



FACULDADE DE LETRAS E CÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE ARQUEOLOGIA E ANTROPOLOGIA
MESTRADO EM GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

**ACESSO AO EMPREGO PARA AS MULHERES, EM PROJECTOS DE
HIDROCARBONETOS – CASO DE CABO DELGADO (PEMBA E PALMA)**

Discente: Isaque Momade

Supervisora: Prof^a Doutora Esmeralda Mariano

Maputo

Outubro, 2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

ACESSO AO EMPREGO PARA AS MULHERES, EM PROJECTOS DE HIDROCARBONETOS – CASO DE CABO DELGADO (PEMBA E PALMA)

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Género e Desenvolvimento pela Universidade Eduardo Mondlane.

Supervisor:	Presidente:	Arguente:
Prof ^ª Doutora Esmeralda Mariano _____	Prof. Doutor Orlando Nipassa _____	Doutora Margarida Paulo _____

Maputo

Outubro, 2025

DECLARAÇÃO

Declaro que este trabalho é da minha autoria sob orientação da supervisora, e todas as fontes estão devidamente citadas ao longo do texto e constam da referência bibliográfica. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para obtenção de qualquer grau acadêmico.

Isaque Momade

Outubro, 2025

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Allah, pela dádiva da vida, pela força e pela oportunidade de chegar até aqui. Al-hamdulilah!

À minha mãe, Hajy Jamal, gratidão pelo amor incondicional, pelos sacrifícios incalculáveis, pelos cuidados e pelos ensinamentos que moldaram o meu carácter e os meus princípios.

Ao meu pai, Momade Cadre (que Deus o tenha), gratidão pela sabedoria, educação e valores que me transmitiu e que continuam a guiar os meus passos, mesmo na sua ausência física.

À minha companheira, Anicha Virgílio Candrinho, gratidão pelo apoio incansável, pela compreensão e pela presença constante ao longo de todo este percurso desafiante.

À minha supervisora, Prof.^a Esmeralda Mariano, agradeço pela paciência, orientação académica rigorosa, pelos ensinamentos, pela disponibilidade e prontidão em todos os momentos desta caminhada.

Agradeço, igualmente, ao Programa SIDA/SAREC – UEM-Suécia, pela bolsa de estudo que possibilitou a concretização deste projecto académico.

À Dr.^a Generosa Cossa José (em memória), agradecimento profundo e sentido pelo seu carinho e humanismo.

À Prof.^a Doutora Marta Mendonça, Coordenadora da Bolsa de Estudos, agradeço pela dedicação, empenho e espírito de entrega com que sempre procurou apoiar-nos incansavelmente.

Aos meus irmãos e a toda a minha família, agradeço pelo apoio incondicional, pelo incentivo e pela confiança que sempre depositaram em mim.

Ao meu filho, Raheel Isaque Momade, agradeço por ser uma fonte constante de motivação.

Por fim, aos colegas e professores do Mestrado em Género e Desenvolvimento, obrigado pela partilha de experiências, pelos momentos de aprendizagem colectiva e pela amizade que tornou este percurso académico mais dinâmico.

RESUMO

Nos últimos anos, a província de Cabo Delgado tem sido alvo de projectos voltados à exploração de recursos naturais de várias tipologias. A dissertação abordou sobre o acesso ao emprego nos projectos de hidrocarbonetos para mulheres em Cabo Delgado (Pemba e Palma). Através da abordagem qualitativa baseada em entrevistas semiestruturadas, o estudo identificou vários factores que limitam as mulheres no acesso ao emprego no sector de hidrocarbonetos, tais como, a falta de capacitação adequada que atenda aos requisitos imposto pelo mercado de hidrocarbonetos, o baixo domínio (fala e escrita) das línguas estrangeiras, como no caso de inglês, as barreiras culturais de cunho patriarcal, aponta-se como uns dos entraves no acesso ao emprego para a população local, sobretudo as mulheres. Por outro lado, o estudo constatou que algumas propostas de mitigação implementadas pelas concessionárias (kit de cursos de curta duração e iniciativas de encorajamento para a participação e integração das mulheres nem todos projectos a ser implementados) apresentam impactos paliativos tanto na inclusão das mulheres assim como da população local no geral. Neste caso, o estudo sugere que se invista mais na capacitação de cursos que promovam a inserção equilibrada de homens e mulheres, oferecer mais bolsas de estudo para as mulheres em áreas estratégicas do sector de hidrocarbonetos, como por exemplo, a área de engenharia e tecnologia, consideradas cruciais desde a fase da implantação dos projectos até a exploração dos recursos minerais. Ademais, o estudo propõe a necessidade de analisar e reformular os programas de estágio pós- formação para cursos de curta duração oferecidos no âmbito da responsabilidade social e corporativa das empresas mineradoras, igualmente, mobilizar a estrutura do governo local para implementação de mais instituições de ensino alinhadas ao mercado de hidrocarbonetos, principalmente, em locais de impacto direto, como no caso de distrito de Palma.

