

Mara Eloise Caetano da Silva

**O Processo de Inserção da Mulher no Mercado de
Trabalho Angolano: Estratégias, Trajectórias e
Contextos Socioprofissionais**

Orientadora: Professora Doutora Maria José Queiroz

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Lisboa

2013

Mara Eloise Caetano da Silva

**O Processo de Inserção da Mulher no Mercado de
Trabalho Angolano: Estratégias, Trajectórias e
Contextos Socioprofissionais**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre
no Curso de Mestrado em Serviço Social e Políticas Sociais
conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e
Tecnologias.

Orientadora: Prof. Doutora Maria José Queiroz.

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas

Lisboa

2013

Dedico este trabalho aos meus pais, Mário Caetano da Silva e Hermínia da Conceição Dias dos Santos e Silva. Não existem palavras que meçam o amor que sinto por vocês, ou gesto capaz de verbaliza-lo.

Obrigado.

Agradecimentos

Começo por agradecer as mulheres que fizeram e fazem parte da minha vida. Especialmente a minha mãe Hermínia da Conceição Dias dos Santos e Silva, que apesar de já não fazer parte do mundo dos vivos, acompanhou-me em todos os passos desta jornada.

Às professoras Maria Queiroz e Maria Emília Ferreira...

Pelo tempo dispensado, sugestões feitas e paciência ao longo de todo o Mestrado.

As instituições e pessoas que abriram-me as suas portas e com as suas palavras deram-me a conhecer um mundo até então desconhecido. Hoje ao recordar-me de tudo o que partilharam comigo, fico com a certeza de que me ensinaram muito mais do que aquilo que aqui está nestas páginas.

À minha família...

Em especial ao meu pai, Mário Caetano da Silva; irmã, Márcia Cláudia Caetano da Silva; tia, Emanuela dos Passos; tio, Cipriano João; e prima Josefa Fula. Meus pilares de todas as horas da vida. Não existem palavras possíveis para expressar todo agradecimento pelo apoio incondicional e respeito demonstrado pelas minhas escolhas, e por me darem forças quando estas faltavam.

Finalmente, aos meus amigos/as...

Que em todos os momentos deram-me força e apoiaram-me; obrigado Cláudia Lubrano, Alexandra Costa (Xana) e Teresa Ferreira. Um obrigado especial aos meus colegas de mestrado. Ao Lucas Pedro, Refúgio, Beatriz, Cláudia e Augusto Cardoso; convosco ri, quase chorei ao longo deste percurso que é meu e vosso.

A todos que estiveram comigo e para mim, a minha gratidão sentida.

Resumo

A sociedade angolana tem sido o palco de várias mudanças políticas, culturais, sociais e económicas. Os contornos destas transformações deixam cada vez mais visíveis as desigualdades sociais traçadas na esfera laboral. Pelo que a intensidade da entrada da mulher no mercado de trabalho, tem vindo a gerar um leque de expectativas sobre os modelos dos padrões de inclusão e integração social da mulher.

Este estudo pretende, compreender e elucidar o mercado de trabalho angolano no feminino. Deseja-se analisar de que modo se tem feito o processo de inserção e integração da mulher na vida social, tendo em conta a trajectória laboral desta e as políticas públicas/sociais.

Por um lado, o trabalho de campo foi desenvolvido junto de organizações/instituições governamentais (Inspecção-Geral do Trabalho, Ministério do Interior, MAPESS, Comando-Geral da Polícia, MINFAMU, MINARS, MINAGRI), e ainda, junto de organizações/instituições não/governamentais e universitária privada (AMPA, OMA, PMA, CNA, Universidade Independente); foram inquiridos dirigentes institucionais e assistentes sociais; por outro, os inquéritos foram feitos junto de mulheres trabalhadoras da cidade de Luanda. No estudo adoptou-se uma abordagem qualitativa e quantitativa, no primeiro caso recorrendo a entrevistas semi-estruturadas e no segundo a inquéritos por questionário.

A análise efectuada destaca as mudanças no âmbito político, jurídico e os factores discriminatórios de que as mulheres são alvo no âmbito social. O estudo evidencia ainda que apesar da entrada da mulher no mercado de trabalho estar cada vez mais visível, esta ainda revela uma vulnerabilidade acrescida, resultante do seu estatuto minoritário, das suas obrigações familiares, da não interiorização dos seus direitos e dos comportamentos discriminatórios sofridos no âmbito laboral.

Palavras-Chave: Mulher; Mercado de Trabalho; Inserção; Políticas Públicas/Sociais; Discriminação.

Abstract

The Angolan society has been the scene of several political changes, cultural, social and economic. The contours of these transformations leave increasingly visible social inequalities outlined in employment sphere. However, the growth of women's participation into the labor market generated a range of expectations about the models of patterns of inclusion and social integration of women. Nevertheless this study aims to understand and explain the entry of Angolan women in the labor market. We will analyze the method they have done the process of inclusion and integration of women in social life, taking into account the trajectory of this labor and public policies/social.

Governmental organizations (General Labour Inspectorate Ministry of Interior Cubal, hosts International Women's Day Central, Police General Command, MINFAMU, MINARS), along with MINAGRI and organizations / institutions / non-governmental and private university (AMPA, Oman, PMA, CNA, Independent University), were responsible for the fieldwork.

Respondents were institutional leaders and social workers. However, the investigations, was making next to female workers in Luanda city, through semi-structured interviews and questionnaire surveys showed.

The analysis highlights the changes in the political sphere, discriminatory legal and the factors to which women are subjects in social context. The study also highlights that, despite the entry of women into the labor market is becoming increasingly clear, is still reveals a greater vulnerability, resulting from its minority status, of their family obligations, not externalization of their rights and by the incidences of discriminatory behavior at work.

Keywords: Women, Labor market; Insertion; Public Policy / Social; Discrimination.

Índice de Siglas e Abreviaturas

AMPA - Associação da Mulher Polícia Angolana

ASSOMEL- Associação de Mulheres Empresárias da Província de Luanda

BAI- Banco Angolano de Investimento

CCMG- Conselho de Coordenação Multi-sectorial do Género

CEDAW - Comité para a Eliminação da Discriminação Contra as Mulheres

CELATS- Centro Latino Americano de Trabajo Social

CIDM- Comissão para a Igualdade e para Os Direitos das Mulheres

CIG- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CNA - Centro Nacional de Aconselhamento

CPLP- Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CSW - Comissão sobre o Estatuto da Mulher

DNCRT- Direcção Nacional das Condições e Rendimento do Trabalho

DNEFP- Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional

GDDC- Gabinete de Documentação e Direito Comparado

IBEP - Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População

IGT - Inspeção-Geral do Trabalho

INAC- Instituto Nacional da Criança

INE- Instituto Nacional de Estatística

INEFOP - Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional

INSS- Instituto Nacional de Segurança Social

LIMA - Liga da Mulher Angolana

MAPESS - Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social

MINAGRI- Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural

MINARS – Ministério da Assistência e Reinserção Social

MINFAMU- Ministério da Família e Promoção da Mulher

MPLA - Movimento Popular de Libertação de Angola

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT- Organização Nacional do Trabalho

OMA - Organização da Mulher Angolana

ONGS - Organizações Não-Governamentais

ONU- Organização das Nações Unidas

PMA - Plataforma Mulheres em Acção

PNUD - Programas das Nações unidas para o Desenvolvimento

SADC - Southern African DevelopmentCommunity

SEPMD - Secretariado do Estado para a Promoção e Desenvolvimento da Mulher

UNITA - União Nacional para a Independência total de Angola

USD- United Sates Dollar

UTCAH- Unidade Técnica de Coordenação da Ajuda Humanitária

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I - TRABALHO E EMPREGO- ESTADO E SOCIEDADE ANGOLANA	20
1. Inserção/Integração e Exclusão – Trabalho e Emprego	21
1.1 Contextualização Histórica da Sociedade Angolana	24
1.1.1 Estado e Sociedade Angolana	26
1.2 Caracterização do Mercado de Trabalho/Emprego Angolano	32
CAPÍTULO II - MERCADO DE TRABALHO NO FEMININO	37
2. A Mulher na Esfera Laboral	38
2.1 Género/ Gender na Sociedade Angolana	52
2.2 Des/igualdade e Redes Sociais	55
3. Lei Angolana no Trabalho e no Emprego	62
3.1 Políticas de Inclusão e Cidadania	64
4. Contributo da Sociedade Civil para a Igualdade	70
4.1 Serviço Social e Sociedade Civil em Angola – Funções e Opiniões	73
CAPÍTULO III - PROCESSO DE INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA, METODOLOGIAS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	77
5. Percurso e Metodológico e Trabalho de Campo	78
5.1 Eixos de Análise	79

5.2 Objectivos	79
5.3 Conceitos, Variáveis e Hipóteses	81
5.4 Contexto e População	83
5.5 Entrevista	84
5.6 Inquérito por Questionário	85
6. Apresentação e Discussão dos Resultados	88
6.1 Dados Pessoais	89
6.2 Trajectória Profissional	90
6.3 Estratégias de Acesso e Inclusão no Mercado de Trabalho	95
6.4 Cidadania e Direitos Laborais	101
CONCLUSÃO E REFLEXÕES	117
LIMITAÇÕES DO ESTUDO	123
BIBLIOGRAFIA	124

Índice de Tabelas

Tabela 1- Dados sobre a Evolução do Salário Mínimo Nacional 2009/2011 (Economia).....	35
Tabela 2- Dados Evolutivos da Formação Profissional de 2009/2011.....	45
Tabela 3- Dados Evolutivos dos Movimentos das Colocações Registadas 2009/2011	47
Tabela 4- Como classifica as suas condições de trabalho?.....	94
Tabela 5- Na sua opinião quais as três principais estratégias utilizadas pelas mulheres no acesso ao emprego?	96
Tabela 6- Na sua opinião, quais os principais obstáculos percepcionados pelas mulheres no acesso ao emprego e no emprego?	98
Tabela 7- Que mudanças encontrou no seu posto de trabalho quando voltou para o trabalho?	105
Tabela 8- Beneficiou/está a beneficiar ou não da redução de uma (1) hora para amamentação/aleitação?	106
Tabela 9- Poder-me-ia contar o caso/casos que conhece por favor?	110
Tabela 10- Actualmente como consegue arranjar tempo para a actividade profissional e vida familiar?.....	111
Tabela 11- Na sua opinião, quais são os inconvenientes e vantagens da sua actual profissão?	115
Tabela 12- Na sua perspectiva, quais são as três principais instituições que abordam e trabalham sobre as questões da mulher na esfera laboral?	116

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Empregos Gerados pelos Sectores	33
Gráfico 2 - Distribuição por Género	48
Gráfico 3- Grau de Instrução	89
Gráfico 4- Por favor poderia dizer qual é a sua profissão?.....	90
Gráfico 5- Que tipo de contrato tem?	91
Gráfico 6- Há quanto tempo está no emprego actual?.....	92
Gráfico 7 - Com que idade começou a trabalhar de forma regular?.....	92
Gráfico 8- Poder-me-ia fazer uma breve caracterização de todos os seus empregos até ao actual?	93

Gráfico 9- De que forma obteve informação sobre este emprego?	96
Gráfico 10- Alguma vez sofreu algum tipo de discriminação no seu trabalho?.....	100
Gráfico 11- Se sim, poder-me-ia descrever a situação pela qual passou?	100
Gráfico 12- Que estratégias foram usadas por si para a superação desta situação?	101
Gráfico 13- Número de filhos.....	102
Gráfico 14- Como é que reagiu o seu chefe directo quando manifestou o desejo de gozar essa licença?	103
Gráfico 15- Quando estava (está) de licença, quais eram (são) os seus principais receios acerca do trabalho?	104
Gráfico 16- O seu horário de trabalho sofreu alguma alteração durante ou após a gravidez?	107
Gráfico 17- Se não, por que razão?	107
Gráfico 18- Se sim, como tomou conhecimento desses direitos?	108
Gráfico 19- Na sua opinião as mulheres estão mais cientes dos direitos associados ao trabalho?	108
Gráfico 20 - Na sua opinião, existe ou não uma boa divulgação dos direitos do trabalhador?	109
Gráfico 21- Conhece ou não pessoalmente mulheres que foram penalizadas no emprego por engravidarem?	110
Gráfico 22- Como classifica a actual duração da licença de maternidade?.....	113

Introdução

O presente trabalho constitui a dissertação elaborada no âmbito do Mestrado em Serviço Social e Políticas Sociais na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, realizada sobre a orientação da professora Maria Queiroz.

O interesse actual em temas como: desigualdade, pobreza, flexibilidade laboral e assuntos conexos, tem feito emergir novas políticas de inclusão no âmbito nacional e internacional, de forma a acabar com a perpetuação dos problemas sociais que deles derivam. Sendo a reflexão um veículo importante para a compreensão social sobre estas questões, tem sido feito um esforço significativo para a formulação e conceptualização analítica, que valorize os discursos e práticas sobre a dignidade humana. Atendendo a isso, nas últimas décadas assistiu-se a um incremento substancial da literatura, reflectindo elementos dos quadros conceptuais e teóricos relevantes para a compreensão destas questões.

Angola não ficou alheia a este desenvolvimento/tendência. Nos últimos anos têm surgido trabalhos de investigação empírica sobre a mulher na esfera laboral, desenvolvidos por autores e organismos nacionais e internacionais, tais como: Marzia Grassi, Aline Pereira, OIT, Plataforma Mulher em Acção, Associação da Mulher Empresária de Luanda, etc,... Sabemos com base nestes, que Angola apresenta uma das mais desiguais distribuições de rendimentos, assim como uma das maiores taxas de pobreza. Uma vez que, as desigualdades ocorrem predominantemente em desfavor das mulheres, tal significa que a pobreza persiste sobretudo nestas.

Considerando o desenho das políticas públicas e dos processos de inclusão veremos que a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho corresponde à afirmação dos seus direitos de cidadania, económica e social. Mas constitui sobretudo, uma resposta à instabilidade familiar, traduzida nas profundas mudanças sociais nos valores culturais. Tais mudanças devem-se à situação de guerra vivenciada, o que afectou os valores tradicionais provocando modificações no estilo de vida dos agregados. Estas são um choque entre o modernismo importado e as culturas indígenas (Grassi, 1998).

Segundo Elisabeth Rehn¹;

“ As mulheres são especialistas nas necessidades próprias das pessoas. Mas em inúmeras culturas existe uma forte oposição à participação das mulheres em política. Esta oposição é artificial – muitas vezes culpam-se a cultura e as tradições, sem perguntar às mulheres se estão dispostas a assumir a responsabilidade de construir a paz” (Portugal. Comissão para a Igualdade e para Os Direitos das Mulheres, 2006, p. 78).

Tal verifica-se na necessidade de redefinição dos papéis dentro da família e nas outras instituições sociais, sobretudo na desconstrução de ideologias que associam as mulheres às actividades domésticas e aos cuidados com outros.

Em Angola, as mulheres têm sido sempre discriminadas na sociedade; já foram tidas como ‘parideiras’, ‘domésticas’, e hoje somam a estes papéis, o de trabalhadora no mercado laboral, alcançando desta forma um papel activo na sociedade.

Porém, é fundamental que realcemos a existência de um percurso de generalização da participação feminina no mercado de trabalho angolano, isto apesar da persistência das práticas de representações de carácter patriarcal, na qual é atribuída à mulher o trabalho não remunerado, restringindo deste modo, o seu acesso aos recursos e portanto à equidade de oportunidades de bem-estar material. Desta forma, a dependência económica das mulheres é um mecanismo de manutenção da posição de subordinação destas, limitando o controlo das suas próprias vidas, impedindo o seu acesso à plena cidadania. Esta é uma situação contraditória vivida diferentemente conforme as regiões, como poderemos verificar na situação assinalada em baixo:

“ A mulher angolana detém, tradicionalmente o importante papel de assegurar a alimentação e a manutenção do agregado familiar. Historicamente, em Angola, como em muitas partes da África Austral e Central, a mulher é tradicionalmente independente em assuntos financeiros ... em toda a costa ocidental africana as mulheres comerciantes são numerosas” (Grassi, 1998, p. 212).

Deve-se também referir que dada a diversidade cultural existente em Angola em alguns contextos locais a mulher assume um papel central na vida económica. Tal como Marzia Grassi (1998) menciona, muitos dos grupos étnicos angolanos são matrilineares, o que confere à mulher um estatuto mais alto do que nas sociedades patrilineares. Porém, os modos

¹ Elisabeth Rehn foi a Primeira-Ministra da Defesa feminina da Finlândia entre 1990-1995, também serviu como Ministra dos Assuntos sobre a Igualdade. Esta é Ex- Secretaria-Geral da ONU e Representante Especial do Secretário-Geral da ONU na Bósnia e Herzegovina -Finlândia.

de vida tradicionais, as normas e os valores transmissíveis, afectam a mulher em relação à possibilidade de participar activamente no desenvolvimento, inibindo a sua plena participação na sociedade.

Apesar disto, nas últimas décadas tem-se verificado uma maior abertura do espaço laboral para as mulheres, e por sua vez, uma crescente participação destas na vida social. Este crescimento tem sido associado à necessidade do governo angolano e das associações e organizações de defesa dos direitos das mulheres de fazer valer os direitos destas na sociedade, e à própria situação actual de ‘reconstrução social do país’² que tem tido como tema de debate a urgência do Estado em diminuir as disparidades sociais.

Sendo a inserção laboral uma questão social que contribui para a compreensão da sociedade, o Serviço Social, estudando o processo de inserção em termos políticos, sociais económicos e culturais, deverá investigar este fenómeno, tentando percepcionar as diversas abordagens sobre tal problemática, reflectindo o retrato actual do emprego, mediante as diversas tonalidades que a palavra adquiriu ao longo do tempo.

Atendendo ao que já foi dito anteriormente, definiu-se como tema geral, ‘A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho’ ; o presente estudo pretendeu dar resposta às seguintes questões: Fará sentido pensar na inserção laboral sem que se tenha em conta a Sociedade Civil e Serviço Social? Qual a percepção da mulher relativamente à inserção laboral? Qual o papel do Estado a par das orientações do sistema de protecção social definido pelas políticas públicas e sociais às mulheres?

De modo a responder a estas preocupações, foram realizadas Entrevista a Representantes Sociais (ONG’s e IGT) e Assistentes Sociais de Luanda que trabalham com as questões sociais ligadas à problemática do género. Também, fez-se o uso do inquérito por questionário às mulheres em situação de emprego. Através do discurso procuramos conhecer o processo de inserção laboral das mulheres, tendo em conta a categoria género, as trajectórias profissionais, recursos mobilizados, escolaridade e natureza do trabalho/emprego.

² Segundo Barreiro (2003), a reconstrução nacional em Angola decorrerá dentro dos fundamentos de um país livre, democrático e estável. Este processo culminará na base de uma sociedade justa, tolerante, inclusiva e verdadeiramente democrática em Angola. Deste ponto de vista, falar do processo de reconstrução de Angola implica falar de uma conjuntura demarcada pela redefinição do papel do Estado. Por esta razão, as estratégias de implementação de políticas sociais de inclusão tem resultado do permanente processo de reconstrução social.

No que diz respeito à escolha deste tema, devemos dizer que tal deve-se sobretudo a três tipos de motivações: uma de ordem pessoal, outra de carácter científico e outra de natureza profissional. A motivação pessoal veio do forte desejo de querer contribuir de uma forma positiva para o desenvolvimento em Angola, terra natal e país para o qual a investigadora pretende regressar para desenvolver a sua actividade profissional. A investigadora também foi movida pelos ideais que lhe foram incutidos ao longo da sua vida pelas mulheres da sua família, que sempre fomentaram em si a importância dos estudos para que assim pudesse obter independência e autonomia tanto financeira como social, dizendo-lhe para estudar para não ser ‘doméstica ou domesticada por ninguém’, ou seja, tornar-se autónoma e ter pleno controlo da sua vida.

A motivação científica deriva da necessidade de contribuir para a redução da escassez da produção literária e científica, principalmente pelo facto não haver dados praticamente nenhuns sobre a condição feminina, sendo por isto uma janela de oportunidade para começar a investigar os processos de desenvolvimento social e político. Neste sentido, este trabalho nasce da necessidade de observar/ analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho enquanto elemento impulsionador da participação destas no espaço público, essencial para o desenvolvimento efectivo da sociedade angolana.

Quanto à motivação profissional, a autora deste trabalho apesar de não exercer funções profissionais relacionadas com a área de investigação, tem interesses em trabalhar neste ramo.

A presente dissertação está dividida em três capítulos e conclusões: Capítulo I Trabalho e Emprego- Estado e Sociedade Angolana; Capítulo II Mercado de Trabalho no Feminino; Capítulo III Processo de Investigação Empírica, Metodologias e Discussão dos Resultados.

O primeiro nível da pesquisa corresponde ao **Capítulo I Trabalho e Emprego - Estado e Sociedade Angolana**. Neste estão assentes as bases teóricas, os conceitos e as problemáticas que serviram de ‘chave’ para a presente pesquisa. Para tal, procedeu-se ao levantamento de alguns marcos nacionais no âmbito do emprego/trabalho. Tais dados foram complementados pelos dados estatísticos oficiais a que foi possibilitado o acesso, o que permitiu clarificar de que modo o processo de inserção laboral da mulher tem sido levado a cabo. Este enquadramento teórico é eminentemente contextualizado pelas condições sociais e

de alguns pressupostos teóricos/ideológicos em que esta dissertação assenta. São estas as bases em que assentam as questões e interrogações que deram lugar à parte empírica desta investigação.

A caracterização da sociedade angolana que se apresenta passa pelos contextos políticos, económicos, culturais e sociais. A estratégia argumentativa destaca as mudanças sociais ocorridas no domínio político e socioeconómico, com ênfase no fenómeno de inserção da mulher no mercado laboral, em articulação com as transformações no espaço laboral, social, familiar e das relações de género aí estabelecidas.

Explica-se a emergência da questão do género enquanto problemática social e governamental.

No segundo nível **Capítulo II** analisa-se o mercado de trabalho no feminino. Apresentam-se os contornos do processo de inserção laboral feminina, as suas limitações que apontam para os espaços da realidade preenchido pelo conceito de género. Indaga-se sobre a origem do fenómeno e, sobre o seu carácter na estruturação social, explorando o papel do mercado, da família, do Estado e da Sociedade Civil para compreender melhor o fenómeno em estudo.

Também, neste capítulo são apresentados alguns dos marcos nacionais e internacionais, no âmbito das políticas sociais/públicas e da legislação laboral.

Nesta análise dá-se voz aos Representantes Sociais (ONG's e IGT) e Assistentes Sociais que foram entrevistados no início da pesquisa. O discurso do Serviço Social e da Sociedade Civil é analisado através de alguns eixos e categorias de análise³. Estes discursos resultaram das interações e serviram como plataforma explicativa e argumentativa sobre a acção social, filtrada pela experiência profissional do Assistente Social e de quem trabalha no âmbito social e testemunha o processo de construção da estrutura socioeconómica da sociedade.

O Serviço Social e a Sociedade Civil em geral, enquanto entidade social e institucional têm como principal finalidade o fornecimento de respostas aos problemas que resultam do funcionamento das estruturas políticas e socioeconómicas, que influenciam e condicionam a vida em sociedade. A resposta a estas questões exige um saber profissional

³ Apêndice X (Modelo Analítico).

moldado no conhecimento e na experiência profissional para a execução prática e eficaz das medidas e, de políticas sociais para o combate às desigualdades. Por esta razão, para uma melhor compreensão da questão da inserção da mulher no mercado laboral angolano tinha-se de ter em conta o seu ponto de vista.

Por outro lado, para se perceber integralmente a efectivação das políticas, interessa perceber a colaboração da Sociedade Civil com o Estado. Com este intento, a investigação no terreno procurou deslindar o papel da Sociedade Civil angolana e a sua coordenação com o Estado.

Pelo que num esforço significativo para assegurar a representatividade do projecto de investigação, entrevistámos 5 (cinco) representantes de algumas das principais organizações da Sociedade Civil e 4 (quatro) Assistentes Sociais, para assim perceber melhor o projecto social delineado no país e o papel destes actores neste. Sublinha-se que esteve sempre presente o objectivo de aferir em que medida estes têm intervindo sobre as questões sociais no contexto angolano.

Decorrente dos objectivos anteriormente referidos, bem como, da fundamentação teórica, conceitos gerais (inserção/inclusão/exclusão/integração, trabalho/emprego, género) e das investigações sobre o tema explorado no **Capítulo I e II**, foram formuladas as hipóteses de investigação.

Capítulo III Processo de Investigação Empírica, Metodologias e Discussão dos Resultados. Na primeira parte do capítulo três são apresentadas as metodologias de investigação e o processo de recolha dos dados empíricos. Na segunda parte do mesmo capítulo, apresentam-se os resultados dos inquéritos às mulheres e faz-se a análise dos mesmos.

Os resultados não têm qualquer pretensão de generalizar, mas pode dizer-se que são dados recolhidos junto dos actores-chave da investigação.

Tentou reconstituir-se o seu percurso profissional e identificar os mecanismos e estratégias utilizadas, bem como, as condicionantes encontradas antes e depois da entrada na esfera laboral.

Analizou-se o modo como as mulheres vêm-se no mercado do trabalho. Indagou-se sobre o sentido que os sujeitos atribuem à sua situação perante o emprego e os elementos que

privilegiam para a constituição destes vectores significacionais, bem como, o efeito que estes acarretam para as suas vidas.

Entende-se o fenómeno de emprego primordialmente como um fenómeno essencial para a participação cívica das mulheres na sociedade. Assim, é a partir da forma como cada um dos sujeitos no seio da sua individualidade gerem distintas estruturas e recursos que se procura expor a experiência de inserção nas estruturas laborais. A situação de emprego permite que o sujeito se enquadre na categoria social de cidadão. Este estatuto permite a identificação do sujeito com a sociedade dessa pertença. E assim identificação com a dimensão social.

Procura-se explicar o fenómeno do emprego e a importância deste na participação da mulher na vida pública, fundamentando neste ponto a opção por uma abordagem relacional dos fenómenos que proporcionam a inserção e a integração social.

Por último, apresentam-se as conclusões e reflexões do trabalho. Esta é uma síntese crítica do estudo, na qual se enquadram as principais apreciações/reflexões retiradas ao longo de todo o processo de investigação. Sem nunca perder de vista a relação que pretendemos estabelecer com o Serviço Social e Sociedade Civil e, do seu papel da intervenção nas desigualdades sociais.

CAPÍTULO I

Trabalho e Emprego- Estado e Sociedade e Angolana

1. Inserção/Integração e Exclusão – Trabalho e Emprego

Sendo o presente trabalho uma abordagem sobre a empregabilidade das mulheres no espaço laboral angolano, achamos pertinente fazer uma distinção entre os seguintes conceitos: inserção, integração, exclusão, trabalho e emprego.

O termo exclusão é empregue para designar a não pertença dos indivíduos nos diferentes campos sociais. Este diz respeito a “ um processo histórico através do qual uma cultura, por via de um discurso, cria o interdito e o rejeita (...) é uma pertença que se afirma pela não pertença” (Santos, 1999, pp. 2-3). Este conceito serve essencialmente para analisar o afastamento do/s indivíduo/s das redes de relações sociais, ou seja, a quebra de vínculos entre indivíduos e a sociedade. Sendo por isso produto do sistema evolutivo e dos processos de diferenciação, e tem uma função na estruturação e adaptação ao nível dos papéis sociais, tal como a nível da colectividade. Ainda, para Giddens (2004), este é também um processo que pode assumir diversas formas, podendo ser visto em termos económicos, políticos e sociais⁴.

Tal relaciona-se com a privação de direitos do cidadão e, por esta razão é muitas vezes entendido como uma oposição àquilo que designamos por integração social. Neste caso, a integração pressupõe o acolhimento dos excluídos, sendo, “definível como pluralidade vasta, aberta e mutável de estilos de vida, todos partilhando a cidadania” (Almeida, 1993, p. 830). Esta é concebida como estatuto de membro pleno de direito no seio da sociedade de grupos excluídos até então e, que adquiriram capacidades legítimas para contribuir para o funcionamento do sistema. Ou seja, regista-se através da abordagem de vários campos que estão em consonância com os princípios proclamados e manifestos na sociedade, afastando o estereótipo negativo criado em torno dos riscos que o indivíduo em situação de exclusão poderá aportar para uma sociedade.

Relativamente ao conceito de integração, este foi investigado por Durkheim (1987) no seu estudo sobre ‘O suicídio’⁵. Este abordou o conceito de integração enquanto

⁴ Segundo Giddens existem três tipos de exclusão: exclusão económica: “os indivíduos e a comunidade podem viver a exclusão económica tanto em termos de produção como do consumo” (Giddens, 2004, p.325). Exclusão política, ou, não participação dos indivíduos a todos os níveis do processo político. Exclusão social; é analisada segundo os níveis de participação cívica. Esta exclusão pode ser resultante da exclusão de pessoas, ou também das pessoas que se excluem a si mesmas (Giddens, 2004).

⁵ O Suicídio é considerado um dos pilares no campo da Sociologia. Este foi um estudo de caso, escrito e publicado em 1897, no qual Durkheim estudou a relação entre o indivíduo e a sociedade. Este estudou o suicídio com um fenómeno social, para assim demonstrar o quanto um acto individual é resultado do meio envolvente.

perspectivava a teoria da coesão social. Para Durkheim interessa o que é colectivo, o que é exterior ao indivíduo, pelo que a integração social traduz-se na intensidade dos laços que unem os indivíduos entre si, os grupos e as instituições sociais. Laços estes, que dão expressão à existência colectiva, recorrendo ao controlo social⁶. De forma concisa, a integração social é a sociedade⁷ a criar os indivíduos em conjunto com outras pessoas, e as pessoas tendo tarefas a exercer na sociedade. Ou seja, todos dependem de todos e, é esta dependência funcional⁸ que gera coesão, aproximação entre as pessoas e conduz à obtenção de padrões de vida socialmente dignos.

Muitas vezes o conceito de inserção é confundido com o de integração, por isso procedemos a uma breve diferenciação entre ambos. A terminologia integração pressupõe a integração dos excluídos. Já a inserção “revela uma filosofia adaptativa na qual, mais do que garantir uma integração efectiva, pretende-se devolver aos indivíduos a sua autonomia e algumas garantias de empregabilidade”⁹. Visto por esse prisma, podemos concluir que a inserção não pressupõe que haja à partida integração; e apesar de ambos os conceitos serem analisados sobre a óptica do exercício dos direitos por parte dos indivíduos, devemos abordá-los mediante as relações de poder existentes nas sociedades.

A evolução dos conteúdos do trabalho e de mercado têm definido a forma como as tarefas e riquezas são distribuídas, bem como as leis de trabalho. A noção de trabalho como meio de inserção social, de dignidade e progresso tem os seus primeiros alicerces na Revolução Francesa e com nascimento da sociedade moderna. Anteriormente o trabalho era visto como algo indigno; trabalhar era pejorativo o que importava era o cultivo da mente, a espiritualidade e intelectualidade.

O conceito moderno de trabalho foi usado primeiramente por Adam Smith¹⁰. Para este o trabalho era aquilo que estava entre o ser humano e a natureza, por outras palavras, o

⁶O controlo social “apoia-se em mecanismos de integração e analisa a conformidade como resultado da intensidade dos laços sociais que unem os indivíduos entre si (Ferreira, 2000, p. 64). Este diz respeito a “aplicação do consenso às normas, é o mecanismo que permite o restabelecimento do equilíbrio social, ameaçado pelos comportamentos desviantes” (Baker, 1990, p. 55).

⁷ A sociedade é um poder regulador, coercivo e por conseguinte a sociedade é um poder de integração, mas também um poder de regulação e de constrangimento. É uma espécie de equilíbrio entre aquilo que o indivíduo deseja e aquilo que pode ser satisfeito (Durkheim, 1987).

⁸ Segundo Durkheim (1987), cada indivíduo depende de uma multiplicidade de funções que dependem igualmente de outras pessoas.

⁹ Cf. Moreira, p. 12.

¹⁰ Filósofo e economista escocês. É considerado o pai da economia moderna e o mais importante teórico do liberalismo económico.

processo mediador entre o ser humano e a natureza em que esta última é apropriada. Tal concepção é ultrapassada pela de Marx. Este vai pensar no trabalho como forma abstracta, ou seja, o trabalho só pode ser pensado como tal e só se torna abstracto quando se torna mercadoria, deixando de ser abstracto quando se vê o resultado da produção.

Esta maneira de pensar o trabalho só existe e é possível no capitalismo. Neste o trabalho passa a ser visto como um ‘valor de troca puro’. Esta é uma concepção marxista, que se centra sobretudo na relação entre capitalismo, trabalho e lucro, estando por isso subjacente nesta a ideia de desigualdades sociais, pois implica a criação de um mercado competitivo e livre, em que “ as leis económicas são a expressão abstracta de relações sociais que definem um certo modo de produção” (Aron, 2010, p. 160).

Segundo Freire, o trabalho pode ser entendido como uma “actividade deliberadamente concebida pelo homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico” (Freire, 2001, p. 379). Para Grint¹¹, visto que esta é uma questão construída socialmente, o “ que conta como trabalho depende de circunstâncias sociais específicas (...) intimamente relacionadas com as condições temporais, espaciais e culturais existentes” (Grint, 1998, p. 17). Deste ponto de vista, a concepção do trabalho é limitada pelo tempo e espaço, razão pela qual a palavra trabalho não pode ter um significado objectivo nem transcendente.

O emprego é concebido como “un contrato o una ocupación que se inserta en un conjunto de reglas (sociales, fiscales, comerciales...), y debe respetar estas reglas para ser legítimamente considerado como tal” (Coutrot, 2001, p. 15). O mesmo autor enfatiza o facto de o emprego ser uma construção social. Designando assim, formas de organização em que o salariado aparece como a forma dominante de trabalho renumerado, sendo por isso uma forma de organização do trabalho, fundada nas regras que organizam a protecção social. Assim, o emprego corresponde a uma rede de protecção social em função da reprodução da força de trabalho e da produtividade¹².

¹¹ Professor de Liderança Pública e Gestão na WBS.

¹² Esta é uma definição um pouco restrita, pois cada país aplica critérios diferentes para a sua definição em função da especificidade da sua estrutura e organizações sociais.

1.1 Contextualização Histórica da Sociedade Angolana

Na actualidade Angola é um país independente, com uma situação política bastante estável, tendo como Presidente José Eduardo dos Santos. O país é governado pelo MPLA como partido no poder, com uma maioria parlamentar.

Após 14 anos de luta armada contra o regime colonial, Angola conquistou a independência a 11 de Novembro de 1975, sendo proclamada a I República neste mesmo ano. Em 1992 foi proclamada a II República; os acordos de Bicesse¹³ em 1992 criaram um quadro apropriado para organizar uma transição pacífica da guerra civil para um sistema democrático e pluralista. A II República foi um marco da liberalização económica e com isso de exclusão social, pois na 1ª República o sistema económico era centralizado e o Estado não só garantia o emprego a todos como também a distribuição de rendimentos por todas as camadas sociais. Assim, a liberalização económica conduziu a uma quebra no contrato social entre sociedade e os cidadãos, que desembocou o aumento da discriminação e consequentemente exclusão social.

No fim do período colonial a maioria da população encontrava-se em situação de exclusão social. As barreiras à inclusão iam desde o acesso à instrução até a factores étnicos, culturais e sociais, que condicionavam o acesso ao mercado de trabalho.

Com a proclamação da independência todos os indivíduos passaram a ser considerados cidadãos, o que levou a mudanças no modo como as estruturais políticas e económicas se estabeleciam. Logo após este período o país emergiu numa guerra civil¹⁴ que só teve fim em Abril de 2002, após a morte em combate do líder da UNITA. Esta guerra teve efeitos adversos no sistema político, económico e social do país, tendo por isso contribuído para a exclusão social de determinados grupos sociais, como é o caso das mulheres.

