igualdade no mercado de emprego.

Com a finalidade de saber se as autoridades tinham conhecimento sobre possíveis problemas de fraca participação das mulheres no mercado de emprego, sabendo há entrada de muitas empresas que conseqüentemente se nota afluência de novos postos de trabalho, fez-se a seguinte questão:

➤ *Quantos trabalhadores do género feminino esta instituição tutela e como estão divididos?*

Segundo os entrevistados a cidade de Nacala, os trabalhadores do género feminino empregados nos diversos ramos de trabalho nesta cidade, a 33% esta no ramo de hotelaria e

turismo, comércio, 22% são trabalhadores domésticos remuneráveis (serviços domésticos) 9% nas indústrias extractivas e de produção e 36% em outros diversos sectores.

4.4. Resultado obtido através de entrevista e questionários dirigidos aos gestores de algumas empresas que exercem diversas actividades em Nacala

Para além das mulheres residentes no bairro Maiaia entrevistadas pelo autor, foram de igual modo submetidos ao questionário, gestores de algumas empresas que exercem diversas actividades nesta cidade, num universo de nove (9) indivíduos, como gestores e responsáveis de RH, de modo que estes dessem as suas opiniões sobre a questão de participação da mulher no mercado de emprego em Nacala.

As empresas sabem que a admissão de pessoas, simplesmente porque são conhecidas ou indicadas por alguém, constitui um risco que os responsáveis pela gestão dos recursos humanos estão cada vez menos dispostos a pagar. A selecção de pessoal assente em procedimentos de índole psicológica, tem por Objectivo a convergência dos interesses do indivíduo e da organização de forma a otimizar a relação satisfação - rendimento. A gestão sendo a área responsável pelo recrutamento, admissão e selecção dos colaboradores das empresas, surgiu a necessidade de realizar um inquerido minucioso, claro, recto e conciso. É daí que o autor apresentou a seguinte questão:

➤ *Até que ponto a gestão administrativa torna se necessário a selecção de mulheres para a empresa?*

Com base no questionário e da entrevista, nota-se que dos dezasseis (16) gestores e responsáveis de recursos humanos que preencheram o questionário, 64% disseram que torna se necessário a selecção de mulheres para a empresa quando necessitam de empregados para serviços específicos como secretarias e agente de limpeza; 11% não tem a necessidade de selecção de mulheres, enquanto apenas 25% é que afirmou que contratam mulheres para outros serviços (contabilidade, acessória, gestão, e etc..) que não sejam estas acima mencionadas.

Mediante as respostas, tanto para os que mencionam secretarias e agente de limpeza assim como os que disseram que contratam mulheres para outros serviços, constitui ainda uma situação de baixa participação da mulher no mercado de emprego na cidade de Nacala.

Relativo a esta situação, segundo Cunha (1989) citado pelo Caetano & Vala (2007) as pessoas têm de ser entendidas como um recurso estratégico de importância primordial para o funcionamento e desenvolvimento das organizações.

A admissão de pessoas não deverá ser motivada por uma necessidade do momento, mas sim enquadrada estrategicamente.

A selecção de pessoal deverá procurar saber de forma clara os objectivos que estão por detrás da estratégia de gestão de recursos humanos, sobretudo se a entidade que vai proceder à selecção é externa à organização.

CAPÍTULO V – CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

É neste capítulo que o autor faz a síntese de todo trabalho de pesquisa, sendo crucial para a compreensão do trabalho, quanto as recomendações, é de frisar que a sua importância seja levada com muita consideração devido ao impacto da tendência de melhorar a problematização do tema em questão levando, trazendo possíveis opiniões que possam colmatar o problema.

5.1 CONCLUSÃO

Podemos perceber através dessa reflexão que a participação da mulher no mercado de trabalho é caracterizado fraca participação quase a nível mundial visto que o trabalho feminino é marcado ainda pela precarização e exploração da sua mão-de-obra, há ainda muitas desigualdades em relação ao trabalho feminino, pois elas ainda se inserem na grande maioria em trabalhos desvalorizados como empregadas domésticas, secretárias, enfermeiras dentre outros. As mulheres ainda recebem menos do que os homens para cumprirem as mesmas horas de trabalho, além de terem que cumprir seu papel de mãe e esposa que cuida do lar e dos filhos sobrecarregando as suas funções como trabalhadora o que a atrapalha a alcançar em alguns casos profissões de prestígio devido ao tempo necessário para cuidar da família.

Mesmo havendo entrada de muitas empresas que conseqüentemente se nota afluência de novos postos de trabalho ainda o mercado de trabalho continua mais apertado para as mulheres devidos a vários factores que criam esse problema, um deles esta relacionado:

Em primeiro lugar, elas continuam sendo as principais responsáveis pelas actividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e demais familiares, o que representa uma sobrecarga para aquelas que também realizam actividades económicas. Neste contexto o mercado de trabalho não tem o rosto feminino dominante ou em pé de igualdade do rosto masculino, igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho é formalmente garantida pela legislação nacional mas não faz sentir com a intensidade apesar dos esforços do governo.