Palavras-chave: Acesso ao Emprego, Hidrocarboneto, Mulheres de Cabo Delgado, Pemba e Palma.

ABSTRACT

In recent years, the Cabo Delgado province has been the focus of projects aimed at the exploitation of natural resources. This dissertation examines women's access to employment in hydrocarbon projects in Cabo Delgado (Pemba and Palma). Using a qualitative approach based on semi-structured interviews, the study identified several factors that limit women's access to jobs in the hydrocarbon sector, such as inadequate training to meet industry requirements, low proficiency in foreign languages (particularly English), and patriarchal cultural barriers that hinder local communities—especially women—from entering the labour market. The study also found that some mitigation measures implemented by concessionaires (short-term training courses and initiatives to encourage women's participation and integration, not fully implemented in all projects) have only produced limited and temporary impacts on women's inclusion and on the local population in general. Therefore, the study suggests greater investment in training programmes that promote a balanced inclusion of men and women, increased scholarship opportunities for women in strategic areas of the hydrocarbon sector—such as engineering and technology, which are crucial from project implementation to resource exploitation. Furthermore, the study recommends analysing and reformulating post-training internship programmes for short courses offered under the social and corporate responsibility of mining companies, as well as mobilising local government structures to establish more educational institutions aligned with the hydrocarbon market, particularly in areas of direct impact, such as Palma District.

Keywords: Access, Employment, Hydrocarbons, Women, Cabo Delgado, Pemba and Palma.

LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANEME	Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas
CEDAW	Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher
IOF	Inquérito sobre o Orçamento Familiar
OIT	Organização Internacional de Trabalho
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
INE	Instituto Nacional de Estatística
MCTES	Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior
ONU	Organizações das Nações Unidas
RSC	Responsabilidade Social e Corporativa
PNAM	Plano Nacional para o Avanço da Mulher, Plano de Acção sobre Mulheres, Paz e Segurança, Programa Acção Social Produtiva

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	iv
RESUMO.....	v
ABSTRACT.....	vi
LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS	vii
Capítulo 1: INTRODUÇÃO	13
1.1. Problemática.....	14
1.2. Objectivos da pesquisa	17
Capítulo 2: ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E TEÓRICO.....	18
Capítulo 3: REVISÃO DE LITERATURA.....	23
3.1. Educação, Emprego e Desigualdades de Género em Moçambique, Cabo Delgado	23
3.2. Questões Legislativas e Género	25
4. METODOLOGIA.....	27
4.1. Tipo de Pesquisa.....	27
4.2. Técnica de Selecção dos Participantes	28
4.3. Amostragem	28
4.4. Participantes de Pesquisa	28
4.5. Técnica de Recolha de Dados	29
4.6. Processo de Recolha de Dados.....	29
4.7. Registo e Armazenamento dos Dados.....	30
4.8. Análise de Dados.....	30
4.9. Considerações Éticas.....	30
4.10. Área de estudo	31
4.11.1. Visão geral da área de Estudo.....	31
4.11. Limitações Enfrentadas no Pampo	33

Capítulo 5: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	34
5.1. Percepção das Mulheres e da Comunidade sobre os Projectos de Hidrocarbonetos da Bacia do Rovuma- Cabo Delgado	34
5.1.1. Desafios no Acesso ao Emprego para as Mulheres.....	36
5.2. Factores que podem Facilitar o Acesso das Mulheres ao Emprego	43
5.3. Perspectivas de Soluções Alternativas para o Acesso das Mulheres ao Emprego em Projectos de Hidrocarbonetos.....	44
5.3.1. Perspectiva paliativa no acesso das mulheres ao emprego	44
5.3.2. Perspectiva resiliente no acesso das mulheres ao emprego	48
Capítulo 6: CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
6.1. Reflexões e Possibilidades para Investigações Futuras.....	53
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
Apêndices e Anexos.....	63