Em Angola a guerra civil, tal como a guerra colonial não diz respeito somente aos homens. As mulheres também participaram em muito nestas. A ida dos homens para a frente

¹³ Estes acordos foram realizados em Maio de 1991 em Portugal, no Estoril. A realização dos acordos foi promovida por Durão Barroso enquanto Secretário do Estado dos Assuntos Externos e Cooperação de Portugal em 1990. Estes acordos permitiram um armistício temporário na guerra civil de Angola entre o MPLA e a UNITA, e ainda estipularam que seriam realizadas as primeiras eleições livres democráticas em Angola, supervisionadas pelas Nações Unidas.

¹⁴ Carvalho (2002), refere que em Angola a guerra civil caracteriza-se pela oposição de um partido armado rebelde UNITA ao governo legítimo (MPLA), após uma derrota eleitoral para a qual este partido não estava psicologicamente preparado.

de combate levou a criação de espaços em que os agregados familiares eram chefiados por mulheres. Em resposta à esta situação, as mulheres começaram a participar na sociedade e na vida política, contribuindo a semelhança do que aconteceu noutras nações para a sua afirmação na sociedade.

No cenário de guerra a cidade tornou-se um lugar de emancipação das mulheres, um espaço de privilégio para a aprendizagem de novos papéis sociais. Todavia, a falta de qualificações profissionais e educacionais por parte destas conduziu a sua precarização na esfera laboral. Como Marzia Grassi¹⁵ menciona, “ as mulheres foram obrigadas a ganhar o mínimo para sobreviver, lutando pela sobrevivência dos seus filhos, enquanto os maridos estavam na frente de batalha, de onde muitos nunca regressaram”¹⁶.

Em suma, a situação de conflito em que se viveu de 1975 até 2002 fez surtir avanços na inclusão social das mulheres, abrindo espaço para o debate sobre as injustiças sociais, o que se reflectiu numa actuação mais consciente por parte do Estado, para a consagração dos direitos e deveres iguais entre homens e mulheres prevista na constituição angolana. Todavia, é necessário mencionar que no campo social, existiram e persistem “ negligências do governo em relação as políticas públicas que de alguma forma protegessem as mulheres dos efeitos da transição económica e das transformações daí decorrentes para o mercado de trabalho”¹⁷.

É neste contexto que se têm inserido as medidas e reformas sociais. Diante destas, têm emergido uma pluralidade de perspectivas sobre a sociedade angolana, o que tem surtido no levantamento dos problemas existentes a nível da sustentabilidade social. Facto que nos levava a debruçar-nos sobre o Estado e a sociedade angolana na actualidade.

¹⁵ Mestre em Estudos Africanos. É uma investigadora no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa desde 2002.

¹⁶Grassi, Marzia, (< URL: <http://www.droitshumains-geneve.info/Angola-Mozambique-Women-Face,1507>>) In Klaveren et al., 2009, (<URL: <http://dfl.wageindicator.org/uploafolder/documents/Decisions for life-CountryReport-Angola in Portuguese.pdf>>).

¹⁷ Cf. Pereira, 2008.

1.1.1 Estado e Sociedade Angolana

Nas últimas décadas a sociedade tem passado por diversas mudanças na vida social, mudanças estas por vezes difíceis de acompanhar, devido às múltiplas variantes apresentadas por estas. A par destas, o Estado enquanto regime político tem assumido um papel central na compreensão e resolução das questões sociais.

Conforme Haykey (1979)¹⁸ afirma, “ as sociedades formam-se, mas os Estados são feitos” (Santos, 1989, p. 4), razão pela qual estes últimos são conceptualizados como “ uma forma evidente, natural e racional de direitos” (Lapassade e Lourau, 1973, p. 79). Sendo o Estado uma forma evidente, natural e racional de direitos é importante perceber qual tem sido o papel deste na inserção das mulheres no mercado de trabalho, o que nos vai indicar o modo como o governo exercita o seu poder.

“ A República de Angola é um Estado democrático de direito que tem como fundamentos a soberania popular, o primado da Constituição e da lei, a separação de poderes e interdependência de funções, a unidade nacional, o pluralismo de expressão e de organização política e a democracia representativa e participativa” (Artigo nº 2/2010).

Como sabemos por Tocqueville, a democracia é a soberania relativa, justificada pela vontade do povo, baseada na lei. Lei, esta formal, impessoal, uniforme ao território e aplicável a todos os cidadãos (Cruz, 1989).

Politicamente falando, o Estado angolano foi definido por Agostinho Neto¹⁹ como sendo um “Estado laico, de justiça social e sem lugar para qualquer tipo de discriminação” (Barreiro, 2003, p. 9). Todavia, o actual panorama da situação angolana manifesta um enorme défice político e social para que se possa edificar um verdadeiro Estado democrático.

Achamos pertinente utilizar este termo Estado, pois este “designa os níveis jurídico-políticos do modo de produção e de formação social”, sendo por isso, indicado por Marx na “produção social a sua existência pois os homens estabelecem relações de produção concretas que constituem a estrutura económica da sociedade e a base concreta na qual se eleva uma super-estrutura jurídica e política à qual correspondem determinadas formas de consciência

¹⁸ Hayke, F. A. (1979), *Law, Legislation and Liberty*. Chicago, University of Chicago Press In Santos, Boaventura (1989). “O Estado e os Modos de produção de Poder Social”. *Centro de Estudos Sociais/Oficina do CES*.

¹⁹ Foi um Médico angolano, formado na Universidade de Coimbra, que em 1975 se tornou o primeiro presidente de Angola até 1979, ano em que morreu em Moscovo, durante uma operação a um cancro hepático.

social” (cf. Lapassade e Lourau 1973, p. 63). Não é sem razão que na lógica social este da origem as normas que asseguram e controlam o curso pacífico e regulador das funções sociais dos indivíduos, garantindo deste modo o sistema de produção.

Deste ponto de vista, podemos conjecturar que o poder estatal é exercido através da detenção dos recursos e meios de coacção, através dos quais uma liderança política, utilizando as norma jurídicas justificadas e fundamentadas por meio de um discurso, toma decisões e as executa apresentando-as como necessárias á concretização dos interesses colectivos.

No caso de Angola, como sabemos, a institucionalização da democracia é um processo relativamente novo. Esta representa uma nova etapa na via da modernização do país e aproximação aos padrões de desenvolvimento dos países desenvolvidos. Numa outra linguagem, o Estado é fundamentalmente democrático, mas esta é uma democracia com um baixo grau de cidadania e de liberdade. Pois somente agora se está a começar a conhecer, expressar e reivindicar os direitos cívicos e sociais de cidadania. Uma vez que, durante o regime português não foram concedidos praticamente nenhum direito valido aos ‘nativos’. E até hoje ainda é nas desigualdades que residem e persistem continuidades entre Angola colonial e pós-colonial, pois ainda são perceptíveis as dificuldades de interiorização da mentalidade democrática por parte das forças políticas e dos próprios cidadãos, e existem também dificuldades de construção de um modelo democrático genuinamente angolano, ou seja, que tenha em consideração as especificidades culturais, tradicionais e sociais existentes no país.

Nas sociedades democráticas ou ditas democráticas, embora os indivíduos sejam caracterizados como seres autónomos e livres, as suas acções estão condicionadas por mecanismos de controlo social, sendo por essa razão a política importante no diálogo entre consciência social e a reprodução social.

Na perspectiva Marxista o poder político “ é o meio pelo qual a classe dominante, a classe exploradora mantém a sua dominação e a sua exploração” (Aron, 2010, p. 154), enquanto para Weber, este “ define-se pela probabilidade que um actor tem de impor a sua vontade a outro, ou mesmo contra a resistência” (Aron, 2010, p. 523).

Retira-se de ambas análises que este existe somente na interacção e que corresponde a uma relação social de interdependência a onde existem diferentes actores. No caso de Angola este pode ser abordado como um jogo de soma nula, pois este é um poder coercivo e

apesar da sua legitimidade racional²⁰, a forma como este se tem afirmado tem resultado na falta de clareza do sistema político, o que tem levado ao agravamento das desigualdades sociais.

Segundo Amundsen e Abreu (2007), historicamente para além do legado da pré-independência, a ideologia marxista-leninista²¹ adoptada pelo governo do MPLA ainda se faz sentir, embora esta tenha sido oficialmente banida pelo MPLA como ideologia do partido. Uma vez que, permanecem ainda práticas autoritárias na estrutura do partido, tanto na mente dos quadros dos partidos como do público em geral. Também se faz sentir o estabelecimento de um sistema político muito presidencialista, e um sistema de clientelismos, favores e apadrinhamentos. Para além disso, existe uma elite política relativamente fechada, autoritária, que acredita que tem o direito de governar o país sem interferência sociais opositoras.

E ainda, quanto ao presidencialismo mencionado por Amundsen e Abreu (2007), este é exemplificado da seguinte forma: o Presidente da República²² não é apenas o Chefe de Estado, mas também o Chefe do Governo, o Comandante das Forças Armadas, e o Presidente do Partido no poder²³. E o Presidente não pode ser deposto pelo Parlamento nem pelo voto de falta de confiança. Para além disso o Presidente tem poderes discricionários absoluto para nomear e exonerar o governo, este pode dissolver o Parlamento, mas o Parlamento não pode depô-lo; O MPLA, partido no poder, tem um total controlo do processo parlamentar devido a uma maioria absoluta. Existe também, um elevado grau de intervenção presidencial na gestão diária dos assuntos do Estado. “Os assessores presidenciais têm muitas vezes mais influência do que os Ministros, conduzindo a uma situação em que os Ministros são incapazes de exercer a sua autoridade”²⁴.

²⁰ Legitimidade baseada na crença, na legalidade ou racionalidade de uma ordem. Weber perspectivou-a como sendo uma consequência do processo de racionalização da vida moderna/capitalista, sendo responsável pela gestão centrada dos meios de administração das sociedades.

²¹ É uma forma de Comunismo, oficialmente baseada nas teorias de Karl Marx, Friedrich Engels e Vladimir Lenin, que promove o desenvolvimento e criação de uma sociedade comunista internacional.

²² Com a aprovação da Constituição de 2010, foi extinto o cargo de Primeiro-Ministro, e criado o cargo de Vice-Presidente. O presidente passou a ser eleito nas eleições parlamentares, o cabeça da lista identificado ‘, junto dos eleitores no boletim de voto.

²³ Amundsen, Inge (2005) (with Cesaltina Abreu and Laurinda Hoygaard): *Accountability on the Move. The Parliament of Angola*. CMI Working Paper 2005:11. In, Amundsen, Inge e Abreu, Cesaltina (2007). *Sociedade Civil em Angola: Incursões, Espaço e Responsabilidade*. CHR. Michelsen Institute.

²⁴ Hodges, Tony (2004), *Angola: Anatomy of an Oil State*. Lysaker, Fridtjof Nasen Institute in Amundsen, Inge e Abreu, Cesaltina (2007). *Sociedade Civil em Angola: Incursões, Espaço e Responsabilidade*. CHR. Michelsen Institute.

Para os autores, em Angola existe um legado ideológico - histórico do centralismo e do controlo do partido único. Uma vez que, os estratos significativos da Sociedade Civil são controlados pelo partido no poder como organizações associadas do partido. Ou seja, o modo como o poder e autoridade vêm sendo exercidos tem afectado a vida social e a interpretação das relações sociais. O excesso de centralização política e administrativa tem dificultado a participação da Sociedade Civil na democratização do país, o que pode ser constado no défice dos espaços democráticos de produção da cidadania.

Esta excessiva intervenção do Estado na vida pública, sobretudo económica, tem levado a distorções significativas nas regras e mecanismos de mercado. Este excesso é justificado, como sendo uma “consequência das circunstâncias adversas que prevaleceram quando o país se tornou independente” (cf. Angola. Ministério do Planeamento, 2005).

Deste modo, podemos considerar que tal como Giddens²⁵ afirma, o Estado e o mercado “ tornaram-se formas de controlo e da apropriação pelos indivíduos da economia e da política, controlo esse exercido através da abstracção das relações no espaço e no tempo”. Esta é uma abordagem “estruturada a partir da tensão entre o tempo enquanto experiência vivida e o tempo enquanto categoria abstracta”, dando ênfase aos marcadores simbólicos e físicos existentes na interacção dos actores sociais (Avritzer, 2002, p. 35).

Sabemos que Angola é um país de extremas desigualdades económicas e sociais. Ao nível dos direitos humanos a situação continua a ser bastante alarmante, pois a desigualdade de rendimentos é extrema, a distribuição da pobreza depende do género e da classe social, o sistema é ineficaz, existe falta de independência, existe discriminação, violência e abusos cometidos contra mulheres e crianças²⁶. Uma “ prolongada guerra civil, a dependência continuada das receitas do petróleo e dos diamantes criou riquezas imensas para alguns e pobreza extrema para a maioria”, pois apenas uma pequena elite tem acesso aos rendimentos do petróleo e boa parte da população vive numa “ economia destruída pela guerra e sem acesso nem mesmo aos serviços mais básicos” (Amudsen e Abreu, 2007, p. 4).

²⁵ Anthony Giddens é um sociólogo britânico, renomado por sua teoria da estruturação. Considerado por muitos como o mais importante filósofo social inglês contemporâneo.

²⁶ Klaveren et al., (2009). *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Angola Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º. 2*. Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão.

Esta desigual distribuição das riquezas foi designada em 2007 por um funcionário do Banco Mundial com sendo “o paradoxo da abundância, visível na tendência dos países ricos em petróleo de criarem burocracia para controlarem os lucros provenientes do petróleo, e com eles a corrupção, o desperdício, e a vulnerabilidade”²⁷.

Também, do ponto de vista socioeconómico, Angola representa um paradoxo chocante e impressionante, pois se por um lado o país continua a ser qualificado como um dos países do continente africano com as mais baixas classificações em termos de Índice de Desenvolvimento Humano, todavia, no início de 2009 uma empresa de consultoria sediada em Londres verificou que no âmbito internacional Luanda era o local mais dispendioso para estrangeiros²⁸.

Um documento elaborado pelo PNUD (cf. 2006,p. 12) refere que “trata-se de um país que precisa desesperadamente de melhorar os seus sistemas de gestão pública e distribuições de serviços básicos a todos os níveis e de expandir a sua capacidade de controlar a corrupção e aumentar a responsabilização”²⁹. Tais elementos têm convergido não só numa má distribuição das riquezas mas também na acentuação das disparidades em todos os campos da vida social. O que leva a que se ponha em causa os direitos instituídos, pois a democracia enquanto igualização das condições na sociedade “onde já não subsistem distinções de ordens e classes, onde todos os indivíduos que compõem a colectividade são socialmente iguais”, como fundamentava Tocqueville, esta seria impossível (Aron, 2010, p. 229).

Outra questão largamente importante num país como Angola, que acabou de sair de uma guerra é o fraco desenvolvimento institucional. Como sabemos a criação de instituições públicas é um ponto essencial para o desenvolvimento democrático, uma vez que estas representam mecanismos de acção colectiva para a mediação do progresso político-social.

²⁷ Carneiro, Francisco G. (2007). *Oil, Broad-Based Growth, and Equity*. Washington D.C.: World Bank Angola Day (May 9) power point presentation. In Klaveren, Maarten et al. (2009). *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Angola Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º. 2*. Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão.

²⁸ US Dept of State, Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor (2009a). *2008 Human Rights Report: Angola*. In, Klaveren, Maarten et al. (2009). *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Angola Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º. 2*. Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão.

²⁹ Cit in Klaveren, Maarten et al. (2009). *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Angola Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º. 2*. Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão.

Ao fim ao cabo, o maior problema que aflige Angola é a fragilidade política. O que nos parece é que não havendo espaços de representatividade suficientes, o desenvolvimento democrático é posto em causa. Mas o que é mais preocupante é a existência de políticas nacionais autocráticas, não deixando assim espaço para o debate público e para um contrato social entre Estado e cidadãos. Bem como, o facto das dinâmicas de classe no sentido político e económico actuarem no sentido de favorecimento das elites.

Podemos acrescentar que seja qual forem as características das sociedades modernas, o termo democracia constitui a noção de liberdade compatíveis com o de igualdade, contudo, a desigualdade é um mecanismo de garantia da liberdade, pois, a relação entre empregabilidade e desenvolvimento demonstra que o possuir emprego por si só não é um indicador de melhoria democrática; o recurso a instituições representativas visando a protecção dos indivíduos na esfera laboral sim. Porém, o débil desenvolvimento institucional na situação actual indica pobreza no acesso aos serviços sociais e na defesa dos direitos de cidadania. Sendo por isso um obstáculo a inserção da mulher na esfera laboral. Uma vez que ao lado das instituições formais coexistem diversas normas informais que influenciam as políticas de inserção.

Assim cabe-nos propor um exame a seguinte questão; até que ponto o Estado angolano consegue assegurar uma existência social viável aos seus cidadãos? Pois o clima de grande instabilidade económica, política, social e cultural coloca em aberto inúmeras problemáticas recorrentes das fragilidades institucionais, e estando a mulher no cerne destas contendas representada como ser frágil no mercado laboral, poderá presumir-se que estas no campo dos direitos não beneficiam do reconhecimento dos seus direitos cívicos e políticos.

Neste ponto, tendo analisado a morfologia do Estado e da sociedade angolana, continuaremos no ponto seguinte a nossa análise centrando-nos na concepção do mercado de trabalho angolano, de modo a que possamos compreender de forma plena o processo de inserção da mulher na vida laboral.

1.2 Caracterização do Mercado de Trabalho/Emprego Angolano

Ao longo do tempo o mercado laboral tem-se tornado cada vez mais central no projecto social angolano. Após uma guerra civil em que muitas infra-estruturas foram destruídas, os grandes centros urbanos congestionados, verificou-se uma queda na produção agrícola, e como consequência desta conjuntura o agravamento da pobreza e dominação do sector informal na economia. A necessidade de recuperação da produção social interna e o fomento do emprego tornaram-se um imperativo para a reconstrução dos mecanismos de articulação entre as economias e a protecção social, pois o Estado não conseguia/consegue responder aos padrões de riscos sociais existentes. É nesse quadro que se tem inscrito a necessidade de encontrar um modelo novo de mercado de trabalho regularizado e normalizado, que tem como pretensão acabar com o desemprego, subemprego, exclusão social e pobreza, através da criação de oportunidades de emprego e de actividades geradoras de rendimento.

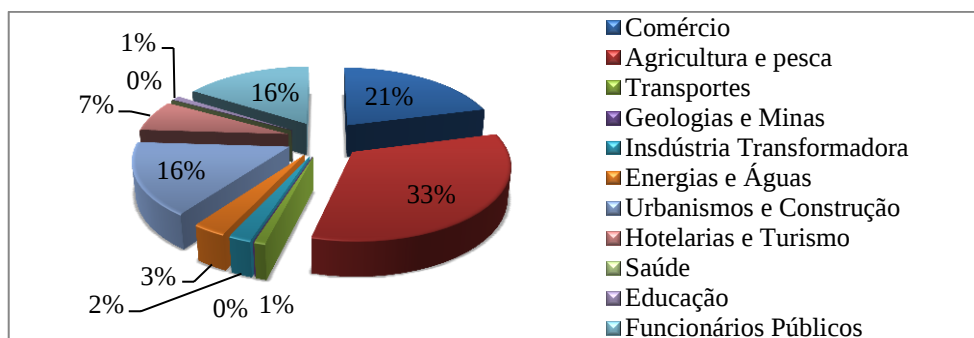
Angola nos últimos anos tem registado uma fase de desenvolvimento económico bastante substancial, pois como sabemos, este é um país com uma economia bastante acelerada no plano mundial. Contudo, este desenvolvimento não se faz sentir em todas as dimensões da vida social, e com este, coexiste a enorme necessidade de quadros qualificados nos diversos sectores, bem como, a dinâmica por vezes caótica do mercado interno. Sendo a população essencialmente jovem, em idade para trabalhar, 49.3% da população é da faixa etária dos 14-64 anos de idade, projectada para 2012 em 20.602.294 habitantes, é fundamental a análise do mercado de trabalho para uma melhor compreensão da sociedade³⁰. Pois este crescimento demográfico tão acelerado acaba por acentuar a proporção de população não activa, jovens, e por consequência trava o crescimento económico potencial, causando deste modo um círculo vicioso de pobreza e o desenvolvimento do desemprego (Amin, 1976).

No quadro económico e social, atendendo as mudanças ocorridas na sociedade, o governo angolano tem estimulado o desenvolvimento das áreas rurais e da pesca para assim combater o ciclo de pobreza que atinge a maior parte da população, uma vez que, desde o princípio dos anos 80 o país se encontra dependente da ajuda alimentar, sobretudo porque a prolongada guerra civil provocou o êxodo maciço para as cidades levando ao abandono do

³⁰ Dados retirados do Instituto Nacional de Estatísticas (<URL: www.ine-ao.com>).

campo e da actividade agrícola. Neste seguimento, é no sector agrícola e na pesca que se percebe a maior parte do desenvolvimento, porque é nestes que regista-se a maior acção de promoção do emprego (33%), logo a seguir o comércio (21%), sector público (16%), urbanismo e construção (16%).

Gráfico 1- Empregos Gerados pelos Sectores



Fonte: DNEFP in www.mapess.gv.ao

O gráfico acima permite-nos perceber não só os principais domínios de desenvolvimento na sociedade angolana, mas também, caracteriza-la em termos económicos e sociais. Podemos retirar destes que o mercado de trabalho angolano é um mercado em desenvolvimento e, que este desenvolvimento pretende sobretudo responder as necessidades da população, daí o facto de este incremento verificar-se sobretudo nos sectores menos especializados, que abrangem a maior percentagem da população e que mais contribuíram para a inflação ao longo do ano de 2011 (Portugal. Banco BAI Europa, S.A 2011). Porém, á priori os dados que mais sobressaem quando analisamos este gráfico são os referentes à Educação (1%) e Saúde (0%), visto que estes são a base de um desenvolvimento sustentável. Todavia, é de salientar que estes correspondem somente ao sector privado e, que até ao ano de 2011 não existem dados sobre a evolução da geração de empregos na Educação.

Ainda, estimou-se em 2011 que o número de trabalhadores foi de 8,24 milhões e que 85% trabalhava na agricultura, 15% na indústria e nos serviços. Para este mesmo ano a Organização Internacional para Migrações estimava que o número de desempregados em Luanda era de 60% e noutros municípios de 70%³¹.

Uma das grandes questões no mercado angolano é a criação de posto de trabalho e a qualificação necessária para as exigências do mercado. Pois a fronteira entre o emprego,

³¹Relevância Socioeconómica da Formação Profissional elaborado pela FormPRO (<URL<http://www.formpro-angola.org/download/socioeconomica.pdf>>).

desemprego e inactividade é muito difícil de se ver e analisar e, existe uma grande disparidade no que concerne a procura e a oferta; e o verdadeiro critério para o emprego deveria ser um salário digno que assegurasse a sobrevivência dos indivíduos e das suas famílias e tal ainda não é totalmente assegurado. Pelo que, o desenvolvimento de um novo tipo de economia dita informal, traduzida nas clivagens sociais baseadas na inclusão e exclusão do sistema de protecção social, constitui uma dimensão dinâmica das actividades económicas, servindo como resposta aos limites do Estado e a exclusão dos indivíduos do sistema de protecção social.

Nas entrevistas realizadas durante o trabalho de campo algumas destas temáticas foram abordadas, razão pela qual passaremos a citá-las para ilustrar algumas das nossas questões.

“O que nós vemos a nível de emprego é que há muitos desempregados e, este é o grande desafio para o executivo em Angola... A questão que se pode colocar é como o governo vai criar emprego em Angola? [...] O país não tem problemas de emprego. O grande problema é que cada vez mais... vai se precisando de pessoas qualificadas... o povo que vem destas províncias não tem esta qualificação. Então encontra imensas dificuldades para... no mercado em Luanda. E quando encontram trabalho estas pessoas não qualificadas, são empregos que são renumerados em valores muito baixos. Então as pessoas não conseguem sobreviver” (E-9).

Em suma, a falta de qualificações educacionais apresenta-se de forma latente como a principal razão para o desemprego, mas não podemos ignorar a inexistência de infra-estruturas suficientes que respondam a esta mesma problemática.

Visto que estamos a falar do mercado de trabalho, não poderíamos deixar de referenciar o salário e o papel deste nos modos de produção capitalista. Para Marx o salário é uma relação contratual entre o capitalismo e o trabalhador, que dissimula/esconde a exploração, ou seja, esconde a exploração porque dissimula a mais-valia³². Para além disso, de acordo com Lopes (1989)³³, “geralmente, o salário é fixado em função daquilo que designa por qualificação do posto de trabalho ou qualificação do emprego. Esta é por sua vez determinada pela formação académica e profissional do trabalho e pela sua inserção na divisão do trabalho” (Carvalho, 2002, p.61).

³² Concepção marxista; é o valor da força de trabalho/salário, menos o valor do produto/valor produzido, ou seja, a taxa de o lucro do capitalismo.

³³ Lopes, Helena (1989). “Qualificação e modernização: estudo analítico”. *Sociologia Problemas e Práticas*, 7, pp.66-74. In Carvalho, Paulo (2002). *Angola, Quanto Tempo Falta Para Amanha? Reflexões sobre as Crises Política, Económica e Social*. Oeiras: Celta Editora.

Deste ponto de vista, o sistema de qualificação social reflecte/ traduz de uma forma particular o sistema de estruturação social existente. Como cada país constrói a sua estruturação social de um modo que lhe é próprio, fixaremos a nossa análise na qualificação salarial no contexto socioeconómico angolano.

Tabela 1- Dados sobre a Evolução do Salário Mínimo Nacional 2009/2011 (Economia)

Ano	Comércio e Indústria Extractiva	Transportes, Serviços e Indústria Transformadora	Agricultura
2009	13.337.00	11.114.00	8.891.00
2010	14.057.00	11.714.00	9.371.00
2011	16.164.98	13.470.81	10.776.65

Fonte: DNCRT in www.mapess.gv.ao

Quanto ao salário mínimo, é visível o seu aumento anual nos diferentes sectores. No entanto, sabemos que este tem sido tópico de debates e de questionamentos, dada à instabilidade económica do país provocada pela convergência a nível da política cambial³⁴ em termos do mercado formal e informal e, o facto de mais de metade da população viver no limiar da pobreza. Pois tal como foi apontado por Carvalho (2002), em Angola o vínculo laboral e o salário que daí advém não constituem necessariamente fonte de rendimento bastante para a subsistência, o que faz com que geralmente se opte pelo negocio, pela proliferação da corrupção, pela proliferação do informal, com a conivência do executivo do Estado. O que torna legítima a procura de fontes de rendimento alternativas no mercado informal.

“...Temos muito trabalho informal. Então a única forma de encarar este desafio, é através da criação de estruturas laborais e de políticas salariais ajustadas a realidade do país [...] o salário é a base fundamental do conceito de emprego. O facto de este não permitir, como é o caso de Angola, a subsistência do trabalho faz como que este procure outras vias de sustentabilidade. Daí que muitos trabalhadores estejam no informal, pois apesar deste a nível de protecção social não ter qualquer segurança, permite que as famílias se consigam sustentar de forma mais ou menos condigna [...] Também há que dizer que no sector formal esta questão dos salários está presente sobretudo na Administração Pública, pois no Privado estes estão mais ajustados à realidade angolana. Para ter uma ideia, as pessoas que trabalham na função pública, curso médio recebem por volta de 30 mil kwanzas! 30 Mil kwanzas são equivalentes a 300 dólares. É muito pouco... as pessoas que vão ganhando um pouco mais, são as pessoas com o ensino superior” (E-9).

³⁴ Segundo Carvalho (2002) uma das principais causas apontadas para a inflação é o facto da fixação dos valores salariais depender da sobremaneira do valor da moeda. Nos órgãos da administração e empresas públicas têm sido até ao momento fixados em função de um valor administrativo do Kwanza, ao passo que as escalas salariais praticadas em organismos internacionais estão mais perto do valor real da moeda angolana.

Há ainda outro pormenor indicado por Carvalho (2002) que precisa ser referido. A permanência no Estado por parte de um grande número de cidadãos é motivada pelas seguintes razões:

- Uma maior rede de influência e uma consequente maior probabilidade de acesso às estruturas de decisão;
- Maior probabilidade de acesso a postos de elevado prestígio social;
- Maior probabilidade de acesso a rendimentos alternativos, à custa do Estado;
- Uma maior disponibilidade de tempo para gerir os seus negócios;
- Falta de conhecimentos técnicos, que lhe permitam o acesso a empresas estrangeiras e organismos internacionais.

Ou seja, a permanência do trabalhador na administração pública está dependente sobretudo dos benefícios relacionais, sociais, temporais e económicos que o indivíduo possa aceder mediante a sua posição na estrutura laboral.

Ao longo do trabalho poder-se-á constatar através dos dados abaixo mencionados que o mercado de trabalho angolano é caracterizado por: baixos salários, ausência de emprego, segregação espacial, baixa escolaridade da população, distribuição geográfica desproporcional da oferta de emprego, fraca mobilidade social e ausência de perspectiva em relação à melhoria de vida. Uma vez que, tanto as políticas económicas como as sociais sofrem com o défice público que se repercute na instabilidade do mercado cambial, nos progressos económicos, bem como no fomento do emprego, ‘obrigando’ uma grande parcela dos seus cidadãos a viver da informalidade, ou seja, de actividades económicas legais realizadas por agentes económicos ilegais. Importa sublinhar que na concepção de Queiroz (1996) e da ONU (1996), o sector informal é referente a um vasto leque de comportamentos económicos, socialmente admissíveis, realizados fundamentalmente com finalidades de sobrevivência e que escapam quase totalmente ou, pelo menos, parcialmente ao controlo dos órgãos de poder público local/regional/nacional em matéria fiscal, laboral, comercial, sanitária ou de registo estatístico.

CAPÍTULO II

Mercado de Trabalho no Feminino

2. A Mulher na Esfera Laboral

Hoje, o mercado laboral enquanto plataforma de mobilidade socioeconómica e de emancipação feminina, não se limita ao aspecto numérico. Este caracteriza-se também por uma alteração dos papéis tradicionalmente associados aos homens, às mulheres e das desigualdades sociais.

Em Angola o espaço da mulher ainda se circunscreve muito à esfera doméstica, pois as estruturas familiares são patriarcais e as mulheres encontram-se subalternizadas, cingindo a sua acção à esfera familiar. Como Pateman³⁵ afirma, “este contrato hace posible que el derecho natural de los varones sobre las mujeres se transforme en derecho civil patriarcal” (Cobo, 2008, p.58).

As mulheres desde cedo são educadas para desempenhar papéis subordinados, domésticos e familiares, pelo que acaba por quase não ter expressão social. Tal é viabilizado pelos estereótipos sociais existentes, ou seja, pela definição de masculinidade e feminilidade vinculados no sistema de valores dos indivíduos, sendo que “estereótipo masculino é composto por traços de independência, racionalidade, lógica, assertividade e auto-afirmação, todos eles valorizados socialmente, e o estereótipo feminino é composto pelo pólo oposto destes traços, negativamente valorizados, e ainda pela expressividade afectiva, a única dimensão que é positivamente valorizada” (Santos, 2003). Estes estereótipos são o principal factor de discriminação sobre as mulheres no mercado de trabalho.

Aponta-se também que entre os obstáculos, os que mais dificultam a plena participação da mulher na esfera laboral são os valores sociais e as convenções de género estruturadas socialmente. Tais advêm de factores culturais enraizados na sociedade, ampliados pela divisão sexual do trabalho, sobretudo na partilha de tarefas domésticas e no poder de decisão. Uma vez que, as representações sociais constituem uma orientação para a acção, modelando o comportamento do sujeito social de acordo com o contexto situacional.

O termo cultura aqui serve para indicar “maneiras de viver, costumes, hábitos, relações sociais institucionalizadas sob uma forma jurídica ou não” (Lapassade e Lourau, 1973, p. 95), já que procura-se articular os valores culturais a nível das instituições/ organizações face aos valores sociais prevalentes. De facto, veremos mais adiante que os

³⁵ Pateman, C: *The sexual Contract*, op.cit; p. 105 In Cobo, Rosa (2008). “La Democracia Moderna y la Exclusión de las Mujeres”. In Henriques, Fernanda, *Género, Diversidade e Cidadania*. Edições Colibri, pp.49-65.

ideais socioeconómicos dominantes situam-se em função da cultura, o que indica que as normas jurídicas e ideológicas pelas quais se regem os estereótipos nas nossas sociedades sejam respostas a esta mesma cultura.

"...a nossa sociedade é uma sociedade enraizada? E tem-se às vezes o pensamento de que... Epá as mulher não pode trabalhar, depois vai querer nos mandar... Mesmo às vezes no acesso, se calhar ao invés de recorrer a uma mulher o empregador ainda assim vai dar prioridade a um homem, mas às vezes a mulher está mais qualificada [...] sem dúvida que a mulher é sempre preterida, sempre preterida a favor do homem" (E-6).

Sendo assim, a relação entre trabalho e emprego em Angola ainda é muito demarcada pela concepção cultural acerca do papel e lugar da mulher em função de factores biológicos. E apesar do contexto político e social ser de democratização e de internacionalização normativa, no âmbito informal a discriminação em função do género persiste face à dicotomia tradição e modernidade.

Tendo em conta as transformações presenciadas no universo laboral em torno dos interesses das mulheres, actualmente as mulheres em Angola vivenciam novos obstáculos ao entrarem no mercado de trabalho. Uma das principais barreiras encontrada por estas é a dificuldade de conjugação da vida familiar e laboral.

Num país com uma taxa de crescimento de 3% como Angola e, uma taxa de fecundidade de 6.0 filhos por mulher³⁶, ao entrarem para o mercado de trabalho as mulheres duplicam a sua jornada, o que se verifica sobretudo na sobrecarga laboral e responsabilidades familiares acrescidas. Ainda que aparentemente esta não pareça uma questão prioritária, será fundamental dar-lhe importância, pois tem implicações na ascendência profissional das mulheres, na medida em que contribui para a fragilização destas no emprego, condicionando o seu desenvolvimento profissional. Existindo mesmo situações em que esta é forçada a escolher entre a família e a carreira profissional, uma vez que o papel produtivo da mulher é dignificado culturalmente, considerado como sendo o mais importante.

"...Temos muita procura e pouca oferta de emprego e a mulher tem sido o elo mais fraco, porque esta encontra alguns problemas, como o facto de estarmos menos qualificadas e o facto ser mãe e ter que trabalhar e cuidar dos filhos...tem uma senhora aqui que veio apresentar queixa... a entidade empregadora contratou-a e só por saber que ela está grávida ela foi despedida" (E-2).

³⁶ Dados retirados do Instituto Nacional de Estatísticas (<URL: www.ine-ao.com>).

“... Muitas vezes acontece é a mulher ser obrigada a escolher entre o trabalho e a família e, a própria família da mulher ficar contra ela se o marido apresentar como argumento o facto de esta não cumprir com todas as obrigações de casa” (E-1).

“Porque a mulher ainda é muito encarada como a dona de casa... Há a questão da maternidade. Porque muitas mulheres por vezes têm que adiar a própria maternidade por causa da sua actividade profissional” (E-9).

A dificuldade de conjugação da vida familiar e profissional tem um enorme impacto na participação das mulheres na vida laboral, o que afecta o crescimento profissional destas. Sobretudo pelo facto de a mulher sofrer pressões internas e externas provenientes essencialmente da ideologia de género tradicional em que a identidade de género é uma variável fundamental na determinação da forma como a família lida com o facto de esta ser bem-sucedida a nível profissional, uma vez que, como afirma Beck e Moen (1999),³⁷ “a mulher ter uma ocupação é entendida mais como um simples emprego do que como uma carreira profissional” (Santos, 2008, p. 113). Posto isso, as responsabilidades familiares ligadas aos cuidados com outros reduzem drasticamente a possibilidade de permanecer no mercado formal, bem como a sua mobilidade social e, também coloca-se sempre o risco destas serem vistas pela entidade laboral como profissionais pouco fiáveis. Nessa óptica, a inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo muito mais complexo que o dos homens, pois é afectado pelo ciclo vital do casamento, fecundidade e família.