5.2 RECOMENDAÇÕES

- Redução e partilha do trabalho doméstico e sazonal das mulheres;
- Redução dos custos do ensino e educação para o desenvolvimento, atenuando o conflito entre a educação formal e tradicional;
- Criação de condições de segurança (principalmente por conta de assédio e abuso sexuais por parte dos professores e colegas do sexo masculino);
- Participação das mulheres no ensino técnico profissional particularmente em áreas de emprego não tradicionais e de grande procura (TIC, engenharia, etc.);
- Apoio institucional para o desenvolvimento e aquisição do poder pelas mulheres, particularmente no sector público;
- Reforço de políticas de gestão que promovam o equilíbrio de género.

Referências Bibliográficas

BRUSCHINI, M. C. A.; LOMBARDI, M. R – *Capítulo suplementar: Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990. As novas Fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*; Clevis Rapkiewicz (tradutora). – São Paulo : Editora Senac São Paulo, 2003.

BRUSCHINI, M. C. A.; PUPPIN, A.B. **Trabalho das mulheres executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, Campinas, v. 34, n121, p 105-138, jan./abr. 2004).

BRUSCHINI, M. C. A.; LOMBARDI, M. R – **Capítulo suplementar: Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990**. As novas Fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho; Clevis Rapkiewicz (tradutora). – São Paulo : Editora Senac São Paulo, 2003.

CAETANO, A & Vala, J. (2007) *Gestão de Recursos Humanos*, 3ª Ed, Lisboa, Editora rh.

CERVO, A. L & BERVIAN, P. A. (1996). *Metodologia Científica*. 4ª edição; Paulo: Makron Books.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; DA SILVA, Roberto. *Metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2007

FLORANOPOLIS. Sousa, A. (1990): *Introdução à Gestão – Uma Abordagem Sistemática*, Editorial Verbo. 19

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*, 5ª ed., São Paulo, editora Atlas, 1999. 18

GIL, A. C., *Como elaborar um projecto de pesquisa*, 6ª ed., São Paulo, editora, Atlas, 2002.

KARLOF, B, (1989), *Planeamento e Gestão do Negócio*. PT, Publicações EuropaAmérica, Lda.

KOTLER, P; Amstrong, G. (2014). *Princípios de Marketing*, (12ª Ed). SP: Person

LAKATAOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade, *Fundamentos de metodologias científicas*, 5ª ed., São Paulo, editora Atlas, 2003.

LAKATOS, E. M.; Marconi, M, A. (2001). *Fundamentos de Metodologia Científica* (4.ed) SP:Atlas.

LAKATOS, E. M.; Marconi, M, A. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica* (5

Ed). SP: Atlas.

LAKATOS, Eva Maia e MARCONI, Marina de Andrade, *Fundamentos de metodologias científicas*, 4ªed., São Paulo, editora Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade, *Fundamentos de metodologias científicas*, s/ed., São Paulo, editora Atlas, 1991.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade, *Fundamentos de metodologias científicas*, 3ªed., São Paulo, 2001.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade, *Fundamentos de metodologias científicas*, 6ªed., São Paulo, 2007.

LAVILLE, C. & DIONE, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. São Paulo: Editora UFMG.

LIMA, Licínio C. *A escola como organização educativa* (Uma abordagem sociológica), Cortez editora. São Paulo, 2000.

MARTINS, G. A. de e LINTZ, A., *Guia para elaboração de monografias e trabalho de conclusão de curso*, s/ed., São Paulo, editora Atlas, 2000.

MARTINS, G.A.DE.; LINTZ, A. (2000). *Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso*. São Paulo: Atlas.

MINAYO, M.C.S (2002). *O desafio do conhecimento*. São Paulo: HUCITEC.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *O desafio do conhecimento*. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008

MEDEIROS, I.Y. **Amamentação em mulheres que trabalham: o não trabalho no trabalho**. Disponível na internet em: www.teses.usp.br/teses. Acessado em Junho 2012.

Moçambique: Inquérito Demográfico e de Saúde 2011, Instituto Nacional de Estatística e Ministério da Saúde, publicado em Março de 2013; disponível em: <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR266/FR266.pdf>

NOGUEIRA, M; Claudia – **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. O Avesso do Trabalho – 2.ed – São Paulo: Expresso Popular 2010 336p.

PINHEIRO, Eduardo, *Dicionário de língua portuguesa*, 5ªed., Lisboa, Plátano editora, 1996.

PROBST, E.R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – Disponível na internet em www.icpg.com.br Acessado em Junho,

2012.

RICHARDSON, R. J., *pesquisa social: Métodos e técnicas*, 3ªed., São Paulo, editora Atlas, 1999.

RICHARDSON, R.J., *pesquisa social: Métodos e técnicas*, 4ªed., São Paulo, editora Atlas, 2007.

SANTOS, A. J.R (2008). *Gestão Estratégica*, Lisboa: Escolar Editora.

SEN, Amartya Kumar – **Desenvolvimento como liberdade**: tradução Laura Teixeira Motta; revisão técnica Ricardo Dniselli Mendes. – São Paulo: Companhia de Letras, 2000.