A par da questão da conjugação da vida familiar com a profissional, devemos referir igualmente que existe uma escassez de políticas de conciliação da vida familiar e profissional, e que face o modelo social vigente e o processo de feminização do sector informal, a tendência é a perpetuação da divisão sexual do trabalho a nível organizacional para uma melhor gestão da vida familiar e profissional.

No contexto angolano, o tratamento da questão da maternidade passa também pela fiscalização e inspecção do Estado junto das entidades laborais privadas.

“Na minha opinião a questão da maternidade, tenho acompanhado várias situações. Nos organismos públicos funciona conforme a lei [...] Estão salvaguardadas as garantias. Os problemas todos estão nos organismos privados, principalmente nas empresas mais pequeninas. A inspecção do governo, aí a autoridade não é muito eficaz. A mulher está protegida pela lei quando está concebida, mas muitas

³⁷ Becker, Penny e Moen, Phyllis (1999), “Scaling back: Dual-earner couples” work-family strategies”, *Journal of Marriage and the Family*, 61, 995-1007 In Santos, Gina Gaio (2008), “Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão”, *e-cadernos Ces*, 1, pp. 97-120.

das vezes as próprias empresas, as entidades patronais ignoram essa lei. Mas elas ignoram, mas também porque o peso do Estado não se faz sentir, porque a máquina fiscal não funciona [...] As mulheres às vezes queixam-se, mas depois aquilo fica o dito pelo não dito. Porque o próprio Estado que regula ou deveria regular estas entidades, não se faz sentir. Muitas das vezes alega que não tem técnicos... Muitas das vezes as empresas que fazem esse tipo de ... são empresas também ilegais. Então estando ilegais o Estado não pode actuar, porque não tem conhecimento destas e das actividades exercidas por estas [...] as empresas para serem legais têm de ter um conjunto de requisitos, e estes têm custos muito elevados. E muitas das vezes as empresas podem funcionar só com o a, b ou c, mas com todos efeitos para o Estado aquela empresa não existe” (E-9).

Segundo Acker (1992)³⁸, “ a maternidade (mas não a paternidade) é estigmatizada como um factor gerador de sobrecarga de trabalho para os/as outros/as colegas, funcionando como motivo de embaraço para as mulheres grávidas, que sentem estar a violentar uma cultura organizacional promotora da ideologia e pratica do/a trabalhador/a ideal” (Santos, 2010,p. 117). Isto apesar da nova realidade social e da crescente participação da mulher no mercado de trabalho.

Frisa-se também o facto de a entrada tardia das mulheres neste universo corresponder a um obstáculo latente na sua inserção e na manutenção dos seus empregos, uma vez que, na determinação dos trabalhadores a despedir os critérios de preferência recaem sobre os menos qualificados e os que estão a menos tempo, o que pode explicar a sua sub-representação no mercado formal.

Como podemos verificar “ em 2002 as mulheres ocupavam 63,5% dos empregos no sector informal e 33% no sector formal (...) o local de trabalho para as pessoas de baixos recursos (realizada em 2011 pela Plataforma Mulheres em Acção, sobre as condições socioeconómicas em três municípios de Luanda (Kilamba-Kiaxi, Cazenga e Viana). No município do Kilamba-Kiaxi, constatou-se que “ o sustento da família nas sociedades tradicionais foi sempre uma das maiores preocupações da mulher, assim sendo 44.9% das mulheres e raparigas dedicava-se a venda no mercado”. No Cazenga, “ quanto a participação das mulheres na economia determinou-se que: 61% das mulheres e raparigas dedicava-se a venda no mercado informal, 27.4% eram zungueiras, 11.6% eram docentes (professoras) ”. Também verificou-se que “82.7% tinham dificuldades financeiras, e que 24.6% para suprimir estas dificuldades recorre ao apoio familiar e 15.7% recorre a pessoas amigas e colegas a fim de solicitarem apoio” (cf. Angola, PMA, 2011).

³⁸ Acker, Joan (1992), “Gendering organizational theory”, in Albert J. Mills e Peta Tancred (eds.), *Gendering organizational analysis*, Newbury Park, Sage, pp. 248-260. In Santos, Gina Gaio (2010) “ Gestão, trabalho e relações sociais de género”. In *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*., pp. 99-132.

Podemos ver através desta informação a importância e o peso do mercado informal na satisfação das necessidades financeiras e sociais das mulheres, e constatar a relevância das redes sociais na protecção social.

No contexto angolano pouco se sabe da potencialidade do sector informal em matéria de emprego, ou das características, funcionamento e distribuição de receitas deste. Porém, sabe-se que este é um sector que em parte controla o desemprego e, constitui uma alternativa de sobrevivência e de contorno às adversidades sociais caracterizadoras do contexto angolano. Pelo que, actualmente este é visto pelas mulheres que exercem funções informais, como um lugar de paragem que permitirá a progressão dos seus estudos, garantindo não só a sobrevivência social e económica da família, como possibilitará a realização dos seus projectos pessoais e profissionais. Em suma, a geração actual tem manifestado uma maior perspectiva de inclusão e, a educação dos filhos passou a ser a grande aposta.

“O objectivo das mulheres quando entram para o mercado informal é ir para o mercado formal... Estão preocupadas em ter o sustento diário [...] Mas o que elas ganham muitas das vezes é só para garantir a alimentação diária [...] Essas mulheres como já acabei de referir, que saem dos meios rurais, vêm sem formação nenhuma, e então têm imensas dificuldades no mercado de trabalho [...] E o único meio que encontram é pela via, pela via do informal” (E-9).

Como sabemos, “ a educação constitui-se como um bem social que dá acesso a outros bens da esfera pública, traduzida na esfera social nos hábitos e costumes interventores do status” (cf. Aida, 2007, p. 259). Dada a importância das qualificações educacionais no acesso a esfera profissional, achamos importante mencionar que em 2008 quanto a percentagem de boas qualificações educacionais, segundo o Banco de Desenvolvimento Africano e a OCDE, estimava-se que em termos de grupos etários, no que toca a percentagem de não qualificados, nas faixas etárias, dos 15-19, 94% das mulheres não tinha qualificações, dos 20-24 o valor era de 74% e 25-29 68%; ainda, só 12% das mulheres tinha Formação profissional³⁹.

Ainda, no ano de 2011, segundo o relatório do IBEP, apenas dois terços da população com mais de 15 anos sabia ler e escrever, e a nível nacional apenas 4% das pessoas haviam concluído um nível superior ao primário. E apesar dos dados do Ensino Primário revelarem uma proporção superior de mulheres com este nível concluído (62%)

³⁹ Relevância Socioeconómica da Formação Profissional elaborado pela FormPRO (<URL<http://www.formpro-angola.org/download/socioeconomica.pdf>>).

comparativamente aos homens (50%), esta discrepância inverte-se nos níveis seguintes, sendo maior no Ciclo I, com uma diferença de 7 % a favor dos homens, ou seja, este ciclo tinha sido concluído por 57% dos homens (Angola. INE, 2011, p. 3).

Em 2011 o inquérito feito pela Plataforma Mulheres em Acção, verificou que quanto a educação “no município do Kilamba-kiaxi mulheres e raparigas 29.5% tinham atingido o primeiro nível, 22.5% o segundo nível, 2.9% o bacharelato, 0.6 a licenciatura e 20.8 eram analfabetas e nunca haviam frequentado uma escola. No município do Cazenga os valores não eram muito diferentes: 19.5% nunca havia frequentado a escola, 33.7% frequentaram o primeiro nível, 37.3 frequentaram o segundo nível, 8.9%o ensino médio e 0.6% bacharelato. Nenhuma das inquiridas frequentou ou frequentava o ensino superior. Em Viana constatou-se que: 15.3% das entrevistadas nunca foi para a escola, 22.44% atingiram o primeiro nível, 36.5% frequentou o segundo, 21.8% frequentou o ensino médio, 1.7% atingiu o bacharelato e 2.4% o ensino superior” (cf. Angola. Plataforma Mulheres em Acção, 2011).

Estes dados dão-nos a conhecer uma sociedade com um baixo nível de escolaridade, o que tem incidência no tipo de ocupação profissional e, em qualquer aspiração e possibilidade a nível laboral. Motivo pelo qual, ao nosso ver, estes valores são bastantes alarmantes, não só pelo quadro social e económico existente, em que o mercado laboral exige cada vez mais qualificação, mas também pelo facto destes serem reflexo não só cidade de Luanda como de Angola. Já que a cidade de Luanda é considerada o grande expoente de desenvolvimento a nível nacional. Este modelo de marginalização das massas⁴⁰ está na origem do sistema de reprodução das condições sociais e económicos. Todavia, a representatividade ou não destes dados pode ser questionada, pois há questões de ordem científica que não foram salvaguardadas no estudo a que recorremos.

Face às transformações ocorridas na sociedade, sobretudo no mercado de trabalho, o Estado tem investido em Formações Profissionais de modo a qualificar os indivíduos para que estes possam responder aos requisitos estipulados no âmbito laboral, esperando desta forma responder a duas questões indissociáveis: a questão da educação e qualificação dos cidadãos para que estes possam se inserir na sociedade; e a inserção no mercado como meio de colmatar os problemas sociais, sobretudo a pobreza. Quando falamos em qualificação partimos da noção de Pierre Naville⁴¹, segundo a qual a noção de qualificação “ tinha por base o tempo socialmente necessário à sua produção” (Freire, 2001, p. 300), fundando-se assim, “

⁴⁰ Conceito utilizado por Amin (1976) na análise do modelo do modelo de desenvolvimento exterior.

⁴¹ Pierre Naville foi sociólogo e escritor surrealista francês.

sobre os dados objectivos relativos ao saber, saber fazer e saber ser⁴²” (cf.Freire, 2001, p. 301). Neste sentido, a educação e qualificação são vistas como mercadorias que se negociam no mercado de trabalho, tendo por isso uma função funcional social, através da qual é concebida a estratificação social.

⁴²Saber (saber teórico), saber fazer (capacidade de fazer/prática) e saber ser (comportamentos e atitudes).

Tabela 2- Dados Evolutivos da Formação Profissional de 2009/2011

A n o	Inscrito			Matriculados			Aptos			N/Aptosb			Desistentes		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
2009	61.446	16.823	78.269	43.297	15.904	59.201	37.234	14.808	52.042	1.803	328	2.131	4.260	768	5.028
2010	35.002	13.522	48.524	34.401	13.404	47.805	33.714	13.136	46.850	91	45	136	596	223	819
2011	43.008	19.622	62.630	30.367	14.158	44.525	23.175	11.052	34.227	1.652	561	2.213	5.540	2.545	8.085
T o t a l	139.456	49.967	189.423	108.065	43.466	151.531	94.123	38.996	133.119	3.546	934	4.480	10.396	3.536	13.932

Fonte: INEFOP in www.mapess.gv.ao

Visto que a integração pode gerar-se por duas vias: oportunidades ou através do desenvolvimento das capacidades individuais, as formações profissionais são um mecanismo muito importante para o desenvolvimento individual e para a inclusão social ao nível da intervenção social e da construção do processo emancipatório na sociedade angolana.

Analisando os dados do MAPESS, no que diz respeito à evolução da formação profissional podemos retirar destes as seguintes conclusões: esta não tem sido uma evolução consistente na medida em que tem-se verificado um decréscimo constante desde 2009.

Devemos ainda mencionar também que o curso profissional mais escolhido entre as mulheres desde o ano 2009 é o de Informática, sendo que no ano de 2009 este contou com 8.965 mulheres, mais de metade das aptas, e no ano de 2011 contou com 6.536, um valor bastante significativo tendo em conta o facto de terem sido aceites como estando aptas para os cursos neste ano 11.052. O que nos parece ser uma resposta as novas exigências do mercado de trabalho e as mudanças evolutivas da sociedade. O que abre imediatamente possibilidades à inovação, pela integração ou absorção por um sistema social mais vasto, face às exigências do sistema social, face às exigências dos interesses políticos e económicos.

“...Muitas das zonas rurais mesmo em Luanda, mais lá para a periferia de Luanda. Nos mercados, nos locais a onde estas mulheres vendem... tem havido programas em que estas mulheres beneficiam de aulas de alfabetização. Muitas delas nem sequer sabem ler! Então, há alguns programas de apoios em que elas podem estar a vender de manhã e a tardinha vão para, vão para estas escolas... que são criados nestes bairros, a onde elas apenas têm aulas apenas de alfabetização” (E-9).

Apesar de, podermos considerar tardias estas conquistas, e afirmar que ainda não foi concedida às mulheres a plenitude dos direitos cívicos e político. Crê-se que a existência de investimento na educação das mulheres, por parte do Estado, e da própria sociedade, permitirá a médio ou longo prazo, eventualmente, iniciar quaisquer processos reivindicativos por um estatuto igualitário.

Tabela 3- Dados Evolutivos dos Movimentos das Colocações Registadas 2009/2011

Ano	COLOCAÇÕES C. EMPREGO*			COLOCAÇÕES DIRECTAS**			TOTAL GERAL
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	
2009	10.372	2.140	12.512	578.569	119.372	697.942	710.454
2010	11.333	3.085	14.418	632.176	172.087	804.262	818.680
2011	11.069	2.628	13.697	617.449	146.595	764.044	777.741
Total Geral	32.774	7.853	40.627	1.828.194	438.055	2.266.249	2.306.876

Fonte: DNEFP in www.mapess.gv.ao

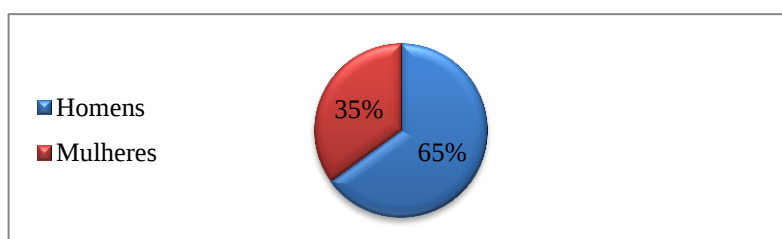
* Colocações Efectuadas nos Centros de Empregos Tutelados Pelo MAPESS

** Colocações Efectuadas pelas Empresas e Agências Privadas de Colocações

Quanto a evolução dos movimentos das colocações registadas, sabemos que houve um aumento bastante significativo do número de mulheres colocadas no emprego através dos Centros de Empregos tutelados pelo MAPESS, bem como, das colocações efectuadas pelas Empresas e Agências Privadas. Contudo, os valores sofreram uma descida no ano de 2011 ao nível colocações directas e do Centro de Emprego, tanto para as mulheres como para os homens. Todavia, estes dados deixam por responder muitas questões relacionadas com o mercado de trabalho, pois não é possível contextualiza-los para que possamos fazer uma leitura da realidade angolana, uma vez que, não nos é fornecida informação referente aos sectores ou instituições em que os indivíduos foram colocados e se estes efectivamente foram ou não empregados nas áreas em que foram colocados, bem como, em que áreas do país foram efectivadas estas colocações.

Não havendo dados disponíveis sobre a procura de emprego ou sobre o sector privado para que assim possamos analisar o mercado na sua amplitude, cingiremos a nossa análise ao sector administrativo. De acordo com os dados sobre a distribuição por género do ano de 2010, o sector administrativo neste ano contou com 339.242 funcionários, destes 118.826 (35%) eram do sexo feminino. Um aumento percentual de 2 valores relativamente ao ano de 2007 (33%) (Angola, MAPESS, 2008, p. 33).

Gráfico 2 - Distribuição por Género



Fonte: www.mapess.gv.ao

Ainda assim, este é um valor bastante incipiente para uma sociedade em que 52% da força laboral disponível é do sexo feminino e, a esperança média de vida é de 48 anos, sendo 47 para o sexo masculino e 49 para o feminino (Angola. INE, 2011). Pelo que qualquer que seja a leitura feita sobre estes dados, o facto é que estes demonstram dificuldade na obtenção de emprego via os mecanismos da economia formal.

Também apuramos que a província com maior percentagem de funcionários no sector público foi a província de Luanda com uma percentagem de 13,47% (45.691). Quanto à distribuição destes funcionários por género, constatou-se que nesta mesma província 45% eram do sexo feminino. Contudo, apesar de este ser um valor considerável para a metrópole de angolana é na província do Cunene que se encontra a maior concentração de mulheres no sector público (48%)⁴³. Não havendo dados actualizados sobre a distribuição de género por sectores, constatamos que no ano de 2007, do ponto de vista da distribuição do género por carreira, quase 82% trabalhava em áreas sociais, sendo que 96.5% destas trabalhava enquanto vigilante neste mesmo sector (Angola. MAPESS, 2008, pp. 33-58). Porém, tal como Lewenkak (1980/82, p.318)⁴⁴ menciona “ o estatuto social das mulheres não depende em

⁴³ Dados retirados do Instituto Nacional de Estatísticas (<URL: www.mapess.gv.ao>).

⁴⁴ Lewenhak, S. (1980), *A mulher e o Trabalho*, tradução portuguesa, Lisboa, Editorial Presença, 1982. In Amâncio, Lúcia (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

primeira análise do seu trabalho, mas sobretudo da independência económica e da sua liberdade”, sendo assim “ a questão não se situa, portanto, ao nível da actividade desenvolvida, mas sim ao nível do significado social que lhe é atribuído e da posição do indivíduo no sistema social associado a este significado” (Amâncio, 1994, p 26). Pois como Aida (2007, p. 265) refere, “ os serviços reflectem de algum modo o trabalho realizado na esfera familiar ao longo de milénios, constituindo-se esses trabalho como parte integrante das representações sociais de homens e mulheres”, ou seja, a tradição continua a ter o seu peso, que se expressa na dificuldade de superar antigos papéis profissionais masculinos e femininos.

“...Por lei o salário é igual para todos. Agora a meu ver tem existido esta diferenciação salarial com base no género mais no privado. Há sempre um salário... com relação sempre os homens... o homem tem um salário superior ao da mulher. Isso tem-se verificado, mas a nível dos organismos públicos cumpre-se a lei. A lei está estipulada... agora o que tem acontecido também são que algumas empresas privadas fazem esta diferenciação (E-9).

Em Angola, no que tange à discriminação de género na actividade laboral o princípio de igualdade salarial não é discriminatório, porém, as questões relacionadas com as desigualdades salariais têm de ser analisadas tendo em consideração os mecanismos institucionais de coordenação e avaliação sobre o domínio laboral.

Por certo que na sociedade angolana esta é uma questão a ser trabalhada e, constitui um factor decisivo no acesso das mulheres aos bens e serviços. Bem como na posição social e na divisa social do trabalho.

Estes dados revelam um pouco da realidade social angolana, caracterizada pela partilha desigual dos recursos, presença incipiente das mulheres no domínio público, pouca representatividade feminina nas esferas laborais formais, feminização do sector informal, ou segundo as palavras de Virgínia Ferreira (2003) pela “ progressiva partilha de posições no mercado de trabalho entre mulheres e homens”. O que indica a segregação sexual do emprego.

A segregação sexual do emprego “é um conceito que nos propõe uma leitura para o facto de homens e mulheres ocuparem posições diferentes nas estruturas da divisão sexual do emprego”, razão pela qual “é frequentemente apontada como a principal expressão das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho e principal factor para o diferencial que separa os salários femininos e masculinos” (Ferreira, 2003). Este é um obstáculo latente na projecção da mulher na esfera laboral.

Catherine Hakim (1979) estudou este fenómeno e determinou que existem dois tipos de segregação sexual: a segregação horizontal “segundo a qual homens e mulheres tendem a ter profissões diferentes”; e a segregação vertical resultante da “diferenciação hierárquica, segundo a qual mulheres e homens raramente se encontram nos mesmos níveis de qualificação, nos mesmos postos hierárquicos ou nos mesmos escalões salariais”. Virgínia Ferreira (2003) acrescentou a esta análise a segregação transversal resultante da “desigual distribuição de mulheres e homens, por diferentes sectores de actividade e por diferentes tipos de empregadores ou até de posições no sistema de emprego” (Ferreira, 2003).

A segregação reflecte-se nos processos de inserção e inclusão no trabalho ao nível das pirâmides organizacionais, bem como, no processo de selecção e distribuição de recursos. Este é um obstáculo difícil de suplantar, por acumular responsabilidades ligadas à esfera dos cuidados e a perpetuação de estereótipos de género relacionados com a fragilidade da maternidade e o preconceito de que as mulheres e o poder não combinam.

Mas estes por si só não explicam-na, é necessário saber quais os instrumentos jurídicos e de que modo estes actuam. Já que há instrumentos jurídicos, mas quando chega o momento de concretização e de transpor os obstáculos impostos pela segregação sexual no mercado de trabalho, as acções destes não se concretizam. Pois, o pressuposto de respeito pela diversidade em Angola enquanto indicador da igualdade e da justiça é vedável se procedermos à reconstrução da noção de igualdade tendo em conta a tradição, e o impacto desta no quadro jurídico.

Esta é uma questão crucial para a compreensão do percurso das mulheres, que diz respeito sobretudo ao sexismo, violência institucional e social para com as mulheres. O que viabiliza-se na baixa participação destas nos espaços de decisão e na fraca mobilidade social. Neste sentido, tal como Gaudu (1997, p.125) indica, “si en el deber de trabajar no hay integración social” (cit in Coutrot, 2001, p.26).

Além disso, no que diz respeito aos constrangimentos impostos no acesso ao mercado de trabalho, outro elemento a considerar é o assédio sexual. Este tem enormes implicações na mobilidade das mulheres em Angola, porque “limita o acesso delas aos recursos e às actividades básicas” (Nações Unidas: A Declaração de Beijing e a Plataforma de

Acção, 1996:75)⁴⁵. Segundo Maria Francisca, Secretária da UNITA “ o assédio sexual em Angola é um assunto muito delicado pois não pode ser mensurável (...) a lei não prevê pena legal contra o assédio. E por isso as mulheres têm dificuldade de apresentarem queixa” (<URL:<http://www.meusalario.org/angola/main>>). Também há que ter em conta o facto de este durante muitos anos ter sido visto pelas próprias mulheres como um mecanismo de ascensão profissional, já que anteriormente “ às mulheres para aceitarem cargos de decisão o assédio sexual estava muito à volta ” (E-4).

Esta é uma questão que abunda na nossa sociedade, o assédio sexual. Tem-se verificado muito, mas muitas das suas vítimas, vítimas destas situações muitas das vezes calam-se. Mas que ele existe, existe. Vai aparecendo um ou outro caso que as pessoas vão divulgando, as mais corajosas, mulheres que são vítimas deste tipo de prática e aparecem em público...de uma forma geral as vítimas ainda escondem-se, fecham-se [...] para começar o assédio sexual não existe na nossa lei, existe sim violência sexual. Depois vamos também ver, a nossa sociedade é um tipo de sociedade em que alguns comportamentos que às vezes não são adequados a algum tipo de sociedade são vistos como sendo normais. Então, o homem na nossa sociedade ainda, ainda, é visto como o homem [...] Ainda temos essa sociedade machista.... E em muitos dos casos não se leva em conta, em consideração este tipo de práticas, por isso é que na legislação laboral ainda não existe ” (E-9).

Para nós esta é uma grande lacuna na legislação que tem de ser rapidamente preenchida, pois abre espaço não só para a continuação e perpetuação de desigualdades sociais, como também para a inviabilidade das políticas de inclusão.

Neste contexto questionamo-nos se a inserção laboral feminina tem contribuído ou não para a igualdade entre sexos e afirmação dos direitos das mulheres?

No entanto, é partindo do paradigma do desenvolvimento, que questões como direitos humanos, igualdade...etc., vêm sendo incorporadas no nosso quotidiano. E é por esta razão que para que tais objectivos sejam alcançados e obstáculos ultrapassados, é primordial um maior empenho das entidades não/governamentais na sensibilização para as questões de género e das desigualdades que dela advém. Para isso é fundamental romper com a lógica segundo a qual, a entrada da mulher no mercado de emprego constitui um declínio do papel da mulher na família, e que as mulheres deixem de sobrevalorizar o trabalho dos homens em certas áreas sociais. Pois não podemos sensibilizar para a igualdade sem que haja uma mudança na percepção dos papéis sociais por parte das próprias mulheres. Sobretudo, sem que haja uma mudança no mercado, uma vez que, hoje é este que vem ditando cada vez mais as

⁴⁵ Cit in (<http://www.Unfpa.org/gender/docs/combatinggbv_por.pdf>).

regras da vida, o que fez com que o Estado passasse a ter uma função mais económica do que social.

2.1 Género/ Gender na Sociedade Angolana

Nas últimas décadas a problemático género vem sendo cada vez mais associada às questões laborais e, por esta razão achamos pertinente elaborar uma breve conceptualização desta temática no âmbito internacional e nacional. Para tal, começaremos por fazer uma distinção entre sexo e género:

O sexo reporta ao biológico, as diferenças físicas entre homens e mulheres, ou seja, a diferenciação dos seus órgãos genitais e os diferentes papéis por estes assumidos que demonstram a diferença de sexos, ou seja, macho e fêmea. Já a noção de género é primeiramente, uma construção social e cultural, e não biológica. Ele constitui o resultado das condições socioculturais, históricas e dos processos sociais que nos levam a interiorizar determinados comportamentos e papéis como adequados para determinada identidade: feminina ou masculina (Alvesson e Billing, 1997), “reporta-se consequentemente ao conjunto de diferenças simbólicas entre mulheres e homens, associadas com as suas identidades e personalidades masculinas e femininas, profundamente imbuídas nas estruturas e processos sociais. Nesta óptica “ a associação do sex à biologia, ao que é fixo, ao que é imutável, e do *gender* ao social, ao que é mutável sob a acção humana” (Ferreira, 2003).

Falar em género implica a partida que se fale em sexo e em identidade sexual, pois a noção de género resulta da diferenciação entre homens e mulheres, atendendo ao modo como a sociedade representa e determina o que é masculino e feminino. Isto claro, tendo em conta elementos biológicos, culturais e sociais caracterizados de ambos os sexos.

A par disto, deve-se ter em consideração a construção desta terminologia na sociedade, principalmente das instituições e mecanismos de controlo social que participam nesta.

Sendo a família, uma das principais instituições de socialização dos indivíduos, apoiamos na análise de Saraceno e Nalindi para compreender melhor esta temática. Segundo esta a família é “ o lugar em que o facto de se pertencer a um sexo se torna e é experimentado como colocação social; como género (...) o reconhecimento de que a humanidade tem dois sexos torna-se o princípio organizativo social, global e estrutura simbólica que regula as

relações sociais e os destinos individuais (...) a partir do qual, se desenvolve a divisão do trabalho, dos espaços, das competências, dos valores, dos destinos pessoais dos homens e mulheres” (2003, p. 21).

No que concerne a divisão do trabalho Durkheim destacava o facto de este ser um fenómeno resultante da industrialização, que da “origem a uma especialização das funções profissionais, contribuindo portanto para possibilitar o desenvolvimento dos talentos, capacidade e atitudes específicas que caracterizam grupos distintos no interior da sociedade”(Giddens, 1990, p.118). E ainda, Durkheim (1893/1967)⁴⁶ avaliava que “as diferenças entre sexos e a divisão do trabalho sexual caracterizavam o Estado civilizado das sociedades”. Deste ponto de vista, a inferiorização das mulheres é concebida pelo autor como “uma condição necessária indispensável para que as mulheres desenvolvam os atributos que distinguem a feminilidade e lhes permitem a especialização em funções afectivas, enquanto que as funções intelectuais ficam reservadas aos homens” (Amâncio, 1994, p. 19).

Porém, devemos dizer que na nossa perspectiva esta questão ainda tem de ser clarificada, pois muitas vezes os estudos sobre o género são confundidos com os estudos sobre as mulheres.

Dessa maneira, Bourdieu (1999 ci in Carvalho, 2009, p.13) ressaltou a necessidade de abordar esta problemática segundo um prisma mais abrangente, uma vez que a “problemática de género afecta homens e mulheres variavelmente conforme classe, raça/etnia, sexualidade e idade, mas implica subordinação e desvantagens para as mulheres e privilégios para os homens, embora se reconheça que eles também são prisioneiros e vítimas das representações dominantes” Pois o ser homem ou ser mulher orienta a percepção dos indivíduos no quotidiano de forma enviesada, sobretudo pela acentuação das diferenças no desempenho dos diversos papéis sociais enquanto condição colectiva. Assim sendo, os papéis sexuais são se não uma dimensão da construção social do género, visto que a sua função normativa só é evidente para o grupo dominado” (cf. Amâncio, 1994, p.88).

Segundo a análise Weberiana os papéis sociais são o conjunto de comportamentos que se espera de um indivíduo no desempenho das suas actividades sociais, o que engloba atitude, valores e comportamento. Relacionando-se deste modo com aquilo que Weber denominava como a importância atribuídas aos indivíduos e aos seus desempenhos. O que invoca para a questão do estatuto, ou seja, para os comportamentos que o individuo espera da

⁴⁶ Durkheim, E. (1983), *De la Division du Travail Social*, Paris, P.U.F., 1967. In Amâncio, Lúcia (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.

sociedade em função do seu papel social e lugar nas relações de produção; para a categorização social, segundo a qual “ é preciso que haja mercado de trabalho e bens, que diferenciem as oportunidades dos indivíduos e estabeleça o seu enquadramento social em função dos bens que possuem” (cf. Weber, 1946 cit in Carvalho 2009, p.77).

E ainda, perante a noção de estatuto sabemos que os indivíduos formulam critérios que limitam e validam os modos de produção social, bem como o lugar social do indivíduo a partir das relações definidas na sua estrutura social. O que resulta na ‘violência simbólica’⁴⁷, ou seja, na imposição da cultura⁴⁸ da classe dominante aos membros das classes dominadas (Buker, 1990).

Sabemos que os discursos sobre género combinam o princípio de exclusão e a desigualdade, sob “ uma orientação política que reconhecendo os obstáculos de ordem cultural e social impede o usufruto dos direitos humanos por parte das mulheres, traduzido na adopção de medidas e instrumentos destinados a eliminar a discriminação”, em vez de se contentar com a sua proibição⁴⁹ (Amâncio, 2003, p. 688), faz todo sentido abordarmos a questão das des/igualdades, tomando em consideração os mecanismos sociais existentes na sociedade angolana. Visto que o contrato social, ou seja, a sua existência social ainda depende da ideia de contrato sexual e direitos naturais, deste modo, o domínio patriarcal⁵⁰ subsiste e as desigualdades persistem.

⁴⁷ Violência simbólica é um conceito elaborado pelo sociólogo Pierre Bourdieu. Em Bourdieu, a violência simbólica é o meio de exercício do poder simbólico, esta corresponde a uma forma de coação que se apoia no reconhecimento de uma imposição determinada, seja esta económica, social ou simbólica. A violência simbólica é fundada na fabricação contínua de crenças no processo de socialização, que induzem o indivíduo a se posicionar no espaço social seguindo critérios e padrões do discurso dominante. Devido a este conhecimento do discurso dominante, a violência simbólica é concebida como sendo a manifestação deste conhecimento através do reconhecimento da legitimidade deste discurso dominante.

⁴⁸ Normas, valores, habitus. Em Buker o conceito de habitus corresponde aos esquemas que habilitam os agentes a gerarem uma infinidade de práticas adaptadas a um sem fim de situações de mudança (Buker, 1990)

⁴⁹ Cf. TOMASEVSKI, K. (1998). “Rights of women: from prohibition to elimination of discrimination”, in *International Social Science Journal*, n.º 158, pp. 545-558. In, Amâncio, Lúcia (2003) - “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, pp. 687-714.

⁵⁰ Este domínio está presente “nas constelações de poder das relações sociais agregadas no espaço da produção, no espaço do mercado, da comunidade e cidadania” (Santos, 2000, p.264).

2.2 Des/igualdade e Redes Sociais

Vivemos num mundo marcado por desigualdades e desigual em diferentes registos, dado que as pessoas são todas diferentes e cada indivíduo tem a sua própria identidade. De um modo geral as desigualdades estão inerentes ao próprio sistema de estratificação social. Estas existem ao nível económico, político, cultural e social próprio de cada sociedade e assumem feições distintas de acordo com o contexto social.

A análise das sociedades sobre a questão das desigualdades foi feita pela primeira vez por Rousseau (1989) na sua obra ‘O Contrato Social’⁵¹. No seu discurso sobre as desigualdades vai tratar o homem desde o estado natural, estado marcado pela razão e pela liberdade, rebatendo as teses de Hobbes, Buffon e outros que viam o homem natural a partir da divisão do homem social. Para este a origem das desigualdades está na passagem do homem natural ao homem social, não por ser obra do homem, mas si de algum factor externo.

Partindo da ideia de estado natural, Rousseau acreditava ser possível combater as desigualdades, pois estas são criadas a partir da posse de propriedade. Razão pela qual, o autor denuncia a divisão do trabalho e da propriedade como factores reprodutores das desigualdades, e indica que o contrato social tem reproduzido e aumentado as desigualdades.

Weber defendia que as desigualdades sociais são um sistema de fazer justiça social, pois existem indivíduos diferentes uns dos outros, com talentos e capacidades diferentes. As sociedades não sendo estáticas, existe à possibilidade de mobilidade, o que só depende de cada indivíduo. Todavia, na nossa perspectiva tal teoria não é totalmente aplicável na sociedade actual. Partilhamos da ideia de que os critérios de diferenciação estipulados pela trajectória social e pessoal de cada indivíduo não resultam necessariamente dos diferentes talentos e méritos, mas sim da distribuição do poder e da propriedade.

⁵¹ ‘O contrato Social’ pode ser considerada a obra-prima do suíço Jean-Jacques Rousseau. Esta é parte de uma obra mais extensa, as Instituições Políticas, que por não ter sido completada, teve as suas partes menos importantes destruídas pelo autor. Nesta obra, Rousseau expõe a sua noção de Contrato Social. Para Rousseau O Contrato Social é um acordo entre indivíduos para se criar uma Sociedade, e só então um Estado, isto é, o Contrato é um Pacto de associação, não de submissão.

Para Marx, as classes são um aspecto das relações de produção, estas “derivam da posição em que vários grupos de indivíduos se encontram frente à propriedade privada dos meios de produção”. Sendo assim, “as relações de classes constituem o eixo principal da distribuição do poder político, delas dependendo também a organização política” (Giddens, 1990, pp.72-75). Nesta óptica, a forma de poder político adoptada relaciona-se intrinsecamente com o modo de produção e com a importância das relações de mercado no plano económico.

Já para Weber, a classe é uma característica objectiva que influencia as chances da vida dos homens, pois parte da ideia de que “a posição dos indivíduos no mercado influencia fortemente as suas oportunidades de vida” (Giddens, 2004, p.287). Ainda, “a localização de classe dentro das classes é a posse de competências e de perícia” (Giddens, 2004, p.289). Deste ponto de vista, esta traduz-se no acesso ao capital social, redes sociais, ou como Bourdieu (1980)⁵² denomina, “o conjunto de recursos efectivos ou potenciais, relacionados com a posse de uma rede durável de relações, mais ou menos institucionalizadas, de interconhecimento e de reconhecimento” cultural, ou seja, saberes, e económico, propriedade (Portugal, 2006, p. 124). Sendo assim, “as classes sociais são o eixo de mediação entre a vida económica e as práticas dos grupos sociais: o comportamento político, ideológico, cultural dos indivíduos” (Ferreira et al., 1995, p. 344). Dito isto, “o poder económico influencia a ordem social através de mecanismos políticos e económicos (...) e o poder da classe dominante depende também do controlo do governo e do poder repressivo do Estado” (Turner, 1996, p.29).

Na abordagem dos factores que facilitam ou dificultam a entrada da mulher no mercado de trabalho as redes sociais informais são um tema incontornável. Muitas vezes quando não estão institucionalizados mecanismos de ingresso no mercado as redes de conhecimento e de solidariedade funcionam como plataforma de entrada no mundo laboral.

“A análise das redes fornece uma explicação do comportamento social em modelos de interacção entre actores sociais”. Segundo Wellman (1985)⁵³, parte-se da “análise

⁵² Cf. Boudieu, Pierre (1980) - le capital social. Notes provisoire, *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, 31, pp. 2-3. In Portugal, Sílvia (2006). “Novas famílias e modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar”. *Tese de Doutoramento em Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

⁵³ Wellman (1985), *Studying personal communities* in Peter V. Marsden; Nan Lin (eds.), *Social Structure and network analysis*, Beverly Hills, Sage, pp 61-10. In Portugal, Sílvia (2006). “Novas

relacional”, o que permite “ estudar o modo como os indivíduos são condicionados pelo tecido social que os envolve, mas também, o modo como eles o usam e modificam consoante os seus interesses” (Portugal, 2006, p.109). No entanto, a forma como daí resulta um paralelismo entre a vida profissional e pessoal é algo que tem de ser verificado no quotidiano.

No intuito de perceber melhor certos factos da estrutura social, as apreciações feitas em torno do emprego têm sustentado que este em comunhão com o capital social afecta o processo de inserção na esfera laboral, na medida em que afecta os mecanismos organizacionais das instituições, bem como os laços relacionais existentes. Possibilitando desta maneira o acesso e estabelecimento de laços entre determinados grupos sociais, o que permite aos actores sociais aceder a redes que á priori lhe estariam vedadas, uma vez que podem ser utilizadas como credenciais, o que confere ao capital social tremenda importância face ao processo de inserção no domínio laboral.

As redes sociais operam como um suporte monetário e de ajudas instrumentais muito importante nas sociedades africanas. Estas funcionam como um tecido produtivo estruturado pelos laços de afectividade que permitem aceder a uma série de recursos, conhecimentos e contactos facilitadores, baseados em laços de afectividade.

Para Wellman e Berkowitz (1991)⁵⁴, “ os laços são usados para representar fluxos de recursos, relações simétricas de amizade, transferências ou relações estruturais entre nós' ” (cit in Portugal, 2006 p.109). Sem dúvida, compreende-se que estes possibilitam a criação de “grupos” em que a pertença ou não influencia até certa medida o modo como o processo de inserção das mulheres tem sido levado a cabo.

Como afirma Lin (2001^a, p. 3)⁵⁵, o capital social enquanto ‘investimentos’ “ é apreendido nas relações e a sua conquista envolve constrangimentos e oportunidades

famílias e modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar”. *Tese de Doutoramento em Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

⁵⁴ wellman, Barry e Berkowitz, (1991) Introduction: Social Structure, in Barry Wellman; S. D. Berkowitz (eds.) Social Structure. A pproach, Cambridge, *Cambrigde University Press*, pp. 1-14. In Portugal, Sílvia (2006). “Novas famílias e modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar”. *Tese de Doutoramento em Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

⁵⁵ Lin (2001 a) Social Capital. A theory of structure and action. *Cambrigde, University Press*. In Portugal, Sílvia (2006). “Novas famílias e modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar”. *Tese de Doutoramento em Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

estruturais, bem como acções e escolhas por parte dos actores (Portugal, 2006, p. 121), na medida em que fornece informação que permite mapear as redes através do uso de dados e de informação, servindo assim como uma ‘chave’ no acesso aos recursos, o que acaba por determinar a posição que o individuo ocupa, assim como a sua mobilidade social.

Porém, estas também são responsáveis e parte do desequilíbrio social, pois, à medida que proporcionam maior mobilidade social para uns, condicionam a entrada no mercado laboral para outros que não façam parte da rede. Logo, as escolhas individuais são condicionadas pelo contexto social, visto que os mecanismos que regulam o mercado de trabalho embora determinados pelos princípios básicos de oferta e procura são ainda influenciados pelas redes de relações sociais e familiares.

E ainda sobre os capitais, o acesso a estes diferentes tipos de capitais é marcante no ingresso no mercado laboral, pois o princípio de ‘meritocracia’ ainda não funciona, ou funciona escassamente em Angola. Ao invés disso funciona a chamada ‘cunha’, o que tem contribuído para a persistência das desigualdades e injustiças sociais. Estando por isso o sistema de oportunidades ‘corrompido’ pelo sistema social de desigualdades.

Segundo Dahrendorf (2005)⁵⁶, nas sociedades, mesmo aqueles (poucos) que chegam às elites pelo seu talento “ fecham as portas atrás de si logo que tenham alcançado o status. Os que lá chegaram por mérito passaram a querer ter tudo o resto, não apenas poder e dinheiro, mas também a oportunidade de decidir quem entra” (Estanque, 2005, p.9). Dessa maneira, podemos presumir que Dahrendorf não tinha dúvidas de que a sociedade é constituída por forças sociais, compostas como fontes de poder ou de contrapoder. O que pressupõe logo a desigualdades e diferenciações no campo social enquanto mecanismo da existência social e de estruturação/ hierarquização dotada de um organograma de estatutos, em que as relações baseiam-se no desequilíbrio instrumental do poder. Sendo que a posição que o indivíduo ocupa na teia social varia em função da posse de recurso e depende da distribuição destes.

⁵⁶ Dahrendorf, Ralf (2005), “Ascensão e queda da meritocracia”, *Público*, 2/05/2005, 7. In Estanque, Elísio (2005). “Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 71, pp. 113-140.

Além disso, é no status⁵⁷ que se inscreve o respeito simbólico atribuído ao indivíduo pela sociedade, em virtude do salário e das competências pessoais e sociais. Deste ponto de vista, o status também tem uma mobilidade ascendente ou descendente.

“... Mas as que estão inseridas no mercado de trabalho são aquelas provenientes de família [...] com renda intermédia, o que pressupõe dizer que são famílias que tem uma capacidade de sustentar os filhos [...] que perspectivam os filhos irem à escola...” (E-4).

Portanto, as desigualdades sociais vivenciadas pelas mulheres em Angola resultam sobretudo das desigualdades no acesso ao mercado de trabalho, da educação e dos rendimentos/riquezas.

As sociedades actuais baseiam as suas economias primordialmente na posse do controlo do conhecimento, na informação e na aplicação do conhecimento científico nas diversas actividades. Sendo assim, hoje mais do que nunca a educação constitui uma divisão fundamental entre classes, pois, pode determinar as oportunidades profissionais dos indivíduos e as trajectórias de mobilidade. Tendo em conta esta perspectiva, cremos que quanto mais elevado o nível educacional das mulheres menos perturbada será a sua trajectória, permitindo-lhe orientar-se no espaço social e, a adoptar práticas concordantes com a sua pertença. Sendo este factor necessário, ele por si só não é um nivelador na medida em que o próprio acesso à formação académica e profissional obedece também a uma lógica selectiva, logo, condicionado pela classe de nascença. O que faz com que à partida haja uma separação social que determina/demarka o acesso aos recursos. Podemos concluir assim que o poder económico e social das mulheres tem implicações na capacidade de intervenção no mercado.

“ Em Angola, a fronteira para a pobreza extrema está situada em 22,8 USD, 0,76 USD/ dia, e em 51,2 USD 1,70 USD/ dia para a pobreza ... em 2001, 68% da população encontrava-se em situação de pobreza, destes, 26% encontrava-se em situação de pobreza extrema”⁵⁸. No ano de 2011 a linha de pobreza total foi estimada em 4,793 kwanzas por adulto mês (Angola. INE, 2001).

No ano de 2011, Angola foi apontada pelo PNUD como tendo um Índice Desenvolvimento Humano baixo, estando segundo o Raking daquele em 148º lugar na tabela

⁵⁷ Marx acreditava que as diferenças de *status* são resultado das divisões de classe nas sociedades, enquanto que, Weber argumentava que o *status* varia independentemente das divisões da classe, variando consoante a classe três elementos: o partido, *status*, classe. Estes elementos são identificados por Weber na estratificação social.

⁵⁸ Cf. Ribeiro, 2007b in (<URL:[http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/repGender SME-EDIAngola/ \\$FILE/Relat%C3%B3rio+ASSOMEL+vf.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/repGender%20SME-EDIAngola/$FILE/Relat%C3%B3rio+ASSOMEL+vf.pdf)>).

com uma taxa de alfabetização de adultos (a partir dos 15 anos) de 70% (2005-2010^b) e a esperança de vida ajustada à saúde de 45 anos (2007). No entanto, não poderíamos deixar de mencionar o facto da veracidade destes dados ter sido postos em causa pelo Ministério do Planeamento da República de Angola. Este defendeu a necessidade de rectificação desta informação em “virtude de este ter utilizado, em relação a Angola, informação estatística de 2001”⁵⁹.

Pode-se retirar da leitura destes dados que em Angola as desigualdades sociais acentuam-se em função do género⁶⁰, o que significa que a distribuição da pobreza depende fortemente deste. Visto que as mulheres são os principais alvos de exclusão, estando mais propícias a situação e pobreza. Por esta razão em 2006 o Estado na assistência a estas publicou a resolução do Conselho de Ministros nº 120/2006, na qual o governo reconhece que esta é uma das populações que mais tem sofrido os efeitos da exclusão, o que compromete o exercício pleno da cidadania. Razão pela qual em 1995 na Conferência Mundial para o Desenvolvimento sócia elegeu a promoção da igualdade de género como um dos objectivos do milénio, tendo como meta o ano de 2015. E em 2004 o governo angolano adoptou a Estratégia de Combate à Pobreza com a finalidade central o melhoramento da posição das mulheres na sociedade como alvos nacionais⁶¹.

Por certo, a simples designação desta mudança no quadro jurídico já corresponde a uma afirmação da sociedade, no entanto, é importante estudar também às actividades profissionais exercidas por estas, à situação contratual bem como nível educacional e estatuto social. Pois em Angola a mulher enfrenta um grande problema que é o reconhecimento dos direitos iguais. Pois como sabemos pela dicotomia lei escrita lei consuetudinária, uma coisa é a lei escrita e outra completamente diferente é a efectivação desta na prática quotidiana.

Quando falamos em desigualdades um dos principais elementos a ter em consideração é o exercício do poder político. Segundo o Art.4 da Colectânea de legislação feminina “o poder político é exercido por quem obtenha legitimidade mediante processo

⁵⁹Sol (2012) - “Ministério do Planeamento indignado com relatório do PNUD”. Pagina consultada a 03 de Maio de 2012 (<http://sol.sapo.pt/inicio/Lusofonia/Angola/Interior.aspx?content_id=38237>).

⁶⁰ As desigualdades de género numa perspectiva funcionalista contribuem para a estabilidade e integrações sociais. Deste ponto de vista, as diferenças naturais tendem a determinar a divisão do trabalho. Talcott Parsons um líder da abordagem funcionalista estudou o papel das famílias nas sociedades industriais e perspectivou-a segundo a divisão sexual d trabalho, na qual as mulheres desempenham papeis expressivos, proporcionando apoio emocional; e os homens devem desempenhar papeis instrumentas, como sustento da família (Giddens, 2004).

⁶¹(<URL: [http://www.minader.org/pdfs/fomento v/mulher desenvolvimento rural.pdf](http://www.minader.org/pdfs/fomento_v/mulher_desenvolvimento_rural.pdf)>).

eleitoral livre e democrático exercido, nos termos da constituição e da lei”. Este é um artigo claramente igualitário pois não faz qualquer distinção de género.

Em Angola a presença feminina na política é uma realidade. Segundo os dados mais actualizados do Relatório Final de Observação das Eleições Gerais de 2012, dos 175 deputados eleitos em 2012 29% das mulheres foram eleitas como deputadas durante as eleições de 2012.

Todavia, apesar dos dados apresentados não podemos deixar de referenciar que de acordo com Verónica Sapalo, em Angola “na acção política se constroem critérios diferenciados para homens e mulheres, utilizados na selecção de candidatos aos órgãos políticos e que limitam o acesso das mulheres ao exercício do direito de serem eleitas e de tomar conhecimento das suas reais capacidades, e que quando eleita a remete para áreas que constituem, na vida pública a tradução das tarefas desempenhadas no seio familiar” (Angola, PMA, 2011). Condenando-as ao imobilismo social.

A esse respeito, apesar das estratégias adoptadas pelo governo, a representação das mulheres na política ainda é muito tímida. E apesar de ser cada vez maior o número de representantes do género neste espaço, tal não assegura a sua representatividade, pois as funções atribuídas e exercidas por estas ainda estão muito condicionadas a questão do género.

3. Lei Angolana no Trabalho e no Emprego

A lei ocupa um papel primário nas nossas sociedades, na preservação e reprodução das relações humanas. Sobretudo na acção social e nos conceitos que esta engloba.

Em Angola, a Lei Geral do Trabalho aplica-se a todos os cidadãos, ou seja, “todos os cidadãos têm direito ao trabalho livremente escolhido, com igualdade de oportunidade e sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, origem étnica, Estado civil, condição social, ideias religiosas ou políticas, filiação sindical ou língua”, Art.3 Direito do Trabalho. Ainda no que diz respeito a igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho, Art. 268º, “à mulher trabalhadora é garantida por referência ao homem, a igualdade de tratamento a não discriminação no trabalho”, porém esta igualdade é condicionada pelos hábitos, tradições e representação social da mulher na sociedade angolana.

Com a globalização e o ritmo acelerado de mudanças e transformações dos modos de vida às políticas sociais desdobraram-se numa multiplicidade de tipos de execuções, medidas e formas de acção que têm uma configuração socioeconómica e cultural, ou seja, uma expressão da procura de um bem generalizado. Por esta razão, nos últimos anos no campo do trabalho a intervenção estatal tem-se traduzido principalmente na criação e aplicação de medidas que tenham impacto directo no aumento e crescimento do emprego feminino. Todavia, estas medidas não têm assegurado os resultados pretendidos. A título de exemplo usarei a lei de licença de maternidade.

“As mulheres agora ficam 3 meses em caso, ao contrário dos anteriores 2 meses” (Conselho Ministros, Decreto Nº 52/05 de 8 de Agosto, Artigo 2º). Este aumento do período de licença de maternidade é benéfico, contudo “a lei permite que a mulher goze a licença de maternidade mas não impede ao empregador de contratar um substituto durante esse período (...) se a mulher não é atenta, ao regressar ao trabalho poderá encontrar um ambiente que prejudique a sua evolução na carreira”⁶².

Ainda, estão muito ausente no contexto laboral angolano às políticas públicas de conciliação da vida familiar e laboral. Como vimos pela falta de mecanismos institucionais

⁶²(<URL: [http://www.ifc.org/ifcex/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/repEDIAngola/\\$FILE/Relact%C3%B3rio+ASSOMEL+vf.pdf](http://www.ifc.org/ifcex/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/repEDIAngola/$FILE/Relact%C3%B3rio+ASSOMEL+vf.pdf)>).

que garantam a não substituição de uma mulher por licença de maternidade, ou mesmo o despedimento, apesar de estas serem abrangidas pelo regime de protecção na maternidade (artigo 227º 1.linha b).

Assim, face às transformações presenciadas no universo laboral a função biológica de maternidade tem condicionado o exercício de actividades profissionais sustentando o estatuto de subalternização da mulher. Pois a maternidade surge diversas vezes como argumento para a diferenciação de tratamento no acesso ao emprego.

“...Muitas mulheres quando engravidam e tiram as licenças, muitas entidades empregadoras não ficam contentes, porque a mulher vai ficar aquele tempo sem trabalhar e o patrão é que perde por assim dizer [...] Depois também há os patrões que querem que elas fiquem mais tempo a trabalhar e não gostam quando elas ficam grávidas e vão ter os filhos, porque vai continuar a pagar um salário sem que a mulher trabalhe...” (E-5).

Esta questão configura-se actualmente no contexto Angola como sendo uma problemática que diz respeito sobretudo ao âmbito organizacional das estruturas laborais, quando esta é uma questão que diz respeito também a partilha de tarefas na esfera privada. E o facto da licença de paternidade não figurar no código de trabalho, reforça a pressão social sobre o desempenho dos papéis e sustenta a divisão desigual das tarefas. Na nossa perspectiva esta é uma falha para o reconhecimento da lei da igualdade que traduz-se na segregação laboral e na validação das desigualdades sociais.

“...A licença de paternidade do homem não é bem uma imposição legal é facultativa. A licença de maternidade é uma imposição legal, ela tem de gozar, porque é ela que tem a gestação...” (E-6).

A ausência de políticas de conciliação da vida familiar e ao facto de à mulher ainda serem atribuídas todas tarefas da esfera doméstica acaba por fragilizar ainda mais esta difícil e tardia entrada no mundo laboral. Por isso mesmo, é indispensável nesta matéria, analisar os mecanismos normativos de regulação. Deve-se aliás, compreender o seu papel enquanto alicerce da igualdade, dignidade com direitos que tem de contrariar as normas sociais que pressupõem as assimetrias de género e por esta razão direitos desiguais. Pois como Beleza (1988,1993 e 1997) e Pina Cabral (1993)⁶³ mencionam, sem dúvida “ a igualdade perante a lei não escapou à contaminação do género” (Amâncio, 2003, p. 705).

⁶³ BELEZA, M. T. P. (1988), «‘Mulheres e crime’. O sistema penal e a construção do género», in *Revista do Ministério Público*, n. os 33-34, pp. 29-47. In Amâncio, Lúcia (2003). “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, 2003, 687-714.

De facto, como sabemos a igualdade não se faz por decreto, “ os costumes e maneiras são usos que as leis não estabeleceram, ou não puderam, ou não quiseram estabelecer. Entre leis e os costumes, existe a seguinte diferença: as leis regulam mais as acções dos cidadãos e os costumes regulam mais as acções do homem “ (*E.L.*, liv. XIX, cap;16;*O.C.*;t.II, p.566 cit in Aron, 2010, p. 47) .

Dai o papel central das políticas de inclusão. Aliás como é sabido, existe uma enorme discrepância entre determinações legais e práticas sociais, entre o que o direito diz e o direito faz. Trata-se de um problema geral nas sociedades contemporâneas, quer em relação à relação dogmática política, quer em relação à filosofia do direito.

3.1 Políticas de Inclusão e Cidadania

Na actualidade não se pode estudar a inserção laboral sem abordar as políticas de inclusão e de cidadania.

Face à institucionalização da Democracia na sociedade angolana, quisemos verificar em que medida o conceito de cidadania tem sido usado nas políticas de inclusão. Pois “o conceito de género é estruturante da cidadania e da democracia, o que significa que as mudanças a este nível dependem de mudanças ao nível das relações de género” (Amâncio, 2003, p. 704).

Para nós a cidadania diz respeito sobretudo ao pacto social (Rousseau) no qual, cada indivíduo põe em comum a sua pessoa e todo o seu poder sobre a suprema direcção da vontade geral. E cada um é recebido colectivamente como parte indivisível do todo. O que significa que cada um entrega-se por completo, alienando-se dos seus direitos em prol da colectividade. Assim, a condição é igual para todos, sem que se anule as opiniões individuais.

BELEZA, M. T. P. (1993), Mulheres, Direito e Crime ou a Perplexidade de Cassandra, dissertação de tese de doutoramento, *Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito*. In Amâncio, Lígia (2003). “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, 2003, 687-714.

BELEZA, M. T. P. (1997), «Desigualdade e diferença no direito português», in Actas dos 3. Os Cursos de Verão de Cascais, Cascais, *Câmara Municipal de Cascais*, vol. 1, pp. 179-190. In Amâncio, Lígia (2003). “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, 2003, 687-714.

PINA CABRAL, J. (1993), «A lei e a paternidade: as leis de filiação portuguesas vistas à luz da antropologia social», in *Análise Social*, vol. XXVIII (123-124), 4-5, pp. 975-997. In Amâncio, Lígia (2003). “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, 2003, 687-714.

Segundo Pinto (2001, p.225), “ a cidadania é uma construção social e dinâmica que se reporta ao conjunto de direitos e de deveres que um membro de uma comunidade ou sociedade possui enquanto tal”. Esta diz respeito aos direitos e ao exercício destes nas diferentes esferas da vida em sociedade. E comporta três direitos: os direitos civis ou liberdades individuais; direitos políticos, denominado também como exercício do poder político; e os direitos sociais (Pinto 2001, p. 255). O exercício de cada um destes direitos corresponde a uma dimensão da cidadania tais como: a cidadania legal que está relacionada com os direitos civis; cidadania política, também denominada como exercício do poder político; cidadania social de Thomas Marshall⁶⁴ segundo a qual se os direitos sociais não são respeitados não temos nenhum tipo de civilização. Civilização e cidadania são interdependentes. (cf. Cortina, 2008, p. 20).

Em muitos contextos africanos a “cidadania é normalmente vista como uma consequência da modernização das instituições estatais”, deste ponto de vista “ agregada às iniciativas que o Estado toma na procura do alargamento do direito de participação nos assuntos políticos estatais a um maior número de indivíduos e camadas sociais” (Gonçalves, 2002, p. 117). Em perspectiva, esta óptica restringe o conceito de participação política à eventual intervenção dos indivíduos na política. Todavia, aqui deve-se analisar o fenómeno de invasão do espaço político estatal por actores habitualmente vistos como sendo incapazes.

No entanto, importa apreciar que em termos muito sintético, a actual situação das desigualdades e da exclusão em Angola fazem-nos ver que o efectivo exercício da cidadania, ou dos direitos e deveres que conferem aos indivíduos um estatuto de cidadão não são usufruídos por todos e, que na esfera do trabalho este tem consequências incalculáveis, proporcionando a perpetuação das desigualdades e da exclusão social. Pois “ a questão da participação no espaço público em Angola é um fenómeno recente e em desenvolvimento e os angolanos ainda estão a aprender a participar” (Pereira, 2008, p. 1).

O exercício da cidadania na sua plenitude implica que o cidadão lute pela justiça social para que todos sejam senhores e senhoras da sua vida, ou seja, " que no es siervo, que no

⁶⁴ Thomas Humprey Marshall foi um sociólogo britânico, conhecido principalmente pelos seus ensaios, entre os quais destaca-se *Citizenship and SocialPolicy*, publicado em 1950, a partir de uma conferência proferida no ano anterior. Este analisou o desenvolvimento da cidadania como desenvolvimento dos direitos civis, seguidos dos direitos políticos e dos direitos sociais, nos séculos XVIII, XIX e XX, respectivamente. Introduziu o conceito de direitos sociais, sustentando que a cidadania só é plena se é dotada de todos os três tipos de direito e esta condição está ligada à classe social.

esclavo (...) El ciudadano no es vasallo (...) el ciudadano es aquel que es protagonista de su vida, que no está sometido a otros, el que no está sujeto a otros, desde el punto de vista político. Es alguien que hace su propia vida, escribe el guión de su novela" (Cortina, 2008:19).

Ao nosso ver a esfera pública é ainda hoje um lugar de predominância masculina, o que demonstra a fraca participação das mulheres na vida política, pois apesar de “ todo o cidadão ter o direito a participar na vida política e na direcção dos assuntos públicos”⁶⁵, por outro lado, na *práxis* o exercício do poder está condicionado por “critérios, diferenciados para homens e mulheres, utilizados na selecção de candidatos aos órgãos políticos e que limitam o acesso das mulheres ao exercício do direito de serem eleitas (...) e quando eleita, a remete para aqueles cargos de responsabilidade em áreas que constituem, na vida pública, a tradução das tarefas desempenhadas no seio familiar” (Angola, PMA, 2011, p. 2). Sendo assim, apesar da noção de cidadania já se fazer presente a nível normativo, na prática esta não se faz acompanhar do conceito de justiça. Pois, o facto é que apesar de contraditório, uma democracia não significa igualdade e, o “ Estado democrático só pode funcionar como parte duma configuração política e jurídica mais ampla, onde estão incluídas outras formas democráticas de direito e de política” (cf. Santos, 1989, p. 11).

Também, tal como Teresa Montagut (2000) refere, o género e o capital económico devem ser entendidos como elementos de estratificação que dificultam o acesso aos direitos, pois se ao homem pertence a responsabilidade do trabalho renumerado, e à mulher a responsabilidade do trabalho não renumerado, a vinculação dos direitos ao trabalho renumerado é uma forma de discriminação para a grande maioria das mulheres. Por esta razão, para a autora, a cidadania deveria ser entendida não só como os deveres e direitos do domínio privado nas actividades económicas e políticas mas também na esfera familiar. Deste ponto de vista a integração social assenta no conceito de cidadania social, em suma, no acesso dos direitos sociais que derivam dos direitos do trabalho.

Quanto às políticas sociais, devemos dizer que inclui todas as formas de políticas estatais e não estatais de bem-estar. Estas têm uma grande responsabilidade no apoio às modificações das estruturas produtivas resultantes da integração económica e, servem essencialmente como ‘amortecedor social’. Por esta razão procuraremos analisar, numa

⁶⁵ Artigo 52º colectânea da legislação feminina.

perspectiva crítica o que foi ‘construído’ até agora, tentando situar os aspectos e medidas mais relevantes e, as principais linhas de evolução destas no contexto Angolano.

“La definición más corriente de política social es la que la define como aquella política relativa a la administración pública de la asistencia, es decir, al desarrollo y dirección de los servicios específicos del Estado y las autoridades locales, en aspecto tales como salud, educación, trabajo, vivienda, asistencia y servicios sociales (...) tienen un alto contenido de objetivos morales. La consideración de igualdad entre hombres, los derechos humanos o los derechos de ciudadanía provoca una acción de gobierno con un intento de conseguir esa deseada igualdad” (Montagut, 2000, pp. 20-21).

As políticas públicas ou de inclusão são marcadas por uma forte conflitualidade social e pela necessidade de alargamento da cobertura dos riscos sociais. Trata-se sobretudo da reafirmação e ratificação dos direitos constitucionais consagrados na constituição e, das problemáticas levantadas pela sociedade no campo da aplicação material. Isto é, da acção social direccionada para a promoção e protecção dos direitos. Todavia, a aplicação prática destas depende em muito da sua relevância e da intervenção, uma vez que, o estabelecimento de uma estrutura legal de participação é um aspecto muito importante na medida em que coloca as questões nas mãos dos cidadãos, permitindo assim o surgimento de políticas activas.

No âmbito internacional, em termos de grandes marcos das políticas de inserção da mulher na sociedade podem reconhecer-se os seguintes:

A declaração sobre a Igualdade de Mulheres e Homens, adoptada em 16 Novembro 1988; a Carta da Organização da Unidade Africana expressando a liberdade, igualdade e justiça como sendo os objectivos essenciais para a realização das legítimas aspirações dos povos africanos.

No panorama internacional muitos são os instrumentos que reconhecem e afirmam os direitos das mulheres, tendo como primazia as questões da discriminação de género. Entre estes podemos mencionar: a Convenção relativa à Luta contra a Discriminação no Campo do Ensino, a Convenção sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão (nº 111), a Convenção relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual (nº 100), a nosso ver uma das mais importantes para a erradicação da pobreza familiar, pois obriga “ cada membro, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do

princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”⁶⁶.

No quadro de lutas referente à emancipação e bem-estar feminino há também que apontar, a Comissão sobre o Estatuto da Mulher (CSW), o Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento das Mulheres, criado em 1976 como “resposta às demandas das organizações de mulheres”⁶⁷, tal como, à criação do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres. Além disso, a Declaração da SADC sobre a Erradicação da Pobreza e o Desenvolvimento, “promovendo os direitos humanos e legais das mulheres, incluindo a eliminação da violência contra estas... o acesso das mulheres a recursos e o controlo destes; e assegurando o acesso a cargos políticos e de tomada de decisão; institucionalizando e melhorando o diálogo entre os sectores público e privado através do desenvolvimento de uma Política da SADC”⁶⁸. A Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres é um instrumento essencial para o conseguir. Também a Declaração e Plataforma de Acção de Pequim e o Documento aprovado na sessão Especial da Assembleia Geral para continuar a implementação da Plataforma de Acção” (Portugal, CIDM, 2006, p.84). Por esta razão estes têm sido designados como instrumentos fulcrais na abordagem das questões de género. Bem como o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento de 2008, que segundo o art.12º Representação, “os Estados Partes deverão esforçar-se para que até 2015 pelo menos 50% dos cargos decisórios nos sectores públicos sejam ocupados mulheres, incluindo, inter alia, o uso de medidas de acção afirmativa”. Este veio substituir a Declaração do Género e Desenvolvimento adoptada pelos chefes de Estado da SADC em 1997, que havia estabelecido como objectivo os 30% de representatividade feminina nos órgãos de poder até ao ano de 2005.

Estas medidas vinculativas de regulação são importantes, na medida em que não podemos ficar à espera que as entidades patronais se auto-regulem para isso, pois se não houver metas estabelecidas nada se altera. Todavia, até certo ponto é questionável o efeito destas, pois, talvez o problema primeiro tenha que ser resolvido pela base através do

66

(<URL: <http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20100%20da%20OIT%20RELATIVA%20A%20IGUALDADE%20DE%20REMUNERACAO%20ENTRE%20MAO%20DE%20OBRA%20MASCULINA%20E%20MAO%20DE%20OBRA%20FEMININA.htm>>).

⁶⁷ (<URL: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/onu-proteccao-dh/orgaos-onu-elim-disc-mul-content.html>>).

investimento na educação e formação das mulheres para que depois possamos ter realmente igualdade.

Contundo, devemos referir que esta forma de cooperação é relativamente nova, mas já tem apresentado alguns frutos. O mais relevante é a participação de Angola no debate internacional.

Como já mencionamos anteriormente, em Angola a inserção da mulher na sociedade tem os seus marcos no âmbito internacional, mas precisamente na Declaração Dos direitos Humanos. Esta tem regulado à instituição de ‘esquemas’ sociais para a efectivação do sistema de apoios sociais.

Nos últimos anos, o discurso governamental começou a orientar-se sobretudo para a defesa dos direitos da igualdade entre homens e mulheres, implementando uma política anti-discriminação e, por esta razão passou a verificar-se uma preocupação maior com as questões de género. Este reconhecimento e valorização no plano jurídico e social tem dado corpo a uma intervenção no terreno, fazendo surtir pressão para a adopção às medidas legislativas. Em síntese, um imperativo na intervenção eficaz dos serviços sociais.

O que torna essencial saber qual o impacto das políticas de inclusão sobre as relações de género e promoção da igualdade de oportunidades na sociedade.

Na nossa opinião, para tal é necessária a implementação de uma política de fiscalização que defina se os objectivos e estratégias de intervenção estão ou não a ser atingidos.

4. Contributo da Sociedade Civil para a Igualdade

Na actualidade as dificuldades são encaradas como algo colectivo, o que pode empurrar para a busca de soluções que transcendam a esfera estatal, na medida em que o projecto social é colectivo.

A Sociedade Civil é fundamental enquanto actor simbólico de libertação das forças democráticas nas nossas sociedades, pois esta é o “ sistema de necessidades” (Santos, 1989, p. 7).

A Sociedade Civil vem emergindo cada vez mais como uma força de conquista no campo da cidadania que apresenta o Estado de direito Democrático como resultado das práticas dos cidadãos, ou seja, como prática sociopolítica expressa no campo cultural.

Em termos gerais, uma das transformações mais perceptíveis no combate às desigualdades de género foi e é a constituição de instituições/organizações que debruçam-se sobre as questões que preocupam as mulheres na esfera social e política. O surgimento destas instituições veio alargar a amplitude do espaço teórico e substantivo deste fenómeno. O que gerou estratégias de combate às desigualdades e o surgimento de instituições incumbidas da implementação e acompanhamento das políticas de igualdade.

Neste registo, estas tiveram um papel fulcral na intervenção social no quadro legal vigente, direccionado para as problemáticas da mulher. Criando espaços em que estas pudessem expor as questões que mais as assolavam, serviu de ‘locutor’ e procedeu como um mecanismo de controlo social.

A primeira organização fundada para este fim em território angolano foi a OMA. Esta nasceu no ano de 1962, tendo como principal fim a promoção do papel da mulher e a prestação e suporte à campanha nacionalista. Actualmente, esta tem actuado mais na esfera social enquanto organização político-partidária, “ materializando a igualdade entre homens e mulheres consagrada na Lei constitucional, em colaboração com outros órgãos do Estado (Pereira, 2008).

Nos anos que se seguiram foram criadas muitas organizações com esta mesma finalidade, tais como: o Secretariado de Estado para a Promoção e Desenvolvimento da Mulher (SEPMD), o Ministério da Família e Promoção da Mulher (MINFAMU), o Conselho

de Coordenação Multi-sectorial do Género (CCMG), a Liga da Mulher (LIMA), Rede Mulher, e ainda o Comité Nacional da Mulher Sindicalizada.

Ainda, quanto à actuação dos actores da Sociedade Civil no tratamento das questões sociais, constatou-se que o seu papel ainda é bastante limitado visto que segundo o Decreto nº84/02 de 31 de Dezembro de 2002:

Artigo 4º; as organizações não-governamentais ‘ONG’ estão sujeitas à tutela do Ministério da Assistência e Reinserção social.

Artigo 5º; nº 1: O Ministério da Assistência e Reinserção Social exerce a coordenação das Organizações não-governamentais ‘ONG’ através da Unidade Técnica de Coordenação da ajuda humanitária (UTCAH).

Artigo 18º; nº 1: O Ministério Público deve decretar a suspensão de actividades das organizações não-governamentais ‘ONG’ sempre que haja fortes indícios de prática de actos ilícitos e lesivos à soberania e integridade da República de Angola.

Artigo 21º; nº 1: Sem prejuízo de outros deveres especialmente consignados por lei, as organizações não-governamentais ‘ONG’ estão obrigadas a:

(...) b) Abster-se de prática de acções de índole política e partidária;

c) Consultar previamente o Ministério da Assistência e Reinserção Social, através da Unidade Técnica de Coordenação da Ajuda Humanitária (UTCAH) para determinar a província ou região do território nacional onde os projectos aprovados poderão ser executados; (...)

e) Executar projectos sobre coordenação, fiscalização dos Governos provinciais, no âmbito do plano provincial de necessidades para a área de actuação das organizações não-governamentais ‘ONG’; (...)

l) Obter prévio aval do Ministério da Assistência e Reinserção Social, através da Unidade Técnica de Coordenação da Ajuda Humanitária (UTCAH) para angariação de fundos ou outros apoios junto da comunidade nacional e internacional;

Neste ponto, estes actores estão proibidos de contribuir para o exercício dos direitos políticos dos cidadãos consagrados na Lei constitucional no Artigo 32º, nº1 segundo o qual, “são garantidos as liberdades de expressão, de reunião, de manifestação, de associação e de todas as demais formas de expressão”. Havendo assim inconstitucionalidades na instrumentalização do poder estatal.

Identifica-se também o facto de estas estarem intrinsecamente ligadas aos poderes políticos, estando deste modo o seu funcionamento condicionados aos padrões, valores culturais e morais dos ‘produtores’ de poder em Angola. Tal tendência é evidente para Boaventura de Sousa Santos (1989) na sua análise ao dualismo Estado/Sociedade Civil, facto que o leva a caracterizar, uma Sociedade Civil cada vez mais absorvida e penetrada pelo Estado como é o caso da angolana, como sendo a ‘democracia vigiada’. Neste sentido, é fundamental a dissociação das identidades civis em relação ao poder político, ao fim de perseguir o processo intervenção social, tendo uma perspectiva reivindicativa independente das exigências do Estado.

Dada a importância destas no país questionamo-nos sobre o significado deste valor acima apresentado, pois se por um lado as questões de género têm sido tratadas como prioritárias no debate público, como é que é possível que as organizações que trabalham sobre elas recebam um orçamento tão baixo?! O que levanta ainda outra questão: serão as medidas impostas pelo Estado meramente retóricas?

Atendendo a isso, levamos a cabo no decurso deste estudo uma breve pesquisa sobre as dinâmicas destes actores sociais, para compreender através do seu sistema explicativo a representação que estes agentes detêm do papel do Estado nas dinâmicas de inserção laboral da mulher angolana.