SILVA, B. (2001). *Metodologia Científica*.3ªEdição. São Paulo: Atlas.

SILVA, E. L.M. & Ester M, (2001). *Metodologias de pesquisa e elaboração de Dissertação*, 3ªed.,

TEIXEIRA, E. (2001); *As três Metodologias: Academia, da ciência e da pesquisa*, 5ª ed., Belém hunama.

VIEIRA, S. (2009); *Como elaborar questionários*, s/ed., São Paulo, editora, Atlas

APÊNDICES E ANEXOS

Apêndice I: Formulário do Questionário_01

Questionário dirigido as mulheres desempregadas do bairro Maiaia, Cidade de Nacala, no âmbito de pesquisa sobre: ***“Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala”***, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), para trabalho de conclusão do Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na Universidade Politécnica – A Politécnica, Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala – ISPUNA

Identificação do entrevistado

Bairro de residência: _____ Idade _____

Há quanto tempo vive neste bairro? _____

Questões sobre a pesquisa

1. Há quantos anos esta desempregada?

Um _____ Dois _____ Mais de dois _____ Nunca trabalhou _____

2. Qual é o seu nível académico?

Básico _____ Médio _____ Superior _____

3. Tem formação profissional?

Sim _____ Não _____

4. Os trabalhos diários de casa ou seja cuidar da família é um dos factores que afecta na procura de emprego?

Sim _____ Não _____

Obrigado pela colaboração

Apêndice II: Guião de entrevista_01

Guião de entrevista dirigido aos funcionários da Direcção de trabalho da cidade de Nacala, no âmbito de pesquisa sobre: “*Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala*”, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), para trabalho de conclusão do Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na Universidade Politécnica – A Politécnica, Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala – ISPUNA

Identificação do entrevistado

Idade?

Tempo de trabalho?

Questões sobre a pesquisa

1. Será que as autoridades têm conhecimento sobre possíveis problemas de fraca participação das mulheres no mercado de emprego?

2. Qual é o nível de participação das mulheres no mercado de empregado na cidade de Nacala?

3. Sabendo que há entrada de muitas empresas que conseqüentemente se nota afluência de novos postos de trabalho, porque razão ainda se verifica fraca participação do género feminino no mercado de trabalho?

Obrigado pela colaboração

Apêndice III: Guião de entrevista_02

Entrevista dirigido aos **gestores e RH de algumas empresas que exercem diversas actividades em Nacala**, no âmbito de pesquisa sobre: “*Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala*”, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), para trabalho de conclusão do Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na Universidade Politécnica – A Politécnica, Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala – ISPUNA

Identificação do entrevistado

Idade_____ Cargo_____ Tempo de trabalho_____

Questões sobre a pesquisa

A instituição tem uma preferência de género no que tange a selecção, recrutamento e colocação de colaboradores para a instituição?

Até que ponto a gestão administrativa torna se necessário a selecção de mulheres para a empresa?

Obrigado pela colaboração

Apêndice IV: Formulário do Questionário_02

Questionário dirigido as mulheres empregadas que vivem no bairro Maiaia, Cidade de Nacala, no âmbito de pesquisa sobre: ***“Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala”***, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), para trabalho de conclusão do Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na Universidade Politécnica – A Politécnica, Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala – ISPUNA

Identificação do entrevistado

Bairro de residência: _____ Idade _____

Há quanto tempo vive neste bairro? _____

Questões sobre a pesquisa

1. Há quantos anos trabalha?

Um _____ Dois _____ Mais de dois _____ Nunca trabalhou _____

2. Qual é o seu nível académico?

Básico _____ Médio _____ Superior _____

3. Tem formação profissional?

Sim _____ Não _____

4. Sendo profissional formada na área de sua actuação ou não, foi difícil ou não conseguir emprego?

Fácil _____ Difícil _____ Razoável _____

Obrigado pela colaboração*Apêndice V: Ficha de Observação*

Ficha de Observação elaborada no âmbito de pesquisa sobre: ***“Análise da Participação da mulher no Mercado de Emprego em Nacala”***, (um estudo do caso da cidade de Nacala – Porto, particularmente no Bairro Maiaia, no período de 2018 – 2020), para trabalho de conclusão do Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas na Universidade Politécnica – A Politécnica, Instituto Superior Politécnico e Universitário de Nacala – ISPUNA

| Seq. | Aspecto a observar | Resultado da observação | |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----|
| | | Sim | Não |
| 1 | O processo de selecção de colocação de colaboradores nas empresas é feito sem discriminação do género | X | |
| 2 | Existência de baixa auto confiança das mulheres para o mercado de emprego | | X |
| 3 | Definição de políticas de gestão que promovam o equilíbrio de género | X | |
| 4 | Falta de vontade na participação ao mercado de emprego por parte das mulheres | | X |
| 5 | Existência de muitas mulheres sem formação técnico profissional | | X |

Apêndice III: Fotografia dos locais da pesquisa



Empresa: A, fonte: autor.



Mulheres empregadas, fonte: autor.