Ainda tentamos perceber qual a função do Serviço Social e a sua compreensão sobre o fenómeno em estudo, assim como, a sua leitura das medidas de política social, protagonizadas pelo Estado e Sociedade Civil com vista ao combate contra as desigualdades de género e, em prol da cidadania social das mulheres.

É sobre estas questões que se debruça o ponto seguinte, cujos conteúdos resultam em grande parte das entrevistas realizadas com os actores sociais.

4.1 Serviço Social e Sociedade Civil em Angola – Funções e Opiniões

“ Não estamos no mundo para olhá-lo ou para suportá-lo; nosso destino não é o da servidão, há uma acção que pode apoiar-se sobre o que existe para fazer existir o que queremos ser” (Castoriadis, 1991, p.7 cit in Martinelli, 1999, p. 27).

Começaremos por analisar de que modo tem sido tratada a questão do género por estes actores sociais.

“ O Serviço Social tem trabalhado sobretudo com a questão da violência doméstica. Quando ouvimos falar em género ouvimos falar sobretudo da questão da violência doméstica ” (E-5).

Pela análise das entrevistas atestou-se que os principais desafios a serem enfrentados na luta contra as desigualdades sociais são os seguintes:

“ Diria que o principal desafio é a interiorização dos direitos e deveres sociais por partes das pessoas, e o segundo grande desafio será encontrar um equilíbrio entre valores tradicionais e os valores modernos ” (E-8).

“ Nós estamos a precisar de ter mais creches... temos de investir mais ... melhores, que facilitem a que a mulher trabalhe e cuide dos filhos ” (E-5).

“Mas muitas das vezes o que é que se passa, elas fazem o curso de alfabetização, aprendem a ler e a escrever o mínimo não é? [...] Mas depois param por aí... não há uma continuidade. Não há sequência dos projectos. Então, então não estamos a fazer nada” (E-9).

“ Às administrações ainda não focalizam as questões do género nos seus planos municipais [...] isto tem a ver com a fraca colaboração com a população. Justamente porque nós, no quadro da integração da questão de género, as, a, às unidades orçamentais, o facto de terem o privilégio de receberem apoios do governo não têm direito de dizer, ou não deveriam ter direito de planificar por si só, e é isso que acontece! [...] O orçamento geral do Estado é visto ainda como um instrumento dos políticos, que a população não sabe que é um fundo público que directa ou indirectamente o cidadão deve saber porque ele contribui ” (E-4).

As questões aqui enumeradas dizem respeito sobretudo a problemas concretos da sociedade angolana. Problemáticas que só serão ultrapassadas através da ruptura de antigos padrões comportamentais.

Do ponto de vista do trabalho social, existe uma desarticulação entre este e as realidades sociais, o que converge na ineficácia do tratamento das questões sociais e do

trabalho social. Pois como sabemos, as possibilidades do cidadão ter protecção social através do Estado precisa estar articulada à realidade local onde vive e é reconhecida (Faleiros, 2001).

Pelas razões anteriormente mencionadas conclui-se também que a política como expressão da procura do bem-estar generalizado passa pela interiorização dos direitos como direitos, daí a importância da Sociedade Civil.

Das interpretações dos discursos compreende-se que quanto à modalidade de intervenção privilegiada pela Sociedade Civil e Serviço Social, a opinião geral é a de que estes têm desempenhado o papel de ‘guias’, como poderemos verificar pelas citações abaixo ilustradas;

“ Acho que o papel que lhe cabe é o de orientador e informador. Nós temos de auxiliar as nossas mulheres para que estas conheçam os seus direitos, também os deveres... também temos de criar mais instituições ligadas ao Serviço Social e aumentar o número de assistentes sociais e instituições sociais, porque ainda temos muitas instituições a onde é prestado apoio social mas não há nenhuma assistente social!” (E-5).

“ A este tem cabido o papel de investigador e sensibilizador [...] acho que este já tem dado o contributo promovendo a investigação científica, mas esperamos vem um maior envolvimento destes na resolução e identificação dos problemas que assolam o nosso país” (E-8).

“Acredito que o Serviço Social não tem nenhum papel na inserção laboral feminina. Mas nós temos um ministério que trabalha sobre esta questão O Serviço Social em Angola para mim é muito tímido. Serviço Social como tal não há, não se faz... vão aparecendo algumas instituições, alguns organismos no seio da comunidade civil. E muitos destes organismos estão ligados aos partidos, temos por exemplo a OMA, A Liga das Mulheres, a AMPA... todas estas organizações das mulheres, na maior parte dos casos, tem alguma ligação com partidos no poder... e vão tentando resolver alguns problemas com o apoio do próprio partido. Porque se não tiverem estes apoios do partido não conseguem fazer nada” (E-9).

Quanto aos constrangimentos à acção social, verificou-se que um dos principais embaraços ao trabalho social é a fraca colaboração entre as instituições sociais e o défice de técnicos qualificados, bem como, a fraca representatividade dos organismos representantes do social na sociedade. Tendo por referência CELATS (1985, pp. 58-59)⁶⁸, sabemos que “ o Serviço Social se institucionaliza e se legitima na medida em que o Estado centraliza a

⁶⁸ CELTAS (1985). “ Serviço Social, Prática Profissional e Prática Social” in *Serviço Social Critico; Problemas e Perspectivas*, Trad. Floriano de Souza Fernandes, Petrópolis, Vozes. In Baptista, Myrian Veras (2001). *A Investigação em Serviço Social*. Fundação para a Ciência e Tecnologia/Projecto Atlântida. (pp. 4- 83).

política assistencial para enfrentar a questão social, ultrapassando as formas caritativas e repressivas ampliando, e consequentemente, o espaço ocupacional para os assistentes sociais” (Baptista, 2001, p.24).

Nós temos que ter programas de continuidade integrados. É isso que lhe estava a dizer... o Serviço Social em Angola não é visto. Porque esta forma de Serviço Social, esta... esta articulação, medidas integradas, medidas todas elas coordenadas, não existe. [...] O Estado não está preparado para ter um Serviço Social a 100% ... temos um grande défice de técnicos qualificados [...] Há muito a gente a trabalhar no social em Angola, muita... mas com pouco formação. Muita gente trabalha por caridade.... Mas nós sabemos que o serviço Social para ter alguma eficácia tem que haver políticas por parte do executivo... outro grande constrangimento em Angola, é que em Angola há vários organismos a trabalharem a questão social... e então cada um dos organismos quer fazer o seu trabalho. Não há uma, uma complementaridade, uma união entre os organismos. Não há troca de informação, não há nada disso [...] Não há, não há, uma concordância entre os organismos... Não há serviços articulados, serviços integrados... e os resultados depois não existem.” (E-9).

Na análise às entrevistas ficou a ideia de que no âmbito social não estão a ser feitas políticas inter-geracionais. Esta perspectiva conduziu-nos à perspectiva de Dominelli⁶⁹ de políticas de emergência, ou seja, das políticas que servem “para manter a legitimidade e controlo social sobre a população (Amaro, 2008, p. 75).

Nós temos em Angola variadíssimas leis muito boas, Mas no fundo a regulamentação não há... Quais são os procedimentos do ponto de vista prático? Qual vai ser a actuação das pessoas e dos organismos? Isso não existe [...] Muitas vezes quando aparecem certas políticas do governo não são políticas integradas... quando estamos a fazer uma determinada política temos de fazê-la a pensar já no futuro... não podemos fazer a pensar para hoje e amanhã não dar continuidade...o que nos vemos como técnicos em Angola é essa, essa desintegração no social (E-9).

Podemos resumir de modo geral que quanto às funções, a Sociedade Civil e o Serviço Social têm tido sobretudo a função de ‘orientador’ e promotor de investigação científica, não tendo um papel tão dinâmico na promoção da igualdade de género e por consequência na inserção/ integração laboral das mulheres. Razão pela qual, defende-se aqui que face à questão da empregabilidade, devemos ter em conta os recursos à disposição da Sociedade Civil, as formas de intervenção e a protecção do Estado para com os cidadãos, na

⁶⁹ Dominelli, Lena (1998). “Anti-Oppressive Practice” in Context. In Robert Adams, Lena Dominelli, e Malon Payne (eds.), *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates* (pp. 3-22). Londres. MacMillan Press. In Amaro, Maria Inês (2008). “Os campos paradigmáticos do Serviço Social: Proposta para uma categorização das teorias em presença”. In *Locus Social* 1. Nº1 (pp. 65-80).

medida em que a sociedade distribui as obrigações e necessidades de protecção pelos diversos organismos sociais.

O facto é que o assistente social/trabalhador social em Angola, assume mais um papel de técnico a cumprir regras, do que um profissional reflexivo. Deste ponto de vista conclui-se que em Angola o Assistente Social não tem sido um instrumento de emancipação das massas oprimidas, ou seja, o Assistente Social não tem estado “ vinculado a uma prática progressiva que toma partido por aqueles que foram subjugados por desigualdades estruturais”⁷⁰. Em consequência emerge um Assistente Social não vinculado aos oprimidos.

⁷⁰ Dominelli, Lena (1998). Anti-Oppressive Practice in Context. In Robert Adams, Lena Dominelli, e Malon Payne (eds.), *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates* (pp. 3-22). Londres. MacMillan Press. MacMillan Press. In Amaro, Maria Inês (2008). “Os campos paradigmáticos do Serviço Social: Proposta para uma categorização das teorias em presença”. In *Locus Social* 1. Nº1 (pp. 65-80).

CAPÍTULO III

Processo de Investigação Empírica, Metodologias e Discussão dos Resultados

5. Percurso e Metodológico e Trabalho de Campo

“A metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua génese e em seu desenvolvimento” (...) deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente o seu próprio processo” (De Bruyne, 1991, p. 29).

Face às questões e objectivos apresentados optou-se por uma metodologia qualitativa e quantitativa, pois por um lado procurou-se elucidar o modo como a sociedade e o mercado de trabalho está e é estruturado para as mulheres por outro, a forma como estas interpretam a sua experiência. Por outro lado ainda, procurou elucidar-se o modo como elementos da Sociedade Civil organizada e do Serviço Social interpretam a relação Estado e sociedade na resposta à desigualdade de género e à inserção laboral das mulheres.

Segundo Martinelli (1999), a combinação destes dois métodos de investigação têm como vantagem uma maior compreensão e conhecimento sobre o nosso objecto de estudo, dentro de uma perspectiva histórica e holística.

É desta forma, um estudo exploratório descritivo, porque desde do primeiro ao último momento a procura de informações esteve presente até ao final. Segundo Sampieri (2006), realizam-se estudos exploratórios quando o propósito é examinar temas pouco estudados. É também descritivo, porque nos permitiu acumular informação sobre a inserção laboral da mulher, analisá-la e interpretá-la.

Partiu-se inicialmente para o Estado da Arte, onde deu-se início ao percurso exploratório, cujo objectivo visava a familiarização com o fenómeno e a obtenção de informação sobre a viabilidade de realização da pesquisa. Esta fase permitiu-nos clarificar o problema, a partir das seguintes questões: o que se pretende descobrir? Qual a concepção que se tem da realidade? Qual a opinião que as intervenientes da realidade têm delas mesmas? Que estratégias devem ser adoptadas na investigação?

As técnicas escolhidas foram a entrevista semi-estruturadas e o inquérito. A combinação destas técnicas possibilitou maior aprofundamento e abrangência do objecto.

A escolha da técnica da entrevista semi-estruturada por parte da investigadora deve-se ao facto desta tentar descrever, classificar e explicar a realidade social nas suas múltiplas dimensões.

Nas palavras de Haget (1995, p. 86), este é “ um processo de interacção social entre duas pessoas na qual uma delas, o entrevistador, tem por objectivo a obtenção de informações por parte do outro, o entrevistado. As informações são obtidas através de um guião de entrevista constando uma lista de pontos ou tópicos previamente estabelecidos de acordo com a problemática central”.

As 9 entrevistas realizadas foram do tipo semi-estruturado, com perguntas abertas dando uma grande abertura aos entrevistados para exporem os seus pontos de vista, não perdendo o fio condutor do estudo na orientação da entrevista, de modo a que os temas do guião fossem considerados por todos entrevistados. Os 50 inquéritos aplicados às mulheres trabalhadoras seguiram um guião⁷¹ lineado pela investigadora, tendo em conta os eixos fundamentais considerados pertinentes para a análise do objecto.

5.1 Eixos de análise

A presente análise tem como eixo central a percepção e concepção das mulheres no domínio do sistema laboral.

Tem como sub-eixos de análise:

A compreensão dos modos de intervenção do Serviço Social na esfera laboral e sociopolítica na sociedade angolana.

A articulação do Estado e Sociedade Civil nas respostas sociais de protecção à mulher no âmbito do trabalho e da família, bem como, os modelos de protecção e de política social na sociedade.

5.2 Objectivos

A inserção laboral enquanto mecanismo de inserção e integração social é concebida para ser fundamentada no espaço sociocultural, político e económico. É muito recente em Angola a construção do emprego feminino enquanto factor de edificação de uma cidadania.

Nas últimas décadas a questão do trabalho feminino passou a ser bastante notória, e o interesse deste espaço passou a ser bastante visível. Deste modo, tendo em conta a relevância

⁷¹ Apêndice VIII Inquérito.

dos estudos sobre a inserção laboral da mulher e o seu potencial para a integração social desta, este trabalho de investigação se prende com questões que visam identificar e compreender o processo de inserção laboral da mulher, sendo importante investigar os actores responsáveis por esta dimensão.

Tendo por base a literatura revista no nosso estudo, assinalamos os seguintes objectivos:

- 1- Objectivo principal - Determinar os factores discriminatórios de que as mulheres padecem no mercado de trabalho e que possam estar relacionados tanto com a sua entrada neste, como com a sua progressão na carreira.
 - Objectivo específico – Analisar de que modo, as desigualdades de género se inscrevem na esfera laboral.
 - Objectivo específico - Analisar a percepção das mulheres acerca dos custos pessoais envolvidos na maternidade, em termos da sua capacidade de conjugação da vida familiar e profissional.
 - Objectivo específico - Determinar os recursos /meios utilizados pelas mulheres no acesso ao emprego.
 - Objectivo específico - Analisar e determinar a percepção das mulheres quanto aos seus direitos na esfera laboral.

Estes objectivos serão investigados através das Entrevistas a Representantes Sociais (ONG's e IGT) e Assistentes Sociais (Apêndice I/II), e do inquérito por questionário às mulheres trabalhadoras (Apêndice IV).

- 2- Objectivo principal - Analisar o papel do Assistente Social nas questões da inserção da mulher no trabalho, bem como a sua percepção sobre o modo como está a acontecer.
 - Objectivo específico - Caracterizar as limitações e potencialidades do Serviço Social em articulação com os contextos de actuação do assistente social.

Tais objectivos serão estudados através da entrevista aos Assistentes Sociais (Apêndice I).

- 3- Objectivo principal - Determinar a importância e papel assumido pelo Estado na inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao nível das políticas de inclusão na esfera laboral.
 - Objectivo específico - Identificar os instrumentos de promoção da igualdade entre mulheres e homens a nível nacional.

Tais objectivos serão alcançados através da consulta da legislação laboral e das Entrevistas aos Representantes Sociais (ONG's e IGT) (Apêndice II).

5.3 Conceitos, variáveis e hipóteses

Pela análise documental feita e entrevistas exploratórias realizadas, constatamos que a inserção pode ser concebida em termos sociopolítico e cultural, enquanto instrumento de integração para a cidadania. Do ponto de vista conceptual o conceito de inserção que serve de base a esta investigação é a de inserção expressa nas relações sociopolíticas, enquanto ferramenta de exercício de poder.

Ainda, a integração e exclusão são dois conceitos fundamentais nesta investigação. O conceito de integração aqui apresentado é o de representação do individuo como sujeito capaz de produzir e manter-se como cidadão de direitos na sociedade, esta lógica é contrária à de exclusão. O conceito de integração é uma concepção humanista de participação social, relativa ao sentimento e atitudes de respeito ao outro, estando por isso presente nos aspectos burocráticos (legislação e políticas públicas/sociais).

Nesta pesquisa vamos estudar casos de mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho; casos de mulheres que já vivenciaram/vivenciam ou presenciaram situações de exclusão no contexto laboral e político, e de mulheres que se encontram integradas socioeconomicamente e politicamente.

Para além das noções acima mencionadas, importa referir outras duas fundamentais que importam distinguir, é o emprego (formal/trabalho típico) e o trabalho (informal/atípico). A noção de emprego é concebida por uma norma social determinada pelas formas de trabalho praticadas na actualidade; já o trabalho informal ou atípico pode ser compreendido pela total, ou suposta exclusão de formas de trabalho hoje praticadas, bem como, pela ausência ou desajuste de um enquadramento legal às necessidades actuais, pelas condições de risco e deficiente protecção social (Freire, 2000). Neste sentido, o trabalho informal inclui o clandestino e ilegal, ou as mais variadas formas de trabalho que não estão integradas na organização do trabalho sob controlo directo.

As variáveis independentes a ter em conta são: tipo de contrato; tempo no emprego actual; idade de início do trabalho; sectores/áreas laborais; condições de trabalho; acesso aos recursos; segregação; direitos.

Tendo por base os objectivos anteriormente referidos, bem como o enquadramento teórico no Capítulo I e II, foram formuladas e testadas as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O mercado laboral é marcado por condicionantes culturais, sociais, económicas e políticas que determinam os grupos incluídos ou excluídos deste.

H2: Existem na actualidade contextos facilitadores da integração das mulheres no mercado de trabalho.

H3: Para as mulheres o principal desafio à integração no mercado de trabalho é a conjugação da vida familiar com as actividades laborais.

H4: A participação no trabalho reflecte-se e potencia o grau de participação das mulheres na vida cívica, política e no acesso destas a bens e serviços.

H5: O capital social e as redes sociais são elementos determinantes para a inserção e integração das mulheres na esfera laboral.

A primeira hipótese remete para os factores determinantes para à exclusão/inclusão no mercado de trabalho, tendo em conta as seguintes variáveis: sexo, idade, formação profissional, educação, capital social, capital cultural. Isto associado aos contextos culturais, sociais, económicos e políticos.

A segunda hipótese remete para as transformações que têm ocorrido na sociedade angolana, e no modo como estas têm impulsionado a criação de políticas de inserção no mercado de trabalho de modo a que se possa diminuir as disparidades sociais.

A terceira hipótese remete para a importância que as condicionantes estruturais e sociais assumem na inserção destas no mercado do trabalho.

A quarta hipótese de trabalho remete para a questão da importância assumida pelo trabalho enquanto elemento de integração social. Bem como, ao facto da inserção das mulheres no mercado de trabalho as tornar mais aptas para participar na vida cívica e política.

A quinta hipótese relaciona-se com a significância das redes sociais e do capital social na obtenção do emprego, bem como na integração das mulheres no espaço laboral.

As hipóteses de trabalho permitiram estruturar e organizar a informação, servindo também como fio condutor, ajudando na compreensão do fenómeno estudado. Estas deram as

bases para a pesquisa, apresentando-se como respostas provisórias às perguntas de partida. Ainda, estas hipóteses de trabalho têm como principal objectivo, o de lançar pistas que orientem futuras investigações nesta temática. Neste sentido as hipóteses de trabalho aqui colocadas revelam apenas um esforço exploratório na compreensão deste fenómeno, porque tendo em conta as limitações da realização da investigação, que se prendem com a escassez literária, bem como da impossibilidade de acesso à documentação sobre a temática, não se tem a pretensão de obter conclusões que possam ser generalizadas ao nível nacional.

5.4 Contexto e população

Angola é uma República constitucional localizada na região ocidental da África Austral, com uma superfície de 1.246.700 quilómetros quadrados. Inclui parte dos sistemas hidrográficos do maior rio da África Ocidental, o Congo (4000 quilómetros), e do maior rio da África Oriental, o Zambeze (2680 quilómetros). Faz fronteira a norte e nordeste com a República Democrática do Congo, a leste com a Zâmbia e a sul com a Namíbia. É banhada pelo Oceano Atlântico numa extensão costeira com mais de 1600 quilómetros.

Cerca de 63 por cento do país está situado numa altitude entre 1000 e o 1600 metro; o ponto mais alto situa-se na região central, Monte Moco (2620 metros) na província do Huambo.

O clima inclui-se nas formas de inter-tropical e subtropical, por ser próximo ao mar, e pelas especificidades do seu relevo. Com duas estações por ano: o cacimbo, frio e seco e a estação das chuvas, quente e húmida, as temperaturas médias do país variam entre os 27°C de máxima e 17°C de mínima.

A sua população representa um amplo xadrez etnográfico, maioritariamente Bantu. O território está administrativamente dividido em 18 províncias subdivididas em municípios, e estes em bairros. As principais línguas são: o Umbundo, Kimbundu, Kikongo, Tchokwe, Kwanyama e Mbunda. Representando as duas primeiras mais de 60 por cento da população. O Português é a língua oficial.

Atendendo à exequibilidade do estudo, a presente investigação incidiu sobre a mulher urbana no mercado de trabalho formal na cidade de Luanda. Cidade que possui uma

superfície de 2.417.78 quilómetros quadrados e, é composta por 10 municípios: Cazenga, Cacuaco, Ingombota, Kilamba Kiaxi, Maianga, Rangel, Samba, Cacuaco, Viana, Sambizanga.

A escolha desta área geográfica deve-se ao facto de esta ser a capital do país e por ter uma grande afluência e influência no mercado de trabalho, uma vez que é considerada o centro de toda a vida económica e política do país.

5.5 Entrevista

Sendo a entrevista uma conversa com objectivo (Binghame e Moore, 1989), iniciou-se a mesma por uma breve apresentação pessoal, indicando alguns dos tópicos a serem abordados, bem como a duração prevista da mesma.

Das 9 entrevistas realizadas⁷² 4 foram aplicadas a profissionais de Serviço Social.

O início das entrevistas foi numa primeira fase informativo; deu-se a conhecer o seu objectivo geral, o âmbito da investigação, o que se esperava do entrevistado e garantiu-se a confidencialidade e anonimato de todos os dados. Ainda, pediu-se autorização para a gravação em áudio.

As entrevistas todas foram realizadas individualmente, no local de trabalho dos/das entrevistados/das, o que foi vantajoso na medida em que foram fornecidos alguns dados referentes à problemática. Porém, houve alguns inconvenientes, nomeadamente a relutância por parte de alguns/algumas entrevistadas/entrevistados em falar sobre determinados temas e as interrupções. Todavia, estas pausas acabaram por ser vantajosas na medida em que permitiram à investigadora reformular algumas das questões, observar melhor as atitudes e reacções dos/das entrevistadas/entrevistados de forma a adaptar o discurso ao contexto da entrevista. Pois foi possível constatar que os sujeitos iam modificando a sua forma de estar em função das questões que lhes eram postas.

Ao nível das técnicas utilizadas, optou-se por perguntar e reformular o que ajudou os/as entrevistadas/entrevistados a estruturar as suas cognições. Quanto às formas de perguntar, as questões feitas foram sobretudo impessoais e de opinião, pois aqui o ‘alvo’ não era o entrevistado. O facto de as questões serem de opinião e abertas deram liberdade aos entrevistados para falarem de acordo com a ordenação do tema que a sua própria estrutura

⁷² Apêndice XIV Entrevista.

mental, apesar de se ter utilizado um guião orientador de modo a garantir a pertinência da informação para a análise do objecto.

Os estilos de intervenção utilizados foram segundo Blanchet o reflexivo, o interrogativo e o reiterativo. Estes permitiram uma avaliação do discurso das/dos entrevistados/entrevistadas, levantar questões, fazer observações etc...

Elaborou-se uma grelha de análise das entrevistas, na qual foram enumerados/enunciados os principais aspectos das entrevistas, através de uma pesquisa temática que consistiu na análise de conteúdo. A construção da grelha foi feita de modo a que fosse possível classificar os discursos face aos assuntos abordados. Para tal foram seleccionados/determinados eixos de investigação.

Durante as entrevistas foram retiradas anotações relativas a cada situação concreta. E em alguns casos após o gravador estar desligado fluíram algumas questões e observações, sobre as questões compiladas no presente estudo.

As entrevistas estão enumeradas segundo a ordem de realização.

Os resultados das entrevistas, assim como alguns discursos ilustrativos desses resultados constam do Capítulo II.

5.6 Inquérito por Questionário

Posteriormente às entrevistas procedeu-se à construção do questionário.

A construção do inquérito e a formulação das questões constituíram uma fase fulcral do desenvolvimento do inquérito. Nesta etapa, após um estudo preliminar que auxiliou a elaboração do questionário⁷³, tivemos em atenção os objectivos e hipóteses definidas, e listamos as variáveis a serem medidas.

Passamos à construção do inquérito; numa fase inicial fez-se uma listagem de questões que serviram de base à construção do questionário. A elaboração das perguntas teve em conta: a variável de cada pergunta; os tipos de resposta e as escalas adequadas ao tratamento das variáveis a que as perguntas se reportam; as técnicas que foram utilizadas na

⁷³ Estudo para auxiliar a elaboração de um questionário novo. São utilizados quando se quer confirmar os resultados de um trabalho apresentado na literatura (Hill e Hill, 2005).

análise dos dados. Após uma análise destas, procedemos à eliminação das questões que não possuíam a informação solicitada, e das que não poderiam ser respondidas pelas inquiridas.

Também, sabendo o que procurar construímos as questões de forma clara e curta, evitando palavras fortemente conotadas ou susceptíveis de bloquear a comunicação, para assim evitar perguntas tendenciosas e garantir que estas tivessem o mesmo significado para todos, para que todos os inquiridos compreendessem do mesmo modo todas as perguntas. Pelo que tendo em conta as categorias linguísticas e mentais da população a inquirir tentamos formular as questões numa linguagem corrente.

E ainda, tendo em conta a lógica das respostas e a coerência das questões na sucessão dos temas, tivemos em atenção a disposição das perguntas visto que esta poderia influenciar as respostas, o que permitiu uma maior fluidez do inquérito e um bom encadeamento dos temas; ainda assegurámos que cada questão tivesse uma única pergunta, de forma a evitar repetições e a garantir uma certa coerência no conteúdo das questões, evitando assim que o inquérito se tornasse monótono.

O inquérito foi elaborado com perguntas fechadas e abertas, o que permitiu uma melhor e maior compreensão dos fenómenos a partir do ponto de vista do sujeito/objecto. As questões fechadas serviram essencialmente para caracterizar a população em estudo, propondo um leque de respostas previamente fixadas.

As perguntas abertas tiveram como propósito central a recolha de indicadores de análise através do discurso. Em contrapartida, a sua formulação exigiu cuidado e o seu processamento foi moroso, exigindo recurso à análise de conteúdo.

Ao nível da apresentação do questionário, foi feita uma pequena introdução, que apresenta os objectivos, bem como o papel do inquirido apelando à sua colaboração. Também, se teve em atenção à estética e funcionalidade (orientação, leitura e preenchimento) deste do processo de construção. Pré-codificaram-se as perguntas fechadas.

A primeira (1ª) parte do inquérito diz respeito aos dados pessoais; a segunda (2ª) às trajectórias profissionais do público-alvo; a terceira (3ª) parte, à representação da mulher no mercado e na sociedade; a quarta (4ª), à caracterização das principais mudanças na esfera familiar decorrentes da situação de emprego.

Para a sua aplicação foi feito um pré-teste a um conjunto de 10 pessoas do grupo alvo, escolhidas aleatoriamente. O que permitiu testar a estrutura, as formas do inquérito e registar todas as limitações do mesmo. Em seguida reformularam-se algumas das perguntas do questionário de modo a que a linguagem fosse mais acessível e perceptível. Após este processo, procedeu-se à construção do inquérito definitivo. O pré-teste contribuiu para uma estimativa do tempo necessário ao preenchimento do inquérito (20-35 minutos).

Como já referimos anteriormente, a aplicação prática deste foi feita na cidade de Luanda, sendo que para tal, foi solicitado o apoio/permissão de algumas instituições (Apêndice X). A amostra é constituída por 50 mulheres que trabalham no sector formal, com idades compreendidas entre os 25 e 35 anos de idade. A escolha do intervalo etário da população alvo foi determinada pelas informações recolhidas durante as entrevistas e consulta da legislação, nos quais se obteve a informação de que as mulheres que estavam a entrar para o mercado de trabalho formal tinham como mínimo de idade 25 anos, e que a participação nos concursos públicos está dependente da variável idade, sendo que a idade máxima para a participação neste são os 35 anos de idade.

Habitualmente estimar-se-ia uma composição próxima do todo, porém, não havendo dados representativos sobre a população alvo, revelou-se difícil a tarefa de delimitação do universo e da amostra. Também, dada às limitações temporais, económicas, de locomoção e o escasso conhecimento da realidade optamos por um universo com uma dimensão inferior a 100 casos⁷⁴. Atendendo a estes factores a investigadora decidiu requerer o apoio de diversas instituições na recolha de informação, através de uma carta (Apêndice X). Tais casos foram-nos disponibilizados por algumas das instituições com as quais contactamos (Universidade Independente de Angola, Ministério do Interior, Comando-Geral da Polícia, MINFAMU, MAPESS, AMPA, OMA, Inspeção-Geral do Trabalho).

Foi assegurada a confidencialidade da informação às inquiridas e prestados esclarecimentos sobre o preenchimento dos questionários. Os inquéritos foram preenchidos na presença da entrevistadora, por contacto face a face.

O método de amostragem utilizado foi o método de amostragem não probabilística por conveniência (o pesquisador selecciona membros da população mais acessíveis). Visto

⁷⁴ “Do ponto de vista prático, uma investigação de um mestrado pode ter um universo composto por 100 a 500 casos. Porém, é razoável um universo com uma dimensão inferior a 100 casos quando se pretende usar análise de dados qualitativa (cf. Hill e Hill, 2006, p.43).

que o universo é grande; a escolha deste método assentou sobretudo no facto deste ser o mais económico em termos de tempo. Sabemos que à escolha deste método apresenta fortes limitações, por isso os resultados e as conclusões aqui apresentados não podem ser generalizadas.

Tecnicamente, para medir as características dos casos, fez-se uso de escalas nominais⁷⁵ e escalas ordinais⁷⁶.

No que diz respeito à análise dos dados, elaborou-se uma grelha de codificação com códigos numéricos, através do processo de codificação axial⁷⁷ e codificação aberta⁷⁸. No mesmo estabeleceu-se relações hipotéticas entre subcategorias de análise e a categoria central; verificaram-se hipóteses; procuraram-se variações do fenómeno.

A grelha de codificação foi composta por termos que correspondiam aos conceitos que se queriam apreender; os dados relacionaram-se com os conceitos definidos na teoria analítica. A definição da grelha de codificação correspondeu à elaboração de um livro de códigos (Apêndice IX) no qual as unidades de contexto e os respectivos códigos estavam definidos.

A análise dos dados procedeu-se em simultâneo com a recolha da informação, de modo a que fosse possível encontrar os factores determinantes para a inserção das mulheres no mercado de trabalho angolano, tendo em conta as políticas sociais, as práticas cívicas destas. Bem como, avaliar os comportamentos da sociedade em geral perante estas.

⁷⁵ Segundo Manuela Hill e Andrew Hill (2005, p. 106), “este tipo de escalas consiste num conjunto de categorias e respostas qualitativamente diferentes e mutuamente exclusivas”. Estas variáveis permitem classificar os indivíduos de acordo com atributos que os diferenciam entre eles.

⁷⁶ Estas escalas estabelecem uma relação de ordem numérica entre as suas categorias (Hill e Hill, 2005). Sendo assim, permitem classificar os indivíduos em termos de tributos qualitativos, permitindo estabelecer uma ordem.

⁷⁷ “In grounded theory we link subcategories to a category in a set of relationships denoting causal conditions, phenomenon, context, intervening conditions action and interactional strategies, and consequences” (Strauss e Corbin, 1990, p.99).

⁷⁸ “Open coding is the part of analysis that pertains specifically to the naming and categorizing of phenomena through close examination of data” (Strauss e Corbin, 1990, p.62). Por outras palavras, a codificação aberta permite descobrir categorias e desenvolver categorias com base na análise de conteúdo.

6. Apresentação e Discussão dos Resultados

6.1 Dados pessoais

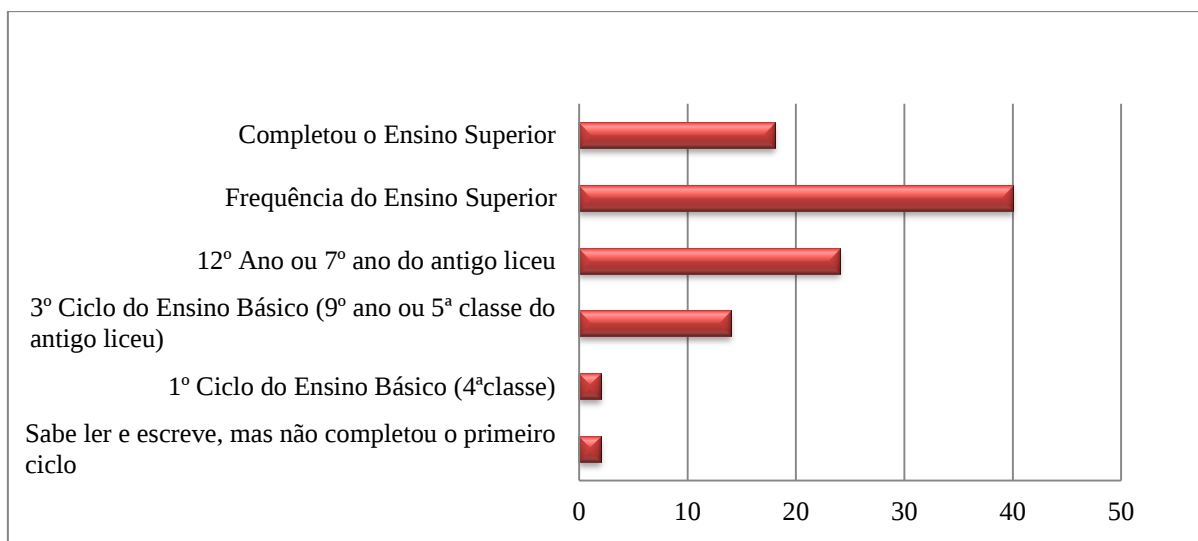
Os inquéritos foram feitos a mulheres com idades compreendidas entre os 25 e 35 anos de idade. A idade média das entrevistadas é 29,14.

Quanto à naturalidade, das cinquenta (50) inquiridas trinta e três (33) são naturais de Luanda, quatro (4) da Província de Cabinda, três (3) do Huambo, três (3) de Benguela, três (3) da província de Malanje, duas (2) do Uíge e outras duas (2) do Moxico.

Relativamente ao estado civil: 56% das entrevistadas eram casadas até ao momento do inquérito, 32% solteiras, 6% viúvas e 6% divorciadas.

Sabemos que a empregabilidade constitui-se como um conjunto de capacidades adquiridas no sistema educativo e na informação ao longo da vida, e que o sucesso da integração profissional depende do desenvolvimento das competências e habilidades necessárias para a sua aplicação ao nível do mercado, quer ao nível da inserção ou da progressão profissional (Bouguet, 2006 e Gaio, 2005). Atendendo a este facto é necessário saber qual é o grau de instrução das entrevistadas.

Gráfico 3- Grau de Instrução



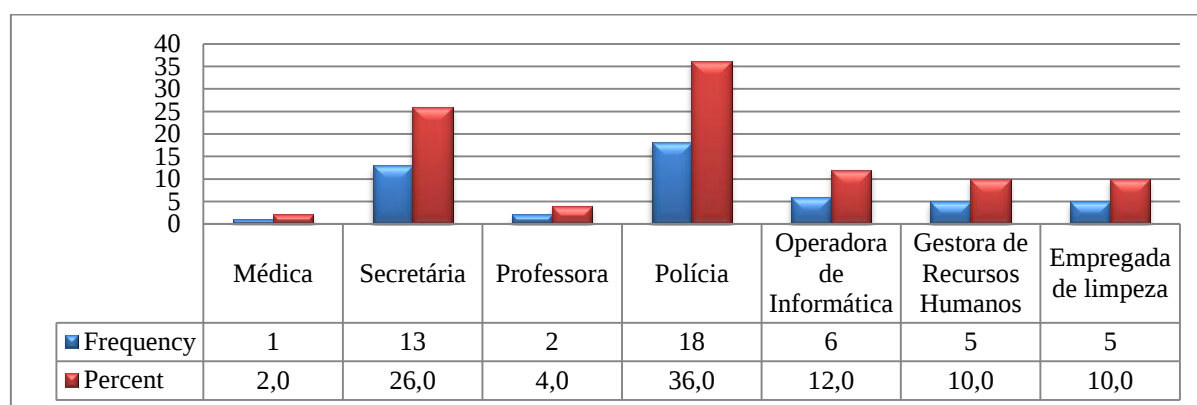
Na análise teve-se em conta os indivíduos que completaram o ensino superior e os que ainda não o concluíram. Aferiu-se que 40% das inquiridas, quando questionadas sobre o seu grau de instrução respondeu que frequentava o ensino superior, 24% possuem o 12º ano ou 7º ano do antigo liceu. Regista-se também que 18% das entrevistadas possuem o ensino

superior, 14%, o 3º ciclo do ensino básico (9º ano ou 5ª classe do antigo liceu), 2%, o 1º ciclo do ensino básico (4ª classe). E ainda, verifica-se que 2% sabe ler e escrever, mas não completou o primeiro ciclo. Neste sentido o percurso educativo em muitos casos é paralelo ao profissional. Pois como se irá constatar no gráfico abaixo as áreas em que algumas das inquiridas estão inseridas exigem habilitações literárias elevadas (informática, medicina, gestão, etc).

6.2 Trajectória Profissional

No que diz respeito à trajectória profissional, os valores expressos no gráfico permitiram desenhá-la. Começaremos por traduzi-los a partir da profissão das inquiridas.

Gráfico 4- Por favor poderia dizer qual é a sua profissão?

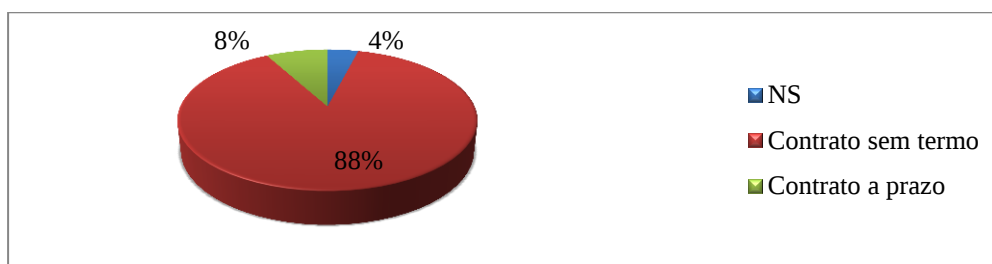


Pode-se observar no gráfico (4) que 36% das inquiridas tinha como profissão Polícia, enquanto 26% eram Secretárias, 12% Operadoras de Informática, 10% Gestoras de Recursos Humanos, 4% Professoras e 2% Médicas. É possível constatar que todas as profissões aqui mencionadas dizem respeito ao Sector dos Transportes, Serviços e Industria Transformadora, profissões marcadas pelo género.’ (Santos, 2010, p.104), ou seja, a segregação das mulheres em funções destes sectores. Pois como sabemos, a estruturação laboral ocorre também pela conotação de determinadas funções a feminilidade e masculinidade, por esta razão Acker (1992)⁷⁹ afirma que “ o trabalho não pode ser desligado do corpo, isto é, do género sexual que o realiza” (Santos, 2010, p.104).

⁷⁹ Acker, Joan (1992), «Gendering organizational theory», in Albert J. Mills e Peta Tancred (eds.), *Gendering organizational analysis*, Newbury Park, Sage, 248-260 in Santos, Gina Gaio (2010). “Gestão, trabalho e relações sociais de género”. In Ferreira, Virgínia (org.). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (pp. 99-132).

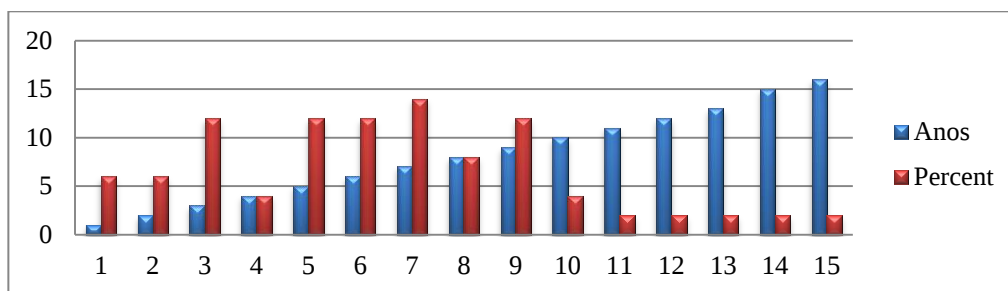
Todavia, a participação das mulheres numa área tida como predominante masculina, como é o caso da Polícia, faz-nos crer que apesar da persistência das desigualdades relacionadas aos sectores de trabalho escolhidos pelas mulheres e pelos homens, algumas das desigualdades começam a dissipar-se. Ou seja, o género começa a deixar de ditar e orientar o destino social e profissional dos indivíduos, isto apesar de continuar a influenciar as suas acções e o curso dos acontecimentos.

Gráfico 5- Que tipo de contrato tem?



Quanto ao tipo de contrato de trabalho, devemos mencionar que dada a importância deste na compreensão do emprego, achamos pertinente conferir o vínculo contratual existente entre as trabalhadoras e as entidades patronais, para assim entender melhor o lugar que a mulher ocupa neste espaço. Os resultados mostram que quanto ao tipo de contrato de trabalho, 88% das inquiridas tinha um contrato sem termo, 8% contrato a prazo e 4% não sabia o tipo de contrato que tinha. O que nos leva a interpretar que apesar da falta de postos de trabalho e da pouca protecção social existente, preexiste nas instituições laborais em Angola a concepção de emprego seguro ou emprego para a vida, o que garante alguma estabilidade social e económica (Kovacs, 2002). Deste ponto de vista, o emprego no contexto angolano ainda não é reportado pela demanda de conhecimentos, mas sim pela necessidade de preenchimento das lacunas sociais. Presume-se que a presença deste tipo de emprego deve-se ao fraco desenvolvimento institucional e às políticas sociais paternalistas herdadas na Primeira República.

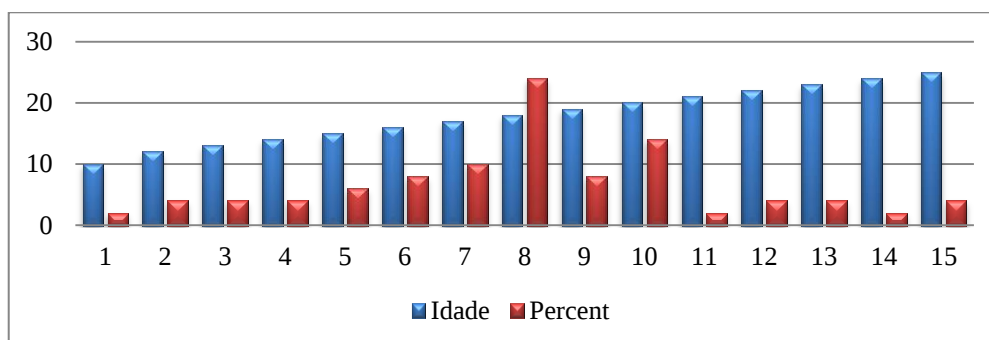
Gráfico 6- Há quanto tempo está no emprego actual?



Através dos dados é possível perceber que quanto ao tempo no emprego actual, até à data: 48% encontrava-se há mais de 7 anos no mesmo emprego, enquanto 52% encontrava-se há pelo menos 1 ano no emprego actual.

Em termos genéricos, estamos perante pessoas com uma larga experiência profissional, que se encontram estáveis na sua situação laboral, estando por isso integradas na sociedade. Pois como Hespanha (2007) perspectiva, o emprego é um elemento de integração e identidade social e pessoal. Dentro deste prisma, os factores tipo de contrato de trabalho e tempo no emprego actual asseguram a: integração na actividade profissional, a segurança financeira, as relações sociais e a organização do tempo e da identidade.

Gráfico 7 - Com que idade começou a trabalhar de forma regular?



No quadro do trabalho sabe-se que em Angola existe uma realidade paralela à institucionalizada pelo Estado. Esta é uma realidade que apesar de percepcionada com negatividade, é aceite devido à situação socioeconómica do país, e à herança cultural de trabalho existente na sociedade. A realidade de que se fala é a do trabalho infantil.

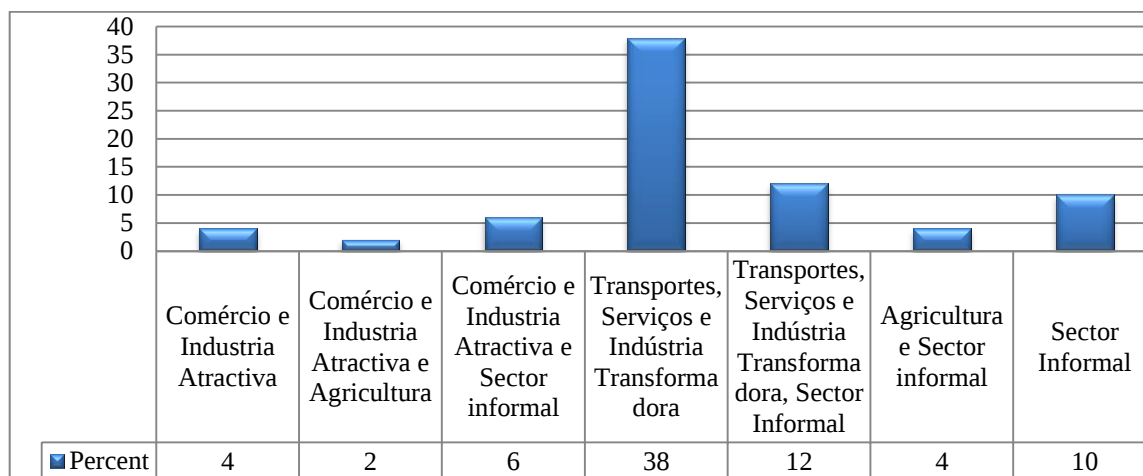
Apesar de que no toca às leis que protegem as crianças o trabalho infantil ser punível, os dados aqui ilustrados dão-nos a conhece-la, pois quando questionadas as entrevistadas sobre a idade com que começaram a trabalhar de forma regular, deparámo-nos com o facto de o percurso profissional destas registar-se numa amplitude que varia entre os 10

e 25 anos de idade. Constatou-se também que 38% das entrevistadas começou a trabalhar de forma regular antes dos 18 anos de idade.

A problemática do trabalho infanto-juvenil e da inserção precoce no mercado de trabalho é bastante preocupante, razão pela qual tem sido alvo de interesse da ONU e da Organização Internacional do Trabalho, que desde a sua fundação em 1919, “ tem dedicado particular atenção ao combate contra o trabalho infantil e à protecção do trabalho de menores”. Destaca-se ainda que já em 1959 a ONU havia aprovado a Declaração dos direitos da criança (Azevedo, 1999, p.12).

Salienta-se aqui que o emprego informal depende das características dos indivíduos e dos contextos em que em que estão inseridos, dado que o mercado nacional caracteriza-se por uma baixa taxa de alfabetização e que esta é predominantemente feminina, razão pela qual o sector informal é maioritariamente feminino (Grassi, 2001).

Gráfico 8- Poder-me-ia fazer uma breve caracterização de todos os seus empregos até ao actual?



Numa avaliação geral das respostas é possível perceber que o sector dos Transportes, Serviços e Industria Transformadora continua a ser predominante no percurso da inquiridas, uma vez que quando lhes foi pedida a caracterização de todos os seus trabalhos até ao actual, 50% mencionou ter passado por áreas deste sector durante o seu percurso profissional.

É também importante realçar que as entrevistadas perante a questão do percurso na actividade laboral incorporaram a data da actividade profissional, independentemente do facto de esta ser formal ou informal. Pelo que aqui menciona-se ‘trabalho’ e não emprego intencionalmente, porque pretende-se abarcar as actividades de cariz informal. Razão pela

qual, achou-se também importante mencionar o sector informal, pois apesar de este não fazer parte da categorização ‘oficial’, muitas das actividades mencionadas pelas entrevistadas têm características da economia informal, ou seja, correspondem a “todo um vasto leque de comportamentos económicos, socialmente admissíveis, mas que escapam quase totalmente, ou pelo menos, parcialmente ao controlo dos órgãos de poder público local/regional/nacional em matéria de fiscalização, laboral, comercial, sanitárias ou de registo estatístico”. Em suma, “trata-se de actividades económicas legais realizadas por agentes económicos ilegais” (Lopes, 2000, p.102). Opondo-se deste modo à noção de emprego, uma vez que o emprego surge como fundamento dos direitos de cidadania. Neste sentido, “a cidadania organiza-se a partir do emprego, colocando-o no seu centro como a acção social por excelência. A sua característica principal é o facto de este assentar na lógica do assalariamento” e de protecção social. (cf. Hespanha, 2007, p. 28).

Destas inquiridas, 10% referiu que antes do emprego actual o seu percurso laboral passou unicamente pelo sector informal. Todavia, somando o valor total do número de inquiridas que passou pelo sector informal e exerceu funções também em outros sectores chega-se a uma percentagem de 32% das entrevistadas. Este número é preocupante, pois como Maria Rubio e Sílvia Monteiro (2002) apontam, a falta de trabalho e a precariedade laboral são factores importantes de exclusão social. Contudo, tal situação é explicável se tivermos em conta três pontos: primeiro, o facto de existir pouca oferta de trabalho formal; segundo, este é o sector que mais abarca e responde à demanda laboral existente no país fazendo por isso parte do percurso de uma grande parcela da população, sendo considerada uma prática disseminada e aceite na sociedade; e por último, o facto de este acompanhar inserções profissionais precoces.

Tabela 4- **Como classifica as suas condições de trabalho?**

		Frequency	Percent
Valid	Boas	13	26,0
	Muito boas	1	2,0
	Nem boas nem más	33	66,0
	Más	3	6,0
	Total	50	100,0

Quanto à classificação das suas condições de trabalho, é notória a não satisfação total destas para com as suas condições de trabalho, uma vez que, 66% partilha da opinião de que

estas não são nem boas nem más. Esta percentagem pode ser uma expressão dos obstáculos percebidos no emprego ou simplesmente um reflexo da sua insatisfação com actual situação profissional. Visto que o grau de satisfação traduz-se numa dimensão subjectiva para com as condições de trabalho e para com as motivações e recompensas decorrentes da situação laboral.

Ainda, 26% das mulheres inquiridas classificou as suas condições laborais como sendo boas, 2% mencionaram-nas como sendo muito boas e 6% como sendo más.

6.3 Estratégias de Acesso e Inclusão no Mercado de Trabalho

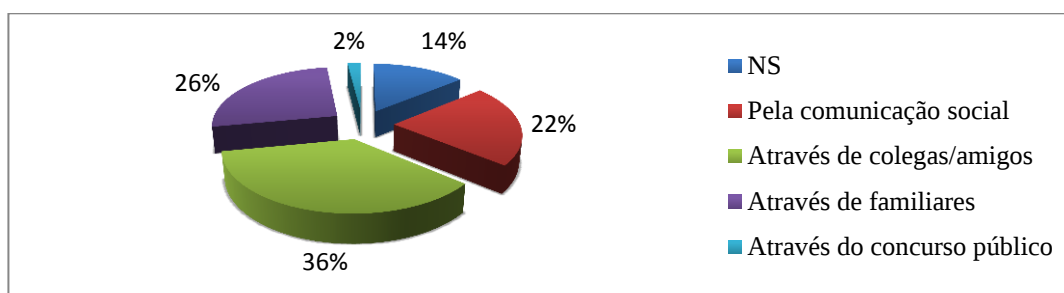
Tratando-se de um trabalho sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho não poderíamos estudá-lo sem que se aborde a representação da mulher na sociedade. Para tal, ter-se-á em consideração os sistemas sociais de oportunidades, atendendo o seu papel na reprodução das desigualdades sociais.

Sabe-se que hoje o emprego significa inserção e integração, neste contexto todos nos inserimos em estruturas que se encontram fora e dentro de nós, estruturas estas próprias das condições em que nascemos, dentro das quais cada um tem um papel e comportamento associado a estas mesmas. Daí, que seja tão importante para este tópico analisar os mecanismos e meios utilizados pelas mulheres no acesso ao emprego.

De acordo com Ibarra (1993)⁸⁰, o acesso às redes informais que dizem respeito aos relacionamentos e contactos profissionais são importantes na eficácia no trabalho e para a progressão (Santos, 2010, p. 102), pois potenciam as condições para que estes processos ocorram.

⁸⁰ Ibarra, Herminia (1993), «Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework», *Academy of Management Review*, 18 (1), 56-87 in Santos, Gina Gaio (2010). “Gestão, trabalho e relações sociais de género”. In Ferreira, Virgínia (org.). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (pp. 99-132).

Gráfico 9- De que forma obteve informação sobre este emprego?



Os resultados mostram que das 50 inquiridas 36% obteve informação sobre o emprego actual através de colegas/amigos, 26% através de familiares, 22% pela comunicação social e apenas 2% pelo concurso público. Enquanto os restantes 14% não sabia de que forma obteve informação sobre o emprego, o que demonstra a influência das redes familiares e profissionais no percurso laboral.

Tabela 5- Na sua opinião quais as três principais estratégias utilizadas pelas mulheres no acesso ao emprego?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Redes familiares	1	2,0	2,0
	Redes familiares e Redes sociais	10	20,0	22,0
	Redes familiares, Redes sociais e Habilitações literárias	6	12,0	34,0
	Redes familiares, Redes sociais e Concurso público	5	10,0	44,0
	Redes familiares e Habilitações literárias	2	4,0	48,0
	Redes familiares e Concurso público	5	10,0	58,0
	Redes sociais	3	6,0	64,0
	Redes sociais e Habilitações literárias	3	6,0	70,0
	Redes sociais, Habilitações literárias e Concurso público	2	4,0	74,0
	Redes sociais e Concurso público	1	2,0	76,0
	Habilitações literárias	7	14,0	90,0
	Habilitações literárias e Concurso público	2	4,0	94,0
	Concurso público	3	6,0	100,0
	Total	50	100,0	

Ao nível das estratégias de inserção laboral, verificou-se que as redes sociais e familiares são concebidas por 20% das inquiridas como sendo um dos principais

mecanismos/meios de inserção laboral. Ainda, a categoria redes sociais enquanto estratégia foi enunciada por 60% das inquiridas.

No que concerne à inclusão no trabalho, das 50 entrevistadas, 58% destas referem elementos pertencentes à categoria redes familiares; 44% referem as habilitações literárias como sendo um recurso essencial para a entrada no mercado de trabalho, enquanto apenas 36% o concurso público como ‘facilitador’ no acesso à esfera laboral.

A interpretação destas respostas aponta para que a empregabilidade em Angola dá-se por força dos contactos e conhecimentos das redes sociais e familiares, ou seja, esta advém muito do capital social dos indivíduos, pois este representa uma viabilidade no projecto laboral, convertendo-se assim, num “ corolário dos conhecimentos, habilidades e esforço individual de adequação” (Paiva, 2001, p. 59). Daqui decorrem duas hipóteses: primeira, as redes sociais e familiares têm especial relevância no processo de inserção; segunda, o capital social é encarado como um mecanismo rentabilizável de recursos. O que remete para o que Loury, citado por Portes (2000) dizia acerca do capital social.

Loury (1977, p.176)⁸¹ declarava que “ a noção de meritocracia segundo a qual, numa sociedade livre, cada indivíduo ascenderá ao nível definido pela sua competência entra em conflito com a observação de que ninguém percorre esse caminho completamente só. O contexto social em que ocorre a maturação individual condiciona fortemente aquilo que, de outra forma, indivíduos de competências equivalentes poderiam alcançar. Isto implica igualdade absoluta de oportunidades, ... é um ideal inalcançável” (Portes, 2000, p136).

Ainda, há que ressaltar que o capital social como fonte de trabalho formalizado cria uma nova situação social, uma vez que coloca novos problemas para o sistema de estratificação socioprofissional, pois o mercado obedece à lógica de relações sociais que beneficiam, pelo seu funcionamento, aqueles que detêm o poder. Ou seja, não se trata de dar maior peso à competência, mas sim, de considerar aspectos pessoais e disposições subjectivas para dar maior peso na avaliação objectiva das qualificações e exigências para ocupar postos de trabalho.

⁸¹ Loury, G. C. (1977), “A dynamic theory of racial income differences”, in P. A. Wallace e A. M. La Mond (orgs.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington, MA: Heath, pp. 153-186. In Portes, Alejandro (2000) – “Capital Social: origens e aplicações na sociologia contemporânea”. *Sociologia, Problemas e Práticas*. Nº 3, pp. 113-158.

Tabela 6- Na sua opinião, quais os principais obstáculos percebidos pelas mulheres no acesso ao emprego e no emprego?

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Estereótipos de género	4	8,0	8,0
	Estereótipos de género Maternidade	12	24,0	32,0
	Estereótipos de género, Maternidade Falta de qualificações	2	4,0	36,0
	Estereótipos de género, Maternidade e Idade avançada	1	2,0	38,0
	Maternidade	25	50,0	88,0
	Maternidade Falta de qualificações	3	6,0	94,0
	Maternidade, Falta de qualificações Idade avançada	1	2,0	96,0
	Maternidade e Disparidades salariais	1	2,0	98,0
	Maternidade Idade avançada	1	2,0	100,0
	Total	50	100,0	

Como se pode verificar na tabela (6), quanto aos principais obstáculos percebidos pelas mulheres no acesso ao emprego, 42% das inquiridas referiu a maternidade como sendo a principal barreira para a não concretização da actividade laboral. Importa ainda referir que de entre estes 42%, 50% referiu-a particularmente sem menção de outras categorias como sendo um dos entraves ao acesso ao emprego e no emprego. Também, 38% das entrevistadas respondeu que os estereótipos de género são um dos principais entraves à actividade laboral por parte das mulheres; 12% a falta de qualificações literárias/académicas; 6% a idade avançada e 2% as disparidades salariais.

Apesar dos diversos obstáculos evidenciados, o facto de a idade aparecer como uma barreira comum à inserção/integração profissional constitui um dos desafios que se coloca actualmente na dinâmica de trabalho e de actuação do Estado. Este é um paradoxo, pois por um lado o mercado de trabalho tende a excluir os mais velhos, por outro requer força de trabalho capacitada independente do factor idade.

Também, o facto de 38% das inquiridas ter dito que um dos principais obstáculos percebidos pela mulher no acesso e no emprego são os estereótipos de género é bastante preocupante. Consideramos que a discriminação repousa no conteúdo funcional dos sistemas sociais e que esta “ impede as pessoas de ter voz e de participação plena, subvertendo assim a

democracia e a justiça no local de trabalho”⁸². O que significa que esta tem implicações sobre a participação cívica da mulher, e são representativas do défice democrático existente.

Observando os valores aqui apresentados, conclui-se não só que as mulheres ainda padecem de diversas formas de discriminação no emprego e no acesso a este, como que permanecem ainda diversas crenças que impossibilitam o percurso laboral e social destas. Assim, as mulheres não têm conseguido a igualdade devido à existência de um conjunto de factores bloqueadores presentes na compreensão do género e dos papéis sociais estruturados em torno deste.

Ainda, estas situações encontram-se em consonância com o que Santos (2008) diz a respeito da interacção entre família e trabalho, e ao conflito entre género e trabalho/emprego. De facto, este é um reforço negativo na sua capacidade de empregar-se e, no desenho do projecto profissional.

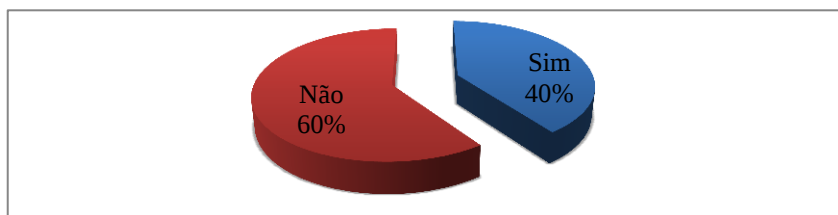
Depreende-se também daí que a mobilidade social no caso das mulheres ainda está muito condicionada, e que o modelo social existente ainda é muito demarcado pela ‘cultura tradicional’ ou paternalista. Sendo assim, a mobilidade é condicionada pelo que Ann Morrison e Mary Von Glinow (1999)⁸³ denominam como o ‘efeito tecto de vidro’, ou seja, por uma “uma barreira subtil e invisível, mas no entanto muito forte que impede as mulheres de ascenderem às posições de topo e de maior responsabilidade da organização pelo simples facto de serem mulheres” (Santos, 2010, p.100).

Dado, os dados acima mencionados, crê-se que seja preciso intervir melhor ao nível dos conhecimentos das leis, bem como, na promoção e reconhecimento das capacidades das mulheres, destacando a consciencialização para com os problemas de que estas padecem, indo de encontro assim às propostas políticas e sociais apresentadas.

⁸² OIT (2003). “Time for Equality at Work. Global Report. Genebra OIT”. In Casimiro Ferreira, António (2005) *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso de discriminação entre mulheres e homens*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nº4.

⁸³ Morrison, Ann e von Glinow, Mary (1990), «Women and minorities in management», *American Psychologist*, 45 (2), 200-208. In Santos, Gina Gaio (2010). *Gestão, trabalho e relações sociais de género*. In Ferreira, Virgínia (org.) *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-132.

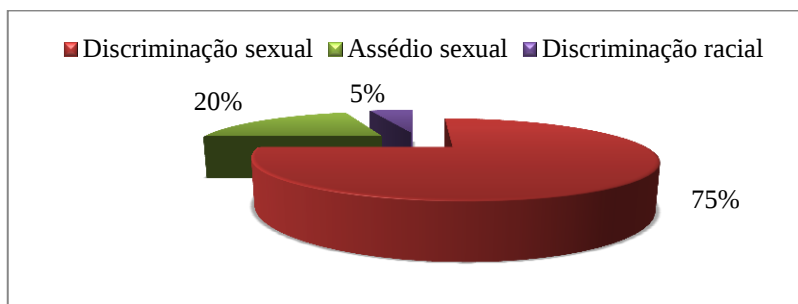
Gráfico 10- Alguma vez sofreu algum tipo de discriminação no seu trabalho?



Verifica-se que 60 % das entrevistadas no que toca à discriminação no trabalho respondeu que nunca sofreu nenhum tipo de discriminação e, as restantes 40% já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho.

Sabe-se que o processo de inserção da mulher nos sectores formais é um fenómeno relativamente novo em Angola, e que este ainda não é totalmente aceite na sociedade devido a alguns estereótipos visíveis na concepção de género. Razão pela qual, muitas das vezes vislumbra-se uma inserção profissional diferenciada para as mulheres, no contexto da integração laboral e social. Ou seja, uma trajetória pontuada por situações de distinções. Algumas destas situações foram enunciadas no gráfico (10), como se pode verificar.

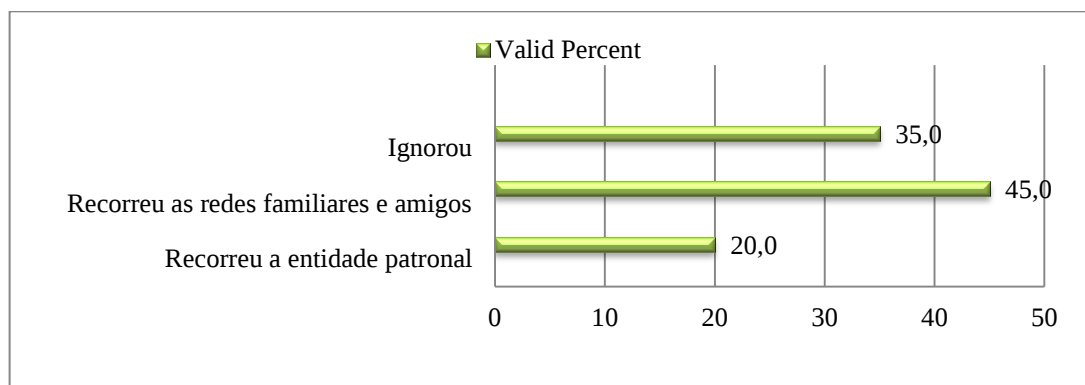
Gráfico 11- Se sim, poder-me-ia descrever a situação pela qual passou?



Quanto à discriminação no trabalho, nota-se que das 20, ou seja, 40% das inquiridas que indicou já ter sofrido algum tipo de distinção no trabalho, quando questionadas pela situação pela qual passou, 75% relatou ter passado por situações de discriminação sexual. Um valor preocupante, por referência às condições objectivas de inserção profissional, face à importância do emprego no processo de integração na sociedade.

Verifica-se também que nos 20 casos em que as inquiridas responderam já ter sofrido discriminação, 20% passou por uma situação de assédio sexual e, 5% por discriminação racial.

Gráfico 12- Que estratégias foram usadas por si para a superação desta situação?



Tais situações foram superadas através do apoio dado pelos familiares e amigos (45%); ignorando, ou seja, não dando relevância/importância a situação (35%); ou mesmo recorrendo a entidade patronal (20%).

Nesse sentido, e a avaliar pelas respostas dadas, registam-se as seguintes considerações: primeira, a de que as situações de discriminação não são devidamente denunciadas, o que provavelmente inviabiliza, ou inviabilizará a representatividade das estatísticas oficiais, existindo deste modo muitas cifras negras, isto é, casos e situações não identificadas e denunciadas. Segundo, as redes familiares e sociais continuam a ser de forma evidente uma parte estrutural do projecto de vida laboral dos indivíduos, consubstanciando uma função social e ética.

Por tanto, é à luz deste percurso que o emprego se produz. Isto é, pela experiência e possibilidade de ao longo do projecto profissional ser confrontada com uma situação discriminação.

6.4 Cidadania e Direitos Laborais

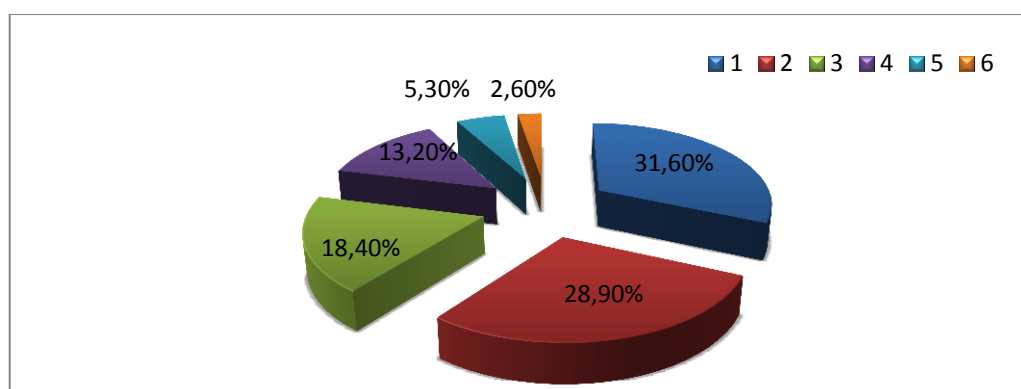
De acordo com o que o que foi definido no domínio das linhas orientadoras da investigação, a esfera familiar pode constituir um elemento fulcral na compreensão do processo de inserção/ inclusão e integração laboral. Neste ponto, as estruturas familiares emergem como um ponto-chave da vivência no emprego.

Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell (1985)⁸⁴ definem o conflito entre o trabalho e a

⁸⁴ Greenhaus, Jeffrey e Beutell, Nicholas (1985), «Sources of conflict between work and family roles», *Academy of Management Review*, 10 (1), pp.76-88. In Santos, Gina Gaio (2010). “Gestão, trabalho e relações sociais de

família como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspectos. As exigências cumulativas derivadas dos vários papéis podem resultar, assim, em dois tipos de conflito: a interferência do trabalho na família; interferência da família no trabalho (Santos, 2010, p. 111).

Gráfico 13- Número de filhos



Vejamos que das 50 entrevistadas 38 têm filho/s; o número de filhos varia numa amplitude de 1 a 6, sendo a média de 2,39 filhos por mulher. Destas 31,6% referiu ter somente um filho. Se tivermos atenção à taxa de natalidade do país (6 filhos por pessoa), podemos concluir que estes valores podem significar duas coisas: uma mudança no modo como a maternidade é percebida pelas mulheres face à situação de emprego; ou pode ser uma resposta às dificuldades na conjugação da vida familiar e profissional, uma vez que, é cada vez mais perceptível que a actual visão capitalista do trabalho/emprego acaba por colocar as mulheres sob pressão obrigando-as a adiar a maternidade.

Sabe-se que cada vez mais o mercado de trabalho é orientado por medidas que visam a melhoria da empregabilidade. Uma destas é a licença de maternidade, pois esta é um reforço legal que regula a eventualidade da maternidade, de modo a que as beneficiárias tenham um alicerce conceptual e ideológico que seja um recurso de actuação e incrementação dos direitos laborais.

Atendendo à importância da licença de maternidade na concepção do emprego feminino, acha-se primordial perceber o seu grau de representatividade, bem como, o impacto

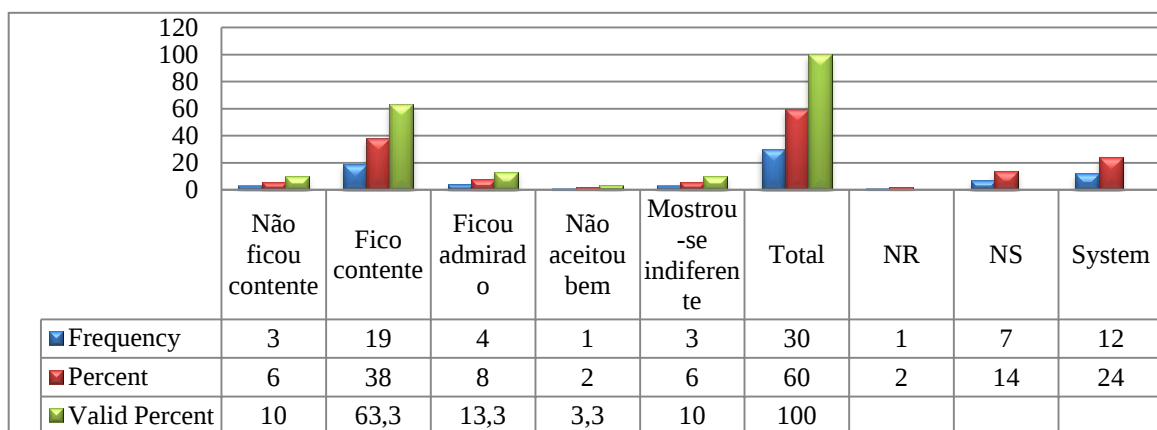
género”. In Ferreira, Virgínia (org.). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp. 99-132.

desta medida na vida profissional e familiar das entrevistadas.

Das que responderam que tinham filho/s, quando indagadas sobre as licenças que tiraram desde que ficaram grávidas do último filho/s: 58% responderam ter tirado a licença de maternidade, 10% mencionaram ter gozado a licença de maternidade e de aleitação/amamentação, 4% a licença de aleitação/amamentação e 4% não gozou a licença de maternidade. Desta forma, pode-se dizer que há um grande empenho por parte das mulheres na conquista dos seus direitos, considerando que 34 das 38 entrevistadas que têm filhos usufruíram da licença de maternidade.

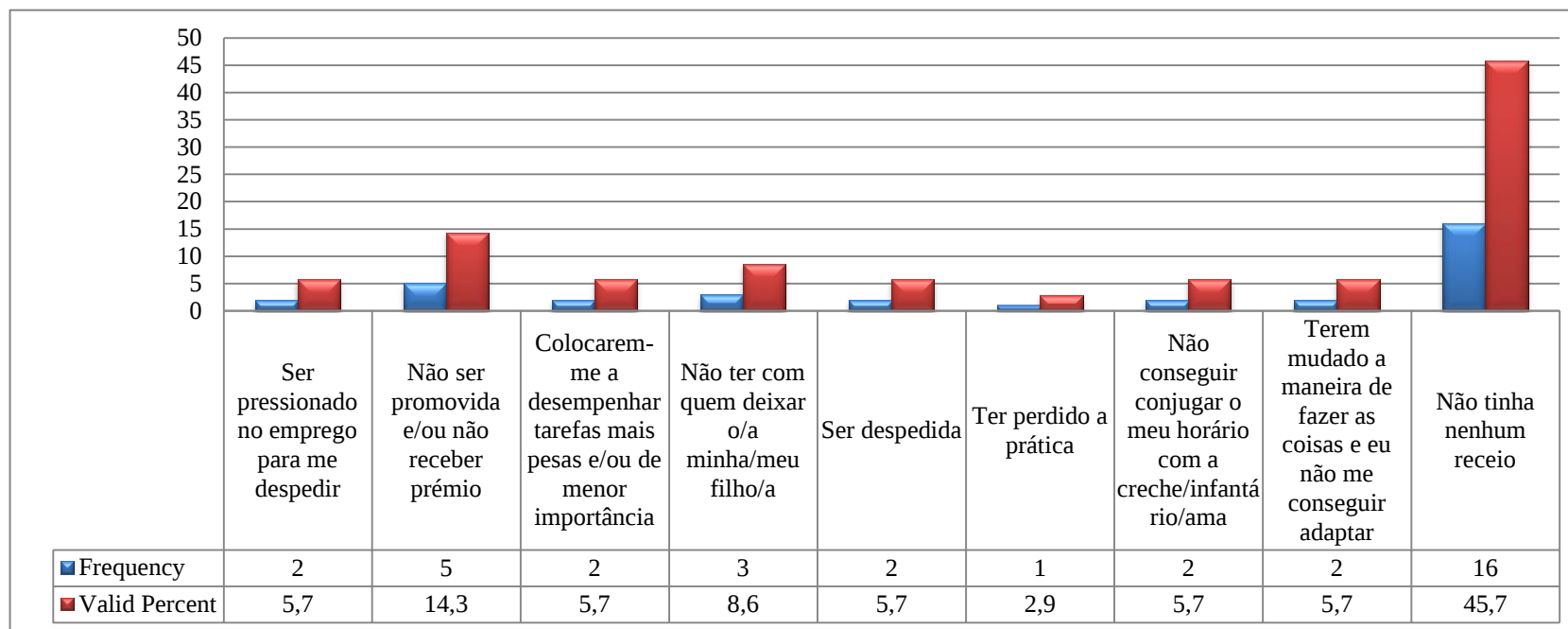
No contexto actual assiste-se ao incremento dos dados que visam a aferição dos esforços e procedimentos de activação do emprego. Assim, a reacção do/s chefe/s quando manifestado o desejo de gozo da licença não poderia deixar de enquadrar-se no sentido da empregabilidade feminina. Visto que a problemática da conciliação da vida profissional e familiar, passa também pelo modo como as entidades empregadoras actuam.

Gráfico 14- Como é que reagiu o seu chefe directo quando manifestou o desejo de gozar essa licença?



Quanto à forma como o chefe directo destas reagiu quando as mesmas manifestaram o desejo de gozar a licença de maternidade, das inquiridas que responderam à questão, isto não contabilizando as que não sabiam a reacção do chefe, 63,3% disseram que este ficou contente, 13,3% que este ficou admirado, 10% que este mostrou-se indiferente; 10% considerou que este não ficou contente e 3,3% que reagiu mal.

Gráfico 15- Quando estava (está) de licença, quais eram (são) os seus principais receios acerca do trabalho?



Por outro lado, como se pode ver no gráfico (13) 45,7% das mulheres quando estava/está de licença não tinha nenhum receio acerca do trabalho; 14,3% tinham receio de não ser promovidas e/ ou não receber prémio; 8,6% receava não ter com quem deixar a criança; 5,7% de ser despedida ou sentir-se pressionada a despedir-se; 5,7% de não conseguir conjugar o seu horário com o horário da creche/infantário/ama.

E ainda, 5,7% temiam ser colocadas a desempenhar tarefas mais pesadas ou de menor importância, enquanto outros 5,7% recebiam encontrar mudada a maneira como são feitas as coisas e não conseguir adaptar-se. Uma pequena, mas significativa parcela, 2,9% preocupava-se com o facto de poder perder a prática. Importa realçar que o facto de grande percentagem destas não ter ou não ter tido nenhum receio tem um enorme impacto na gestão profissional destas, visto o sentimento de estabilidade e segurança, derivado do modo como o emprego está estruturado.

Tabela 7- Que mudanças encontrou no seu posto de trabalho quando voltou para o trabalho?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Mudaram-me de função	8	16,0	25,0
	Havia muito trabalho atrasado	9	18,0	28,1
	Teve que haver uma reorganização porque a pessoa que me substitui foi contratada	4	8,0	12,5
	O trabalho estava organizado de forma diferente	6	12,0	18,8
	O trabalho estava desorganizado	5	10,0	15,6
	Total	32	64,0	100,0
	NS	3	6,0	
	System	15	30,0	
	Total	18	36,0	
	Total	50	100,0	

Quando questionadas quanto às mudanças encontradas no local de trabalho durante e após o gozo da licença de maternidade e/ou aleitação, constatou-se que das 32 entrevistadas que responderam a esta questão: 28,1% encontrou muito trabalho atrasado; 18,8% encontraram o trabalho organizado de forma diferente; 15,6% achou que o trabalho estava desorganizado.

Calculando os custos associado à actividade laboral, fica-se com a ideia de que a maternidade é o que mais pode ‘fragilizar’ a integração e ascensão profissional. O facto de 25% ter respondido que mudaram de função/secção/posto de trabalho, e de 12,5% ter mencionado que houve a necessidade de uma reestruturação porque a pessoa que a havia substituído ficou na empresa, mostra claramente que a maternidade pode ter um custo na mobilidade profissional ascendente, e que aquando da situação de gravidez é latente uma certa insegurança, presente na possibilidade de substituição.

Tal facto foi mencionado por Jhon Friedman (1996, p. 19), segundo este autor, “ o trabalho externo das mulheres está sujeito a interrupções frequentes por gravidez e emergências em casa, como a doença de uma criança, que podem exigir presença. Sendo em geral menos instruídas que os homens, também estão menos habilitadas tecnicamente para muitos trabalhos. E muitas ocupações, especialmente as mais bem pagas, estão por tradição reservadas aos homens”.

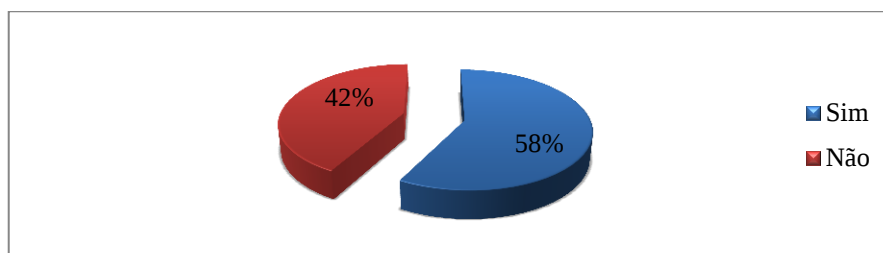
Tabela 8- Beneficiou/está a beneficiar ou não da redução de uma (1) hora para amamentação/aleitação?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sim	17	34,0	44,7
	Não	21	42,0	55,3
	Total	38	76,0	100,0
Missing System		12	24,0	
Total		50	100,0	

Uma das principais questões laborais refere-se justamente à questão dos horários de trabalho ajustado às exigências familiares. Assim, o benefício da licença de amamentação é visto como uma mais-valia para o equilíbrio e estabilidade familiar.

Quando questionados se beneficiaram/estão a beneficiar ou não a redução de uma (1) hora diária para a amamentação, das 38 mulheres com filhos, 55,3% respondeu que não beneficiou deste direito.

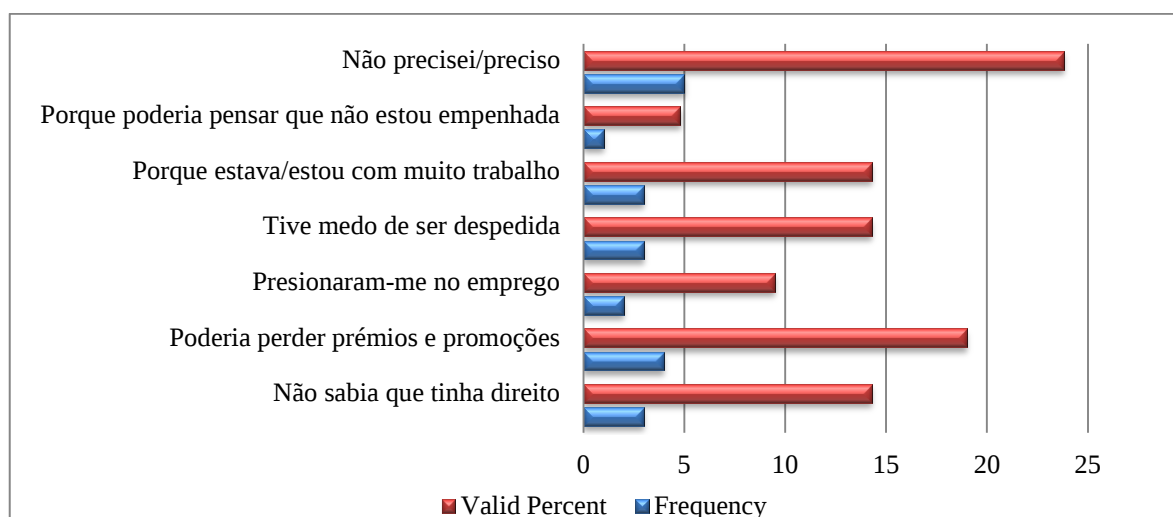
Gráfico 16- O seu horário de trabalho sofreu alguma alteração durante ou após a gravidez?



Sobre o facto de o horário das inquiridas ter sofrido alguma mudança durante ou após a gravidez, 58% referiu que sim e 42% que não.

Equaciona-se assim, um cenário não muito positivo que pode ser justificado pelas razões objectivas ou subjectivas que as levaram a gozar ou não esta licença.

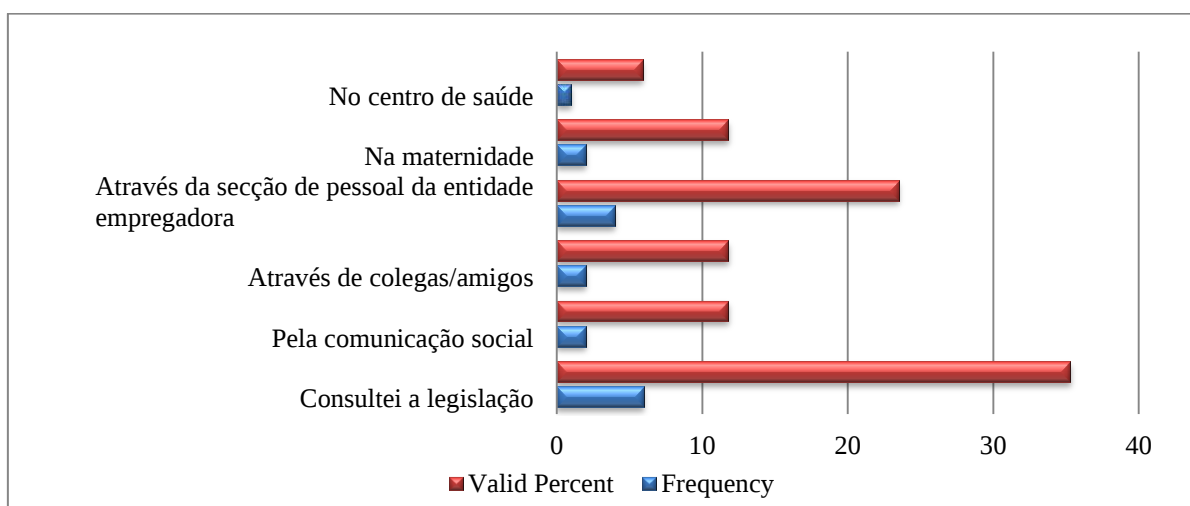
Gráfico 17- Se não, por que razão?



No momento da entrevista, das 21 mulheres que referiram não ter usufruído da licença de aleitação, 23,8% considerou não ter precisado ou precisar; 19% das mulheres respondeu que poderia perder prémios e promoções; 14,3% porque estava ou está com muito trabalho; 14,3% teve medo de ser despedida; 14,3% não sabia que tinha direito; 9,5% referiu que se sentiu pressionada no emprego; e 4,8% respondeu que tinha medo, que pensassem que não estava empenhada.

É perceptível que este conjunto alargado de ‘justificações’ constituem as interferências e receios, relativamente ao impacto que a maternidade tem na representação e percepção na forma como a mulher cumpre o seu papel social na esfera profissional.

Gráfico 18- Se sim, como tomou conhecimento desses direitos?

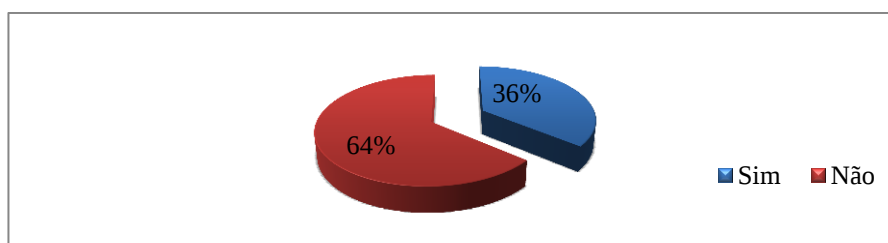


Das 17 entrevistadas que tiraram a licença de aleitamento/amamentação, 35,3% tomou conhecimento deste direito através da consulta da legislação; 23,5% através da secção de pessoal da entidade empregadora; 11,8% pela comunicação social; 11,8% na maternidade; 11,8% através de colegas/amigos e 5,9 % no centro de saúde.

É notório o facto de grande parte destas terem tomado conhecimento desses direitos por iniciativa própria e por meio da legislação. Assiste-se assim, a algumas transformações que traduzem o aumento da importância da licença de maternidade, e adicionalmente uma maior consciencialização e interiorização desta.

No entanto, como se pode ver pelo gráfico abaixo enunciado, este é um processo ainda longo para as mulheres.

Gráfico 19- Na sua opinião as mulheres estão mais cientes dos direitos associados ao trabalho?

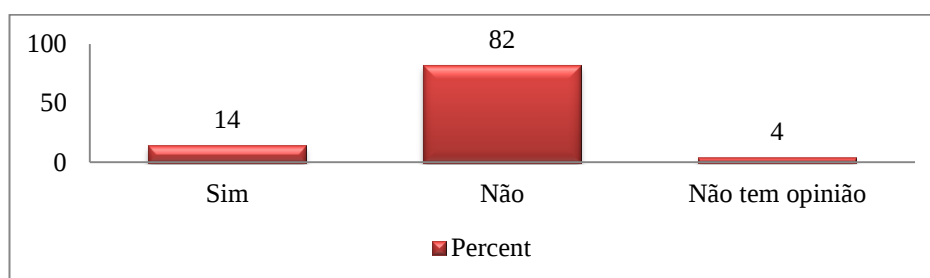


A nível da percepção sobre a consciencialização ou não dos direitos associados ao trabalho por parte das mulheres, ficamos a saber que 64% das nossas entrevistadas achava que

as mulheres não estão cientes dos seus direitos e, das 50 entrevistas apenas 36% achava que as mulheres estão cientes dos direitos associados ao trabalho.

Na base desta situação pode estar a falta de investimento pessoal das mulheres para um maior conhecimento dos seus direitos, ou ainda, a ausência das condições necessárias para que estas acedam a informações relativas aos seus direitos.

Gráfico 20 - Na sua opinião, existe ou não uma boa divulgação dos direitos do trabalhador?

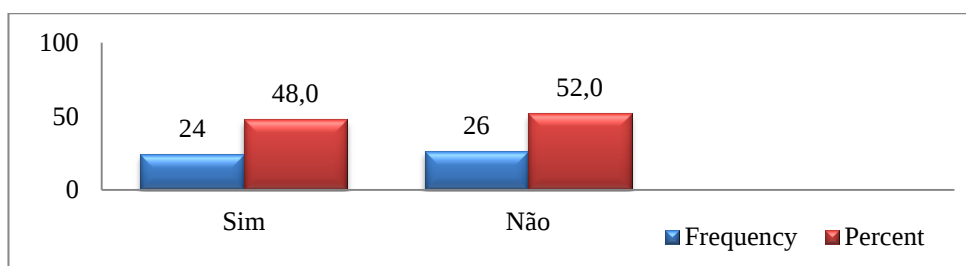


Quanto à boa divulgação ou não dos direitos dos trabalhadores, 14% respondeu que havia sim uma boa divulgação dos direitos; 4% não tinha opinião sobre esta questão; e 82% destas respondeu que não existia uma boa divulgação dos mesmos.

Observa-se, efectivamente, na óptica das mulheres, uma insuficiente publicação dos direitos, de modo a investir continuamente e de forma expansiva na capacitação dos trabalhadores. O que revela-se aqui essencial, face à questão da maternidade, pois, pelo que já vimos e voltaremos a constatar na tabela (9) tem um enorme impacto na situação de emprego.

A condição de gestante pode levar ao surgimento de penalizações no emprego, dada por vezes, à incapacidade das entidades empregadoras de conciliar a gestão dos serviços e tempo prestado pela trabalhadora durante e após o período de gestação das trabalhadoras. Contudo, apesar de não ser aqui mencionado, é curioso perceber que é a ideia de eliminação de despesas para as entidades empregadoras que faz com que muitas das vezes estas sejam penalizadas quando grávidas ou em usufruto dos seus direitos de maternidade. Ora, neste caso o gozo deste direito, em alguns casos, impossibilita a permanência das mulheres no emprego.

Gráfico 21- Conhece ou não pessoalmente mulheres que foram penalizadas no emprego por engravidarem?



Quando posta esta questão, 48% mencionou ter conhecimento de casos de mulheres que foram penalizadas no emprego por estarem grávidas, 52% respondeu não ter nenhum conhecimento destes casos.

Dado o significado da maternidade na inserção e no percurso profissional, este valor vem reafirmar a maternidade como um risco no plano laboral.

Tabela 9- Poder-me-ia contar o/os caso/casos que conhece por favor?

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Casos de gozo da licença de maternidade seguida de uma gravidez	7	14,0	29,2
	Casos em que o facto de estar grávida serviu como barreira a ascensão profissional	9	18,0	37,5
	Casos em que após informar a entidade empregadora que estava grávida a trabalhadora foi logo demitida	8	16,0	33,3
	Total	24	48,0	100,0
Missing System		26	52,0	
Total		50	100,0	

Foram apontados vinte e quatro (24) casos de penalizações de mulheres no emprego por engravidarem. Dos eventos/situações contadas, 37,5% eram casos de mulheres que não puderam ascender profissionalmente pelo facto de estarem grávidas; 33,3% relataram situações de mulheres que foram despedidas por estarem grávidas; 29,2%, acontecimentos em que as mulheres foram penalizadas por estarem a usufruir de uma licença de maternidade e

logo em seguida se encontrarem grávidas e em condições de gozar novamente a licença de maternidade.

Em suma, sabemos que o emprego implica o cumprimento do horário, neste sentido este assume uma função estruturadora do tempo disponível do sujeito, pois existe um tempo e espaço estruturante para a função e acção de cariz laboral. Nesta circunstância o trabalho é uma fonte geradora de actividades decorrentes da sua situação de emprego. Ora, a par desta situação, o facto de a mulher estar grávida e ter que conjugar a vida familiar e profissional, é visto em alguns contextos, como um entrave à acção laboral. Conforme menciona Santos (2008), o casamento ou/ e a maternidades colocam constrangimentos às experiências no trabalho.

Quando questionados sobre o facto de ter ou não dificuldade em conciliar a actividade e a vida familiar, regista-se que das 50 entrevistadas, 84% das mulheres têm dificuldades na conciliação da actividade profissional e vida familiar.

Tabela 10- Actualmente como consegue arranjar tempo para a actividade profissional e vida familiar?

		Frequency	Percent
Valid	A vida familiar sai prejudicada	25	50,0
	Deixo de lado vida social e as actividades de tempo livre	12	24,0
	Ando sempre a correr	13	26,0
	Total	50	100,0

Das 50 entrevistadas quando questionadas sobre o modo como conjugam a sua vida profissional e familiar, 84% das mulheres têm dificuldades na conciliação da actividade profissional e vida familiar. Ainda, das que reponderam que sim, 57,1% disse que a vida familiar sai prejudicada no decorrer da sua actividade profissional; 26,2% respondeu que anda sempre a correr; 16,7% que deixa de lado a vida social e as actividades de tempo livre. Dezassex por cento (16%) revela não ter dificuldades na combinação destas duas esferas, contudo refere que a vida familiar sai prejudicada (12,5%), deixa de lado a vida social e actividades de tempo livre (62,5%), e anda sempre a correr (25%).

De forma sucinta, a situação de emprego traduz-se na necessidade de cumprimento das actividades laborais e de ajustamento da vida familiar a estas. Havendo deste forma um

enorme investimento pessoal na vida profissional em detrimento da familiar, o que acaba por causar conflitos entre papéis em função das exigências da vida familiar e laboral. Mesmo aquelas que referem não ter dificuldades, a verdade é que todas acabam por referenciar categorias que fazem-nos crer que existem sim dificuldades na conjugação destas duas esferas.

Pelo que para uma melhor compreensão desta questão nos auxiliaremos nas seguintes teorias ilustradas em Gina Santos (2008, p.99): teoria de compensação, “ defende que as insuficiências «insatisfações» sentidas num determinado domínio «por exemplo, o trabalho» são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida (por exemplo, a família» ”; a teoria instrumental, segundo esta “ uma determinada esfera «o trabalho «constitui o meio através do qual se obtém aquilo que se deseja na outra esfera «família»; a perspectiva do conflito, que diz que “ os actores sociais possuem energia e tempo limitados, de tal forma que o sucesso ou a satisfação num determinado domínio «carreira» implica a realização de sacrifícios no outro domínio «na família» ”. Para nós, esta última provavelmente é a que mais espelha os dados analisados.

Atendendo à conciliação da vida familiar profissional, Rêgo (2010, p. 57), fala da importância do domínio da “desigualdade e assimetria” para a compreensão da estruturação e construção dos papéis sociais e expectativas em torno destes. A autora utiliza este termo para abordar a questão da divisão de tarefas entre géneros e, dos direitos impostos pela normatividade social, à luz da lei.

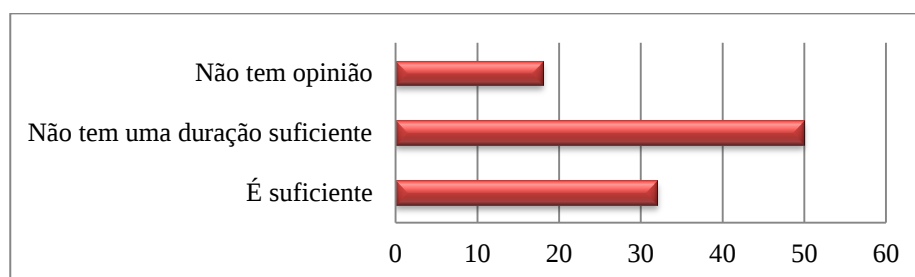
Ainda, quanto à compatibilidade entre a vida familiar e profissional, as assimetrias vivenciadas manifestam-se na dupla jornada das mulheres no quotidiano, pelo que para ‘compensá-las’ organizam-se redes de solidariedade para colmatar os conflitos subjectivos e objectivos vivenciados perante a situação de emprego. Gera-se neste caso redes de solidariedade: familiar, social e comunitárias, ou seja, encontram-se ‘soluções de tipo familiar’ quando as mães trabalham profissionalmente (CITE, 2005, p. 92).

Das 38 inquiridas que tinham filhos, quando questionadas sobre quem tomava conta do seu/s filho/s enquanto estavam no trabalho, 27 contava com o apoio da família. Destas 27, 1 contava também com o apoio de uma/um amiga/o; 5 com o auxílio da creche/infantário e 2 de uma ama. É referido também que 3 tinham o amparo da creche/infantário, 7 de uma ama e 1 da creche/infantário e de uma ama.

Torna-se evidente a importância das redes familiares na diminuição da pressão relativamente ao trabalho, o que provavelmente favorecerá o sentimento de comprometimento perante o trabalho, não obstante as adversidades.

Apesar de não estar tão patente a função das solidariedades comunitárias na conciliação da vida familiar no contexto luandense, é de apontar o facto de 9 entrevistadas ter referido a creche/ infantário como mecanismo/meio utilizado neste processo, e ainda, 10 destas terem feito menção à ama. Estas constatações incitam-nos a dizer que há pontos de viragem iniciados pelas necessidades e ambição das mulheres em atravessar o percurso profissional, pontos viabilizados pela introdução de novas estruturas e instrumentos que podem coexistir simultaneamente ou separadamente, que só uma análise mais detalhada poderá explicar o seu real significado no contexto laboral.

Gráfico 22- Como classifica a actual duração da licença de maternidade?



Quanto ao modo como as inquiridas classificam a actual duração da licença de maternidade, das 50 entrevistas, 50% achava que esta não tinha duração suficiente, 32% que esta era suficiente e 18% não tinha opinião sobre esta questão. Importa focar a atenção aqui a dois factores: primeiro a maioria das entrevistadas tem filhos; segundo, grande parte destas encontra dificuldades na conjugação da vida familiar e profissional. Perante tais factores, a percepção das mulheres quanto à durabilidade da licença de maternidade posiciona-se na dicotomia necessidade - oportunidade. O que não significa que estas mantenham esta mesma opinião ao longo de todo o processo laboral.

Quando solicitadas sobre sugestões de iniciativas que o Estado poderia fazer para facilitar a vida das mulheres com crianças pequenas, foram enunciadas 5 iniciativas: primeira, a criação de mais creches; segunda, o aumento do tempo de licença de maternidade; terceira, uma melhor e maior divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores; quarta, criação de horários de trabalho mais flexíveis; quinta, o aumento do subsídio de abono familiar.

Das iniciativas sugeridas, 38% das entrevistadas propôs a criação de mais creches, 4% a criação de mais creches e aumento da licença de maternidade; 2% a criação de mais creches, aumento do tempo da licença de maternidade e mais e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores; 6% criação de mais creches e mais e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores. Outras disseram que algumas das iniciativas a ter em consideração seria a criação de mais e creches e de horários de trabalho mais flexíveis (10%); 2% sugeriu a criação de mais e creches, de horários de trabalho mais flexíveis e aumento do subsídio de abono familiar; 4% a criação de mais creches e aumento do abono familiar.

E ainda, quanto a esta questão, 6% sugeriu o aumento do tempo de licença de maternidade; 2 o aumento do tempo de licença de maternidade e a criação de horários de trabalho mais flexíveis; 2% o aumento do tempo de licença de maternidade e aumento do subsídio de abono familiar; 8% uma maior e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores; 6% uma melhor e maior divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores aliados à criação de horários de trabalho mais flexíveis; 4% sugeriu, uma maior e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores, bem como, o aumento do subsidio de abono familiar; 2% a criação de horários mais flexíveis; e 4% o aumento do subsidio de abono familiar.

Importa ainda referir que das sugestões que mais se destacam, com menção de outras categorias são: 66% referiu a criação de mais creches, seguida da sugestão de uma maior e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores (26%) e do aumento do tempo de licença de maternidade (20%).

Em termos gerais, constatou-se que a presença de crianças é um limitador real à actividade feminina, facto que faz com que seja cada vez maior a necessidade de criação de estruturas/serviços que apoiem as mulheres com crianças pequenas e, um olhar cada vez mais compenetrado sobre a necessidade de mais e maior autoconhecimento dos direitos e deveres dos trabalhadores. Pelo que estas iniciativas são percebidas como sendo primordiais no contexto actual. Por seu turno, percebe-se que há um desenvolvimento no sentido de respeitar os direitos associados à maternidade e, que existem laços de afectividade fortes de apoio que servem como uma segurança perante a situação de gravidez.

Tabela 11- Na sua opinião, quais são os inconvenientes e vantagens da sua actual profissão?

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Autonomia financeira	26	52,0	52,0
	Autonomia financeira e Reconhecimento profissional	7	14,0	66,0
	Autonomia financeira, Reconhecimento profissional, Melhora da auto-estima e Acesso a informação e formação profissional	1	2,0	68,0
	Autonomia financeira e Melhora da auto-estima	2	4,0	72,0
	Autonomia financeira e Dificuldades de conjugação da vida familiar e profissional	3	6,0	78,0
	Autonomia financeira e Acesso a informação e formação profissional	1	2,0	80,0
	Reconhecimento profissional	2	4,0	84,0
	Melhora da auto-estima	1	2,0	86,0
	Dificuldades de conjugação da vida familiar e profissional	1	2,0	88,0
	Dificuldades de conjugação da vida familiar e profissional e Acesso a informação e formação profissional	1	2,0	90,0
	Acesso a informação e formação profissional	3	6,0	96,0
	Não tem opinião	2	4,0	100,0
	Total	50	100,0	

O emprego tem várias funções no âmbito social, indo desde a emancipação, autonomização e integração social dos indivíduos à auto-realização pessoal. Nas palavras de Hespanha (2007, p. 21), “ o acesso a rendimentos, a integração social, a posição social, a satisfação de se sentir útil e de ser reconhecido ou o sentimento de auto-realização, continuam em grande medida, a depender do trabalho renumerado, ou seja emprego”.

A perspetivação dos inconvenientes e vantagens do emprego pretende concluir, de que modo a inserção/integração profissional afecta as mulheres e os eixos estruturais dos quais estas fazem parte. Bem como, as motivações das mulheres em relação ao trabalho.

Quando questionadas sobre as vantagens e inconvenientes da sua actual situação profissional, 52% aludiu a autonomia financeira como sendo uma das vantagens da sua situação profissional. Mas, esta categoria quando conjugada com outras verifica-se que 80% referiu a autonomia financeira; 20% respondeu como vantagem o reconhecimento profissional; 12% o acesso à informação e formação profissional e 8% fez menção à melhora

da auto-estima como sendo um dos benefícios, ou o principal benefício da sua situação profissional. Quanto às desvantagens, das 50 entrevistadas, 10% relatou factores relacionados com dificuldades na conjugação da vida familiar e profissional.

Tabela 12- Na sua perspectiva, quais são as três principais instituições que abordam e trabalham sobre as questões da mulher na esfera laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OMA	7	14,0	17,1	17,1
	OMA e MINFAMU	6	12,0	14,6	31,7
	OMA MINFAMU e AMPA	10	20,0	24,4	56,1
	OMA MINFAMU e MAPESS	4	8,0	9,8	65,9
	OMA e AMPA	4	8,0	9,8	75,6
	OMA, AMPA e MAPESS	1	2,0	2,4	78,0
	OMA e MAPESS	1	2,0	2,4	80,5
	OMA e INAC	3	6,0	7,3	87,8
	MINFAMU	2	4,0	4,9	92,7
	MINFAMU e MAPESS	1	2,0	2,4	95,1
	AMPA	1	2,0	2,4	97,6
	MAPESS e INAC	1	2,0	2,4	100,0
	Total	41	82,0	100,0	
Missing NS		9	18,0		
Total		50	100,0		

Finalmente, sendo um trabalho sobre o processo de inserção e integração da mulher no mercado de trabalho não poderíamos deixar de averiguar quais, na visão das entrevistadas, são as principais instituições que abordam e trabalham sobre as questões das mulheres na esfera laboral. Pois sabemos que as instituições da Sociedade Civil têm um papel basilar na construção e divulgação dos direitos e deveres do cidadão, em todas as áreas da vida social.

A instituição mais referida, com menção de outras, como sendo uma das principais instituições que trabalha sobre as questões da mulher foi a OMA, referenciada por 72% das inquiridas; o MINFAMU, indicado por 42% das entrevistadas; o MAPESS por 14%; o INAC por 8%; e 18% das entrevistadas disse não ter conhecimento de instituição alguma. Este último dado pode ser indicador da falta de divulgação e publicitação destas instituições, e do trabalho realizado por estas.

Conclusão e Reflexões

A presente dissertação pretendeu, essencialmente, indagar sobre o modo como a inserção laboral das mulheres em contexto angolano se tem processado. Para entender tal processo procurámos compreender as clivagens que estruturam o espaço sociocultural e político angolano. Pelo que se recorreu a uma contextualização histórica, que permitiu salientar a importância do processo de globalização dos espaços sociopolíticos angolanos, que veio dar corpo à emergência de um caminho para a emancipação da mulher, não só no plano ideológico, mas também nas práticas e formas de exercício do poder.

Na análise privilegiou-se conhecer e analisar os factores que determinam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, bem como, de que forma as relações sociais, os recursos imateriais (redes de contacto ou redes sociais) e as representações sociais sobre os papéis de género nas relações de poder se manifestam no mercado de trabalho. Conforme já referido, o estudo debruçou-se especificamente sobre o ponto de vista da mulher trabalhadora, dos Assistentes Sociais e dos Representantes sociais (ONG's, e IGT) procurando captar o ponto de vista destes actores acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho angolano.

Do estudo efectuado resultaram conclusões que eventualmente poderão contribuir para que esta matéria seja estudada com maior profundidade.

Em termos de síntese final, no que concerne à trajectória laboral e profissional das mulheres retiraram-se as seguintes conclusões:

A inserção das mulheres na esfera laboral consolidou-se a partir do ano de 1975 com a proclamação da independência de Angola. Esta foi gerada pela necessidade de mão-de-obra, o que permitiu o florescimento de uma sociedade mais igualitária, funcionando como um impulso para a institucionalização de leis que consolidassem a democracia e a igualdade de género. Porém estes princípios e valores sociais estão longe de ser alcançados.

Das entrevistas realizadas aos Assistentes Sociais e Representantes Sociais (ONG's e IGT) relativamente ao mercado laboral, verificou-se que existem poucos postos de trabalho no mercado de trabalho angolano, razão pela qual uma grande parcela da população encontra-se no sector informal. Entre esta parcela, uma fatia significativa é do género feminino. Verificou-se também a falta de quadros qualificados para ocupar os postos de trabalho

existentes e que uma grande percentagem da população é analfabeta e do género feminino, o que reforça as desigualdades de género nas estruturas laborais, levando a que a informalidade seja uma alternativa mais viável para as mulheres. E ainda que em Angola o salário não constitua necessariamente uma fonte de rendimento bastante para a subsistência, a procura de fontes de rendimento alternativas no mercado informal torna o modelo de justiça e desenvolvimento social ineficientes, pois amplia as desigualdades no mundo do trabalho.

Analisando os resultados subjacentes às percepções sobre a inserção e integração da mulher na esfera laboral, apurou-se que apesar da entrada da mulher no mundo do trabalho ser cada vez mais visível, esta revela ainda uma vulnerabilidade acrescida, resultante do seu estatuto de minoridade, das suas obrigações familiares e da não interiorização dos seus direitos e deveres sociais.

Relativamente à percepção das mulheres acerca dos principais obstáculos ao acesso ao emprego e no emprego, entre os factores que obtiveram mais consenso entre as inquiridas, destacam-se: a gestação/gravidez, a existência de filhos, a idade, a falta de formação literária, reduzida oferta de emprego e os estereótipos de género. Como bem se vê, um misto de vulnerabilidades intrínsecas e extrínsecas aos indivíduos.

No que respeita ao primeiro factor, importa ressaltar que no tecido social e cultural angolano a gravidez é vista como uma expressão da identidade feminina, como um elemento a partir do qual se definem os papéis de género. A gravidez é ainda socialmente percepcionada como o caminho para a regulação e manutenção das gerações. Contudo, na perspectiva capitalista esta é vista como um obstáculo ao lucro. Facto que resulta em formas de discriminação indirectas e na discriminação institucionalizada nas organizações sociais. O que tem como consequência a desigualdade e coloca as suas vítimas numa situação de desvantagem, contribuindo assim para a sua exclusão no mercado de trabalho e ou para uma reduzida mobilidade laboral e social.

Nesta investigação, as inquiridas demonstram-nos que durante o seu percurso laboral há uma procura contínua no sentido de conciliar o trabalho com a vida familiar, razão pela qual a manutenção do emprego está dependente da família e dos encargos que ela acarreta. A este nível, depreende-se que a situação de emprego parte de uma decisão familiar. Deste ponto de vista, apesar da intenção do Estado em proporcionar um quadro para melhorar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, na prática esta mostra-se comprometida pela

pressão social existente em torno do cumprimento dos papéis culturais e sociais da mulher. Desta forma o género é um dos principais obstáculos percebidos na inserção profissional desta.

As mulheres sugeriram, ainda, algumas iniciativas/medidas que eventualmente poderão conduzir à uma melhor conjugação da vida familiar e laboral, tais como: a criação de creches, aumento da licença de maternidade, maior e melhor divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores, horários mais flexíveis e aumento do subsídio de abono familiar.

Os dados do estudo revelam, ainda, que a esfera laboral ainda é bastante desigual, dado o grau de incidência de comportamentos discriminatórios no trabalho, uma vez que, do inquérito aplicado às mulheres 40% (quarenta) mencionou ter sofrido algum tipo de discriminação, sendo que destas 75% (setenta e cinco), passou por uma situação de discriminação sexual.

Frisa-se também que o assédio sexual é um tema tabu, isto apesar de ter um impacto significativo no processo laboral da mulher. É contraditória a forma como as mulheres percebem a sua própria discriminação, pois como foi mencionado nas entrevistas, as mulheres naturalizam as manifestações de discriminação e o assédio sexual verbal ou físico no trabalho em função do seu papel de género não sendo, por isso, um problema.

Ainda, do inquérito, atesta-se que o emprego/trabalho aparece como um objecto de realização pessoal, de autonomia financeira, de acesso a informação e de acesso à formação profissional.

Em relação às habilitações literárias constatou-se que a relação entre escolaridade e idade tende a ser menos distante, sobretudo entre as entrevistadas mais jovens, o que nos permitiu concluir que estas se mobilizaram para fazer face às exigências do mercado laboral, representando este facto à sua capacidade de desenvolver estratégias de fuga à precariedade a precariedade e ao desemprego.

Num mercado cada vez mais competitivo e exigente, a questão da qualificação vem sendo destacada no acesso ao emprego, assim como no tipo de inserção profissional. Sabemos que no âmbito da classe social se alude à importância desta variável para a compreensão das desigualdades, mas também, como forma de acção colectiva, uma vez que esta contribui para o mapeamento dos espaços e dos estilos de vida adoptados. De forma sucinta, os mecanismos

que regulam o mercado de trabalho, embora determinados pelos princípios básicos da oferta e da procura, são ainda influenciados pelas redes de relações sociais. Deste ponto de vista, o sucesso ou insucesso da inserção e integração laboral resulta da combinação de factores estruturais decorrentes da valorização simbólica da cotação social do indivíduo, ou seja, esta está dependente da manipulação simbólica dos recursos por parte das classes dominantes.

Pelos autores analisados, concluímos que Angola é um dos países mais assimétricos do continente Africano e, apesar do seu desenvolvimento económico e atenuação gradual das desigualdades socioeconómicas estas ainda persistem, muito em grande parte devido a um conjunto de factores ligados à situação de desemprego ou emprego-precário vivenciado pela maioria da população. Daí que ainda sejam poucos os que usufruem na prática dos predicados da participação cívica na sua plenitude, pois são as classes altas que dispõem de ilimitado acesso à protecção social.

A revisão de literatura e o aprofundamento do estudo empírico permitiram-nos compreender que no contexto actual angolano, apesar da estabilidade política, a implementação das Políticas Sociais/Públicas, como mecanismo de resolução dos desequilíbrios socioeconómicos, ainda é bastante incipiente. Pois, em Angola, apesar da sua evolução, continuam a existir debilidades estruturais que fragilizam o país na sua capacidade de fazer face aos desafios colocados na sua actual conjuntura. Tais fragilidades são alimentadas pelo centralismo do Estado, pela corrupção, pelo enorme défice democrático e pela dificuldade de participação da Sociedade Civil. O que converge numa má distribuição de rendimentos, num débil desenvolvimento institucional e na fraca mediação do Estado nas estratégias de intervenção nas relações sociais, através das políticas sociais, já que estas não têm o mesmo significado político e jurídico no que diz respeito ao exercício dos direitos. Daí que as respostas sociais dadas aos indivíduos não consigam atenuar as vulnerabilidades estruturadas em Angola e melhorar a situação de pobreza e exclusão vivenciada por uma grande percentagem da população.

Numa sociedade em reconstrução como Angola, onde a pobreza se faz sentir na maior parte da população, considera-se de extrema importância a existência de instituições que se pautem pelo desenvolvimento social e económico. Quanto à actuação dos actores da Sociedade Civil no tratamento das questões sociais, verificamos que o seu papel é

insuficiente, visto que segundo o Decreto nº84/02 de 31 de Dezembro de 2002⁸⁵ as ONG's estão sujeitas à tutela do Estado e as suas acções balizadas/restringidas e fiscalizadas pelo mesmo, o que dificulta o trabalho social por parte da Sociedade Civil. Do nosso ponto de vista esta questão é um paradoxo, pois se por um lado se procura ter uma Sociedade Civil mais dinâmica e envolvida nas questões sociais, por outro, a sua acção é tutelada e delimitada aos interesses do Estado, não indo de encontro às necessidades da população. Quando, como referiram Taylor-Gooby (1991) e Mishra (1990)⁸⁶, “as instituições da Sociedade Civil deveriam ser capazes de melhorar e responder às necessidades de segurança social e de combater os excessos de burocratização” (cf. Hespanha et al., 2000, p.15).

Face aos problemas emergentes, nas entrevistas aos Assistentes Sociais constatou-se que existe uma desarticulação entre as realidades sociais e o tratamento das questões sociais, e ainda, que o Serviço Social desempenha uma função de ‘guia’ não tendo um papel relevante, o que converge na fraca representatividade junto organismos e representantes sociais.

Apesar das perceptíveis e significativas mudanças vivenciadas na sociedade angolana, este estudo deu-nos uma visão do longo caminho a percorrer, muito particularmente pelos profissionais que têm contacto directo com as questões sociais que afligem a sociedade. Em síntese, é necessário perspectivar uma intervenção social preventiva acerca do género, que influencie a intervenção sobre a problemática em vários níveis do social, para que se proporcione e promova à autonomia e capacidades individuais necessárias para alterar o quadro geral, em volta das questões relacionadas com a mulher.

Neste ponto, face aos conteúdos analisados foi possível confirmar as hipóteses definidas para a investigação. A primeira, segunda e quarta hipótese foram respondidas através da análise documental e das entrevistas. Através destas confirmou-se que o mercado de trabalho angolano é demarcado por condicionantes socioculturais, económicas que determinam o percurso social dos sujeitos e, que existem contextos facilitadores para a

⁸⁵ Decreto de Lei analisado no Capítulo II na página 71-72.

⁸⁶ Taylor-Gooby, P (1991) *Social change, Social Welfare and Social Science*. New York, Harvester Wheatsheaf. In Hespanha, Pedro et al. (2000). *Entre o Estado e o Mercado: As fragilidades das instituições de protecção social em Portugal*. Quarteto Editora.

Mishra, R (1990) *The welfare State in Capitalist Society*. London Harvester Wheatsheaf. In Hespanha, Pedro et al. (2000). *Entre o Estado e o Mercado: As fragilidades das instituições de protecção social em Portugal*. Quarteto Editora.

integração da mulher no mercado de trabalho⁸⁷. Quanto à importância do trabalho enquanto elemento de integração social e de capacitação na vida política e cívica, conseguimos aferir que no contexto angolano o trabalho está no cerne de todos os processos sociais, logo, o seu exercício pressupõe a participação na vida cívica. Quanto à vida política, sabemos que é cada vez maior o número de mulheres que estão integradas e participam nesta esfera, porém, esta ainda é uma participação muito limitada por variantes sociais associadas à concepção dos papéis sociais.

A quarta hipótese foi testada através do inquérito, onde constatou-se que existem condicionantes físicas e sociais na inserção da mulher no mercado de trabalho, entre as quais a mais relevante a maternidade.

Quanto à quinta hipótese, apurámos nas entrevistas e no inquérito que as redes sociais e o capital social têm um papel fulcral na inserção e integração das mulheres no espaço laboral.

Todavia, em termos concretos é muito difícil abordar questões ligadas ao mercado de trabalho angolano, visto que não existem dados consistentes sobre este. Um exemplo é o facto de não haver referência sobre o número de mulheres que beneficiaram da licença de maternidade, ou sobre o número e tipo de queixas apresentadas, nem estas estão diferenciadas por género na Inspeção-Geral do Trabalho. Ainda com as limitações referidas, acreditamos ter conseguido contribuir para uma compreensão da problemática.

Por fim, devo dizer que este trabalho permitiu enxergar melhor que a discriminação sobre as mulheres é a prática socialmente mais silenciada, politicamente tolerada e culturalmente justificada. E ainda despertou várias questões que não foram respondidas, entre as quais deixamos as seguintes:

Qual o custo socioeconómico do desemprego e do mal-emprego feminino?

Como poderão coexistir socialmente os diferentes papéis sociais (maternidade, emprego) das mulheres sem que se ponha em causa a integração pelo emprego?

Que impacto tem a inserção laboral da mulher nas estruturas e relações familiares?

⁸⁷ Como é possível ver no Capítulo I páginas 24-28, a ida dos homens para a guerra facilitou a entrada da mulher no mercado de trabalho

Limitações do Estudo

Neste ponto importa enunciar, ainda que de maneira sucinta, algumas das limitações encontradas ao longo da realização deste trabalho.

Ao embarcar para o terreno diversos foram os obstáculos encontrados, desde o momento do trabalho empírico até à criação do discurso, o que obrigou a reformulação de algumas questões e propostas. Os obstáculos percebidos relacionaram-se por um lado com a burocracia implícita no acesso e recolha dos dados/informação necessária para a análise documental da problemática concebida, por outro lado, a falta ou ‘deficiente’ partilha de informação entre as instituições. De forma a ultrapassar o primeiro obstáculo foram utilizadas as redes familiares da investigadora e solicitado através de uma carta (Apêndice XI), o apoio dos diversos órgãos competentes na recolha e acesso à informação, sobretudo na aplicação dos inquéritos por questionário.

É importante também frisar que, o presente estudo, pela sua inovação, apresenta algumas limitações inerentes à pouca informação existente sobre o referido tema. A bibliografia, principalmente a nível nacional é escassa; porém ao nível internacional encontram-se algumas publicações, descrevendo investigações realizadas no terreno.

Outro obstáculo encontrado foi a incoerência de algumas estatísticas oficiais no que respeita à população. Tal poderá ser explicado pelo facto de o último censo em território angolano ter sido feito em 1970 quando a sua população era de 5.646,166 habitantes.

Ao nível da amostra, uma das principais limitações deste estudo prendeu-se com a dimensão da amostra do grupo estudado. Salienta-se que apesar de esta dimensão ter sido considerada razoável, esta não pode ser encarada como aquela que seria a mais desejável, pois não poderá representar de forma fiel a população estudada. Uma vez que, está circunscrito à amostra estudada, a uma zona geográfica restrita e realizado num espaço de tempo reduzido.

No entanto face às limitações de tempo e a extensão do trabalho, considera-se que este trabalho seja um contributo e ponto de partida para outras investigações e espera-se que as limitações indicadas traduzam-se em outras linhas de investigação. Apesar de durante o desenvolvimento da investigação manifestarem-se as limitações já descritas, nenhuma delas foi razão para não validar os resultados do estudo e as conclusões retiradas a partir dos mesmos.

Bibliografia

- Almeida, João Ferreira (1993). “ Integração social e exclusão social: algumas questões”. In *Análise Social*, Lisboa. Vol. XXVIII, nº123-124, (pp. 829-834).
- Almeida, Leandro e Freire, Teresa (1997). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Coimbra, Apport.
- Almeida, Suely Souza (1997). *Violência de Género: Impasses e Perspectivas Metodológicas*. Conferência publicada na obra colectiva Serviço Social no Feminino. Lisboa, CPIHTS. Disponível em - <http://www.cpihts.com/Suely%20Almeida.pdf>- Acedido em 17 de Agosto de 2010.
- Alvesson, Mats e Due Billing, Yvonne (1997). *Understanding gender and organizations*. London, Sage.
- Amâncio, Lígia (1993). “Género – Representações e Identidades”. *Sociologia Problemas e Práticas*, nº2, (pp. 127-140).
- Amâncio, Lígia (1994). *Masculino e feminino: A construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, Lígia (2003). “O género no discurso das ciências sociais”. *Análise Social*, pp. 687-714. Disponível em - <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218791078B9rDE5id4Po89MU8.pdf> - Acedido a 16 de Julho de 2010.
- Amaro, Maria Inês (2008). “Os campos paradigmáticos do Serviço Social: Proposta para uma categorização das teorias em presença”. In *Locus Social* 1. Nº1 (pp. 65-80).
- Amin, Samir (1976). *A África Sub-povoada, Impérialisme et sous- développement en Afrique*. Paris, Anthropos.
- Amudsen, Inge e Abreu, Cesaltina (2007). *Sociedade Civil em Angola: Incursões, Espaço e Responsabilidade*. CHR. Michelsen Institute.
- Aron, Raymond (2010). *As Etapas do Pensamento Sociológico* (9ª ed.). D. Quixote.
- Avritzer, Leonardo (2002). “Em busca de um padrão de cidadania mundial”. *Lua Nova*, nº 55-56, (pp. 29-55).
- Azevedo, Joaquim (1999). *Inserção precoce de jovens no mercado de trabalho*. Lisboa, PEETI- Plano para Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil.

- Banco BAI Europa, S.A. (2011). *Boletim Económico: Economia Angolana 2º Trimestre de 2011*. Lisboa. Disponível em <http://www.bancobaieuropa.pt/upl/%7Be505b4fa-7ae8-40ae-8fb3-69aa662878d0%7D.pdf>. Acedido a 22 de Novembro de 2012.
- Baptista, Myrian Veras (2001). *A Investigação em Serviço Social*. Fundação para a Ciência e Tecnologia/Projecto Atlântida. (pp. 4- 83).
- Barreira, Ramiro (Coord.) (2006). *Angola- 30 Anos: Os Grandes Desafios do Futuro*. Lisboa: Global Marketing Angola com a colaboração especial dos Serviços de Imprensa da Embaixada de Angola em Portugal.
- Beck, Ulrich (1999). *World risk society*. Cambridge: Polity Press.
- Blanchet, Alain *et al.* (1985). *L'entretien dans les Sciences Sociales*. Paris: Dunod.
- Bryman, Alan (2003). *Análise de dados em ciências sociais*. Celta Editora/Oeiras.
- Burker, Peter (1990). Estruturas Sociais. In P. Burke, *Sociologia história*. Porto: Edições Afrontamento. (pp. 46-56).
- Carvalho, Maria Eulina (2009). “Feminismo e construção da cidadania das mulheres avanços e desafios nos campos da educação, trabalho e política no início do século XXI”. In Brabo, Tânia (Org.) *Género, Educação e Política: Múltiplos Olhares*. Ícone Editora Ltda. (pp. 11-35).
- Carvalho, Paulo (2002). *Angola, Quanto Tempo Falta para Amanha?: Reflexões Sobre as Crises Política, Económica e Social*. Celta Editora.
- Casimiro Ferreira, António (2005). *Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho: o caso de discriminação entre mulheres e homens*. Lisboa: CITE.
- Centro Nacional de Aconselhamento (2011). *Uma ONG angolana em prol da cidadania: Colectânea da Legislação Feminina*. Luanda: NCC.
- Cobo, Rosa (2008). “La Democracia Moderna y la Exclusión de las Mujeres”. In Henrique, Fernanda (Coord.) *Género, Diversidade e Cidadania*. Edições Colibri/NEHM/CIDEHUS-EU. (pp. 49-65).
- Coligação para a Observação Eleitoral COE/2012 (2012). *Relatório de observação das eleições gerais de 2012*. República de Angola.
- Comissão Europeia – DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades (2008). *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Presidência do Conselho de Ministros (2006). *Desenvolvimento Igualdade e Democracia na CPL-Actas do Seminário. Lisboa, 15 de Março de 2004*. Lisboa: CIDM.
- Conselho da Europa Comité de Ministros (2007). *Recomendações Rec (2007) 17 do comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (adoptada a 21 de Novembro de 2007)*. Lisboa: CIG.
- Constituição da República de Angola 1ª ed. – Imprensa Nacional- E.P, 2010.
- Cortina, Adele (2008). Ética, Ciudadanía e Desarrollo. In Henrique, Fernanda (Coord.) *Género, Diversidade e Cidadania*. Edições Colibri/NEHM/CIDEHUS-EU. (pp. 15-29).
- Coutrot, Thomas (2001). Trabajo, empleo, actividad. In Frigotto, Gaudêncio e Gentili, Pablo (Org.) *A cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho*. Editora Cortez editora. (pp. 13-35).
- Cruz, Manuel Braga (1989). *Teorias Sociológicas*. Lisboa: Gulbenkian.
- De Bruyne, Paul; Herman, Jacques; Schoutheete, Marc (1991). *Dinâmica de Pesquisa em Ciências Sociais*, 5ª ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Durkheim, Émile, 1858-1917 (1987). *O suicídio: estudo sociológico*. Trad. de Luz Cary, Margarida Garrido, J. Vasconcelos Esteves, 4ª ed. Lisboa: Editorial Presença.
- Estanque, Elísio (2005). “Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo”. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Nº7, pp. 113-140.
- Faleiros, Vicente (2001). “Desafio do Serviço Social na era da globalização”. In Mouro, Helena e Simões, Dulce (Coords.). *100 anos de Serviço Social*. Quarteto Editora, pp-313-351.
- Freire, João (Coord..) (2000). *Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre- Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional.
- Ferraz, Tércio Sampaio (1993). *Introdução do Estudo do Direito: Técnica, Decisão, Dominação*. São Paulo: Ática.

- Ferreira, Aida (2007). A mulher no sector dos Serviços: Percurso Histórico. Desigualdades. *Doutoramento na Universidade Católica Portuguesa (Lisboa) sobre o tema: “ O papel do Serviço Social no desemprego de longa duração, em contexto de globalização”*. (pp. 259-268).
- Ferreira, Eduardo (1985). A lógica de consolidação da economia de mercado em Angola, 1930-74. *Análise social*. Vol. XXI, nº 1, pp. 83-110.
- Ferreira, J. M. Carvalho *et al.* (1995), Teorias das Classes e da Estratificação. In J. M. C. Ferreira *et al.* *Sociologia*. Lisboa: McGraw-Hill. (pp. 344-346 e 356-358).
- Ferreira, J. M. Carvalho *et al.* (1995). A problemática. In J. M. C. Ferreira *et al.* *Sociologia*. Lisboa: McGraw-Hill. (pp. 155-168).
- Ferreira, J. M. Carvalho *et al.* (1995). As desigualdades nas sociedades contemporâneas. In J. M. C. Ferreira *et al.* *Sociologia*. Lisboa: McGraw-Hill. (pp. 394-396).
- Ferreira, Pedro Moura (2000). Infracção e censura - representação e percursos sociológicos do desvio. *Análise Social*, Vol. XXXIV (151-152), pp.636-671.
- Ferreira, Virgínia (2003), Relações Sociais de Sexo e do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, dissertação de doutoramento em sociologia.
- Foddy, William (1996). *Como perguntar: teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*. Oeiras: Celta.
- Formação Profissional para o Mercado de Trabalho (2012). *Garantir a Qualidade na Formação Profissional (FP) – Reader*. Luanda: MAPESS, INEFOP, BMZ, GIZ. Disponível em <http://www.formpro-angola.org/download/socioeconomica.pdf>. Acedido a 12 de Novembro de 2012.
- Freire, João (2001). *Sociologia do trabalho: uma introdução*. 2ª ed. Porto: Afrontamento.
- Friedmann, Jonh (1996). *Empowerment. Uma Política de Desenvolvimento Alternativo*. Oeiras: Celta Editora.
- G.lapassade, R.lourau (1973). *Para um conhecimento da sociologia*. Assírio e Alvim.
- Ghiglione, Rodophe e Matalon, Benjamin (2005). *O Inquérito – Teoria e Prática*. Lisboa: Celta.
- Giddens, Anthony (1975). “A teoria de classes de Marx”. In *A estrutura de classes nas sociedades avançadas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Giddens, Anthony (1990). *Capitalismo e Moderna Teoria Social*. Editorial Presença.

- Giddens, Anthony (2004). *Sociologia*. Lisboa: Edição da Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gohn, Maria da Glória (2001). “Educação, trabalho e lutas sociais”. In Frigotto, Gaudêncio e Gentili, Pablo, *A cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e na Trabalho*. Editora Cortez. (pp. 89-125).
- Gohn, Maria da Gloria (2002). “ O paradigma dos novos movimentos sociais (extracto). In *Teorias dos Novos Movimentos Sociais*. São Paulo: Edições Loyola. (pp-142-170).
- Gomes, Adriana. “A transformação de mulheres pelo mercado formal em Cabinda”. *Faculdade de Economia/Universidade 11 de Novembro - Angola*.
- Gomes, Catarina (2009). “De como o poder se produz: Angola e as suas transições”. *Tese de Doutoramento em Sociologia*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Grassi, Marzia (1998). “O Papel da Mulher empresária angolana no desenvolvimento do país: empresárias de Luanda e Benguela”. In, *Economia Global e Gestão*. Edição da AED/ISCTE. Vol. III, 1-2/98, pp. 209-226.
- Grassi, Marzia (2001) *Género, Desigualdades Sociais e Desenvolvimento na África Subsariana: o caso de Angola*. In *Afriche e orienti*, nº 1, Bologna, Itália.
- Grint, Keith (1998). *Sociologia do Trabalho*. Instituto Piaget.
- Guerra, C (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e Formas de Uso*. Cascais: Principia.
- Guerra, Isabel (2002). *Fundamentos e Processos de Uma Sociologia de Acção. O Planeamento em Ciências Sociais*. Cascais: Principia.
- Guimarães, Samuel (2008). Nação, nacionalismo, Estado. *Estudos Avançados* 22 (62).
- Hagette, Teresa (1995). *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Hespanha, Pedro et al., (2000). *Entre o Estado e o Mercado: As fragilidades das instituições de protecção social em Portugal*. Quarteto Editora.
- Hespanha, Pedro et al., (2007) *É o (Des) emprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mal-emprego pobreza e exclusão social do distrito de Coimbra*. Cadernos REAPN, 11.

- Hill, Manuela e Hill, Andrew (2005). *Investigação por Questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edição Silabo.
- Homens e Mulheres: Entre Família e Trabalho/Torres, Anália [et al.], [para a] *Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego*. (2ª ed.). Lisboa: DGEEP.CID, 2005.
- Instituto Nacional de Estatística (2011) - Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População Relatório Analíticos Vol.1.
- International Finance Corporation : World Bank Group/ Associação de Mulheres Empresárias da Província de Luanda (2007) – “A situação das mulheres empresárias de Luanda”. Maputo. Disponível em <http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/80a19780488551bea974fb6a6515bb18/Relat%25C3%25B3rio%2BASSOMEL%2Bvf.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=80a19780488551bea974fb6a6515bb18>. Acedido a 3 de Dezembro de 2012.
- Klaveren, Maarten; Tijdens, Kea; Hughie-Williams e Melanie; Martin, Nurian (2009). *Visão Geral do Trabalho e Emprego das Mulheres em Angola Projecto Decisões para Toda a Vida relativo ao ODM3 Relatório Nacional N.º. 2*. Universidade de Amesterdão / Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho de Amesterdão (AIAS). Disponível em http://dfl.wageindicator.org/uploadfolder/documents/Decisions_for_life-Country_Report-Angola_in_Portuguese.pdf. Acedido a 17 de Julho de 2010.
- Kovács, Ilona (2002). *As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação* (2ªed.). Oeiras: Editora Celta.
- Lee, sangheon; McCam, Dreirdre e Messenger, Jon (2009). *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de Jornadas de Trabalho Legislação e Políticas numa Perspectiva Global Comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho- Brasília: OIT.
- Lopes, Carlos Manuel (2000). *Luanda, cidade informal? Estudo de caso sobre o Bairro Rocha Pinto* (pp. 101-112). Comunicação apresentada à IV Luso Brasileira, Porto. Disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/7023.pdf>. Acedido a 9 de Agosto de 2012.
- Lopes, Margarida e Perista, Heloísa (1997) - *Trajectórias familiares e modos de inserção laboral das mulheres: duas dimensões de uma mesma realidade*. Lisboa: CITE.

- Martinelli, Maria (Org.) 1999. “Pesquisa Qualitativa: Um Instigante Desafio”. *Séries de Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Identidade e do Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social*. São Paul: Veras Editoras.
- Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social (2008). *Reforma da Administração Pública: Uma Jornada Conseguida um Percurso Continuo*. Luanda: Edições de Angola, Lda.
- Ministério do Planeamento (2005). *Estratégia de Combate à Pobreza: Reinserção Social, Reabilitação e Reconstrução e Estabilização Económica*. Edição Revista.
- Montagut, Teresa (2000). *Política Social: una introducción*. Ariel Sociología.
- Neuendorf, Kimberly (2002). *The Content Analysins Guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- ONU (1996). *Développement du sector informel en Afrique*, New York.
- Organização das Nações Unidas (2005). *Combater a violência baseada no género: uma chave para alcançar os objectivos de Desenvolvimento do Milénio*. UNFA/UNIFEM/OSAGI.
- Organização Internacional do Trabalho (2011). “Boletim Informativo das acções do Programa da Igualdade de Género e raça no Mundo do Trabalho OIT- Brasil”. *Boletim Género e Raça*, nº1, Março 2011.
- Paiva, Vanilda (2001). “Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social”. In Frigotto, Gaudêncio e Gentili, Pablo (Org.) *A cidadania Negada: Políticas de Exclusão na Educação e no Trabalho*. Editora Cortez editora. (pp. 49-65).
- Pereira, Aline (2008). “CODESRIA: Contributo das angolanas para a construção de um espaço público de discussão em Angola: a força das organizações de mulheres”. *ISCTE, Universidade de Lisboa*. Disponível em <http://www.codesria.org/IMG/pdf/pereira.pdf>. Acedido a 17 de Julho de 2010.
- Pestana, Nelson (2004). *A classe dirigente e o poder em Angola*. In: VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Coimbra 16, 17, 18 de Setembro de 2004.
- Pinto, Carla (1988). “Empowerment, uma Prática de Serviço Social”. In Barata, Óscar (Coord.), *Política Social*. Lisboa: ISCSP.

- Plataforma Mulheres em Acção (2011). *Boletim Informativo PMA com Balanço Positivo no Primeiro Semestre-2011*, 1ª ed. Luanda: PMA.
- PNUD (2011). *Relatório de desenvolvimento humano 2011: sustentabilidade e equidade um futuro melhor para todos*. Communications Development Incorporated, Washington D.C.
- Portes, Alejandro (2000). “Capital Social: Origens e Aplicações na Sociologia Contemporânea”. In *Revista Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 3, pp. 113-158.
- Portugal, Sílvia (2006). “Novas famílias e modos antigos. As redes sociais na produção de bem-estar”. *Tese de Doutoramento em Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Queiroz, Francisco (1996). *O Sector Informal de Economia em Angola (contributos para a sua contribuição e Enquadramento Jurídico-Económico)*. Lisboa, Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa.
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, LucVan (2005). *Manual de investigação em ciências sociais*. 4ª ed. rev.eaument. Lisboa: Gradiva
- Rêgo, Maria (2008). “A paridade como estratégia para a democracia”. In Henrique, Fernanda *Género, Diversidade e Cidadania*. Edições Colibri/NEHM/CIDEHUS-EU. (pp. 41-49).
- Rêgo, Maria (2010). “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”. In Ferreira, Virgínia (Org.). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (pp. 57-99).
- Rodrigues, Elisabete (2009). “O lugar do género, dos homens e das mulheres na sociologia portuguesa: uma análise a partir da Associação Portuguesa de Sociologia e seus congressos”. *CIES e-WORKING PAPER*, n.º 64/2009. Disponível em http://www.cies.iscte.pt/destaques/documents/CIES-WP64_Rodrigues.pdf- Acedido a 17 de Agosto de 2010.
- Rousseau, Jean-Jacques (1972-1973). *Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre homens*. Lisboa: Editorial Presença.
- Rousseau, Jean-Jacques (1989). *O Contrato Social*. Mem Martins. Europa-America.
- Rubio, Maria e Monteiros, Sylvia (Coord..) (2002). “La Exclusión Social”. in *La Exclusión Social: Teoría y práctica de la intervención*. Editorial CCS. (pp. 24-28).

- Ruivo, Fernando (2000). *O Estado Labiríntico: O poder relacional entre Poderes Local e Central em Portugal*. Edição Afrontamento.
- Ruquoy, Danielle (1997). “Situação de entrevista e estratégia do entrevistador”. In Luc Albarello *et al.* *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva: Lisboa. (pp 84-116).
- Sampieri, H; Collad, C; Lucio, P (2006). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: McGraw.
- Santos, Boaventura (1989). “O Estado e os Modos de produção de Poder Social”. *Centro de Estudos Sociais/Oficina do CES*.
- Santos, Boaventura (1996). *Pela Mão de Alice: O Social e o Político na Pós-Modernidade*. São Paulo: Editora Cortez.
- Santos, Boaventura (1999). *A construção multicultural da igualdade e da diferença*. Coimbra: Centro de Estudos de Ciências Sociais/Oficina do Ces nº 135.
- Santos, Boaventura (2000). “Os modos de produção do poder, do direito e do senso comum”. In B. S. Santos, *A crítica da Razão Indolente: Contra o Desperdício da Experiência*. Porto: Afrontamento. (pp. 243-269)
- Santos, Gina Gaio (2003). “Género e Gestão”. In Santos, Gina Gaio e Cabral Cardoso, Carlos José. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: HR Editora. (pp. 269-286).
- Santos, Gina (2008). “Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão”. *E-cadernos ces*. Coimbra, v.1, nº1, pp. 97-120. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/ecadernos>- Acedido a 10 de Agosto de 2010.
- Santos, Gina Gaio (2010). “Gestão, trabalho e relações sociais de género”. In Ferreira, Virgínia (Org.). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (pp. 99-132).
- Saraceno, Chiara e Naldini, Manuela (2003). *Sociologia da Família* (2ª ed. Ver). Editorial Estampa.
- Schiefer, Ulrich *et al.*, (2006). *Método Aplicado de Planeamento e Avaliação: Manual de Planeamento e Avaliação de Projectos*. Cascais: Principia.

Sol (2012) - “Ministério do Planeamento indignado com relatório do PNUD”. Pagina consultada a 03 de Maio de 2012 (<http://sol.sapo.pt/inicio/Lusofonia/Angola/Interior.aspx?content_id=38237>).

Strauss, Alselm e Corbin, Juliet (1998). *Basic of qualitative research- grounded theory procedures and techniques*. Thousand Oaks: sage Publications. (2 nd ed.).

Turner, Bryan (1996). *Teoria Social*. DIFEL-Difusão Editorial.

VI Congresso Português de Sociologia. Mundos Sociais: Saberes e Práticas. Universidade Nova de Lisboa. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Uma análise do Módulo “Saúde” do *European Social Survey*-2004. Disponível em http://www.fcsh.unl.pt/ihc/resources/40fc3e718aa5360545cd750bc5d80dc7/congresso_sociologia.pdf- Acedido a 20 de Julho de 2010.

Vieira, Laurindo (2002). “Revista das Ciências da Educação e Estudos Multidisciplinares”. *Revista Kulonga*. 2ªed. Luanda: Edições Kulonga.

Páginas Web Consultadas

Associação Portuguesa de Sociologias - <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/325.pdf>- Acedido a 17 de Julho de 2010.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - <http://www.cig.gov.pt/>- Acedido a 23 de Julho de 2010.

Comunidade dos Países de Língua Portuguesa - <http://www.cplp.org/id-940.aspx>- Acedido a 20 de Agosto de 2010.

Gabinete de Documentação e Direito Comparado - <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/carta-africa.html>- Acedido a 17 de Julho de 2010.

Gender Links For Equality and Justice- www.genderlinks.org.za/attachment.php?aa_id=4260- Página consultada a 3 de Maio de 2012.

http://tektix.serveftp.com:8080/mm/content/boletins/boletim_mar2008.pdf;jsessionid=B316BEBB339A887D1C3B3EB5F9F644A0- Acedido a 23 de Agosto de 2010.

http://www.unisuam.edu.br/augustus/pdf/rev_augustus_ed%2027_01.pdf- Acedido a 17 de Julho de 2010.

<http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/80a19780488551bea974fb6a6515bb18/Relat%25C3%25B3rio%2BASSOMEL%2Bvf.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=80a19780488551bea974fb6a6515bb18> – Acedido a 15 de Julho de 2010.

Instituto de desenvolvimento Humano - <http://www2.idh.org.br/pidesc1.htm-> Acedido a 23 de Agosto de 2010.

Instituto Nacional de Estatística - www.ine-ao.com- Página consultada a 21 de Fevereiro de 2012.

Instituto Nacional de Segurança Social - <http://www.inss.gv.ao/portal/> Acedido a 1 de Julho de 2010.

International Finance Corporation: World Bank Group - [http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/rep_Gender_SMEEDIAnglola/\\$FILE/Relatório+ASSOMEL+vf.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/AttachmentsByTitle/rep_Gender_SMEEDIAnglola/$FILE/Relatório+ASSOMEL+vf.pdf). Acedido a 17 de Julho de 2010.

Liga Guineense dos Direitos Humanos - <http://www.lgdh.org/Convencao%20n%20100%20da%20OIT%20RELATIVA%20A%20IGUALDADE%20DE%20REMUNERACAO%20ENTRE%20MAO%20DE%20OBRA%20MASCULINA%20E%20MAO%20DE%20OBRA%20FEMININA.htm-> Acedido a 17 de Julho de 2010.

Médicos do Mundo - http://www.medicosdomundo.pt/content/boletins/boletim_mar2008.pdf- Acedido a 10 de Agosto de 2010.

Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social - www.mapess.gv.ao- Página Consultada a 21 de Fevereiro de 2012.

Portal da Saúde - <http://www.portaldasaude.pt/NR/rdonlyres/EAD05806-2285-45DC-A0D1-FB9452685E59/0/IgualdadeeDireitosdasMulheres.pdf-> Acedido a 23 de Agosto de 2010.

Programas das Nações Unidas - http://mirror.undp.org/angola/LinkRtf/nhdr2004_cap1.pdf-
Acedido a 20 de Agosto de 2010.

Projecto Internacional Wage Indicator - <http://www.meusalario.org/angola/main/lei-geral-do-trabalho/aspectosgeraisobre-1>- Acedido a 17 de Julho de 2010.

Southern African Development Community -
http://www.sadc.int/conference/content/portuguese/SADC_declaration_poverty_development_portuguese.pdf- Acedido a 17 de Julho de 2010.

Southern African Legal Information Institute -
http://www.saflii.org/ao/legis/num_act/pcaddhedpraddme855.pdf- Pagina
Consultada em 22 de Julho de 2010.

United Nations - <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>- Acedido a 17 de Julho de 2010.