Capítulo 1: INTRODUÇÃO

As recentes explorações dos recursos naturais na zona Sul, Centro e Norte do País, colocam Moçambique na décima posição dos maiores exportadores de gás natural a nível mundial (Da Cruz & Silva, 2015). No norte do país, a província de Cabo Delgado, por exemplo, está na vanguarda da exploração não apenas de gás natural, mas também outros minerais. Estas actividades têm se destacado pela sua capacidade de proporcionar oportunidades de desenvolvimento local, regional e internacional.

A presente dissertação discute sobre o “Acesso ao emprego para as mulheres em Projectos de Hidrocarbonetos – Caso Cabo Delgado (Pemba e Palma)”. O estudo parte da constatação de que a cadeia de oportunidades de emprego no sector da indústria extractiva em Cabo Delgado apresenta questões de desigualdade de género, caracterizado por uma fotografia nitidamente masculina e, em grande medida, invisivelmente feminina (INE, 2017).

A disparidade de género apresentado através dos dados de Instituto Nacional de Estatística (INE, 2017) é ancorada na perspectiva de masculinização de profissão e sector de trabalho, o que mostra a relevância do tema em compreender os factores determinantes no processo de acesso ao emprego em projectos de hidrocarbonetos. Neste contexto, entende-se que o ambiente de trabalho no sector extractivo é tradicionalmente concebido como masculino (Paris, 2018).

A dissertação procura analisar, os pressupostos estruturais que implicam no acesso às oportunidades de emprego para as mulheres locais (Pemba e Palma) na indústria extractiva, especificamente em projectos de hidrocarbonetos da bacia de Rovuma de Cabo Delgado.

O estudo foi desenvolvido numa perspectiva ecológica na vertente social e cognitiva (Santos, 2018), e busca alternativas que respondam à diversidade de questões sociais, económicas e políticas que influenciam na inserção das mulheres no mercado de trabalho do sector extractivo de hidrocarbonetos, considerado como um dos sectores galvanizador do crescimento económico de Cabo Delgado e Moçambique no geral (ANEME, 2018).

Deste modo, o estudo pretende identificar os caminhos que possibilitam a construção de alternativas viáveis que promovam maior equilíbrio de género nos projectos de hidrocarboneto em

Moçambique, especificamente em Cabo Delgado. Por outro lado, descrever os mecanismos capazes de mitigar as barreiras enfrentadas pelas mulheres locais.

1.1. Problemática

Há mais de duas décadas, os projectos de hidrocarbonetos têm ganhado visibilidade e gerado expectativas para as populações nas regiões onde são implementados, com destaque para província de Cabo Delgado e, recentemente, em Inhambane e entre outros cantos de Moçambique. No caso de Cabo Delgado, desde a fase de implantação, o avanço desses projectos foi acompanhado pela entrada de diversas empresas envolvidas na exploração de recursos petrolíferos e na prestação de serviços logísticos, tais como, Anadarko Moçambique Área 1 Ltd, ENI East Africa SpA , Petronas Carigali Overseas Sdn Bhd, Artumas Moçambique Petróleos, Limitada, entre outras empresas (Bihale, 2016).

Contrariamente a todas narrativas e expectativas projectadas pela população local em relação às oportunidades resultante no sector extractivo de hidrocarbonetos de Cabo Delgado, os primeiros anos da implantação mostraram evidências do fraco envolvimento da população local (Castelo-Branco et. al., 2010; Tavares, 2022) ocasionado pelo alto índice de iliteracia da população local, sobretudo do sexo feminino (INE, 2017), não só, o despreparo em línguas estrangeiras (Costa & Correa, 2014), como o inglês e outras línguas estrangeiras, considera-se como um dos pressupostos limitante no acesso as oportunidades de emprego no sector de minérios. Nesta perspectiva, o estudo busca aferir os desafios inerentes à igualdade de género no acesso a oportunidades no sector de hidrocarbonetos de Cabo Delgado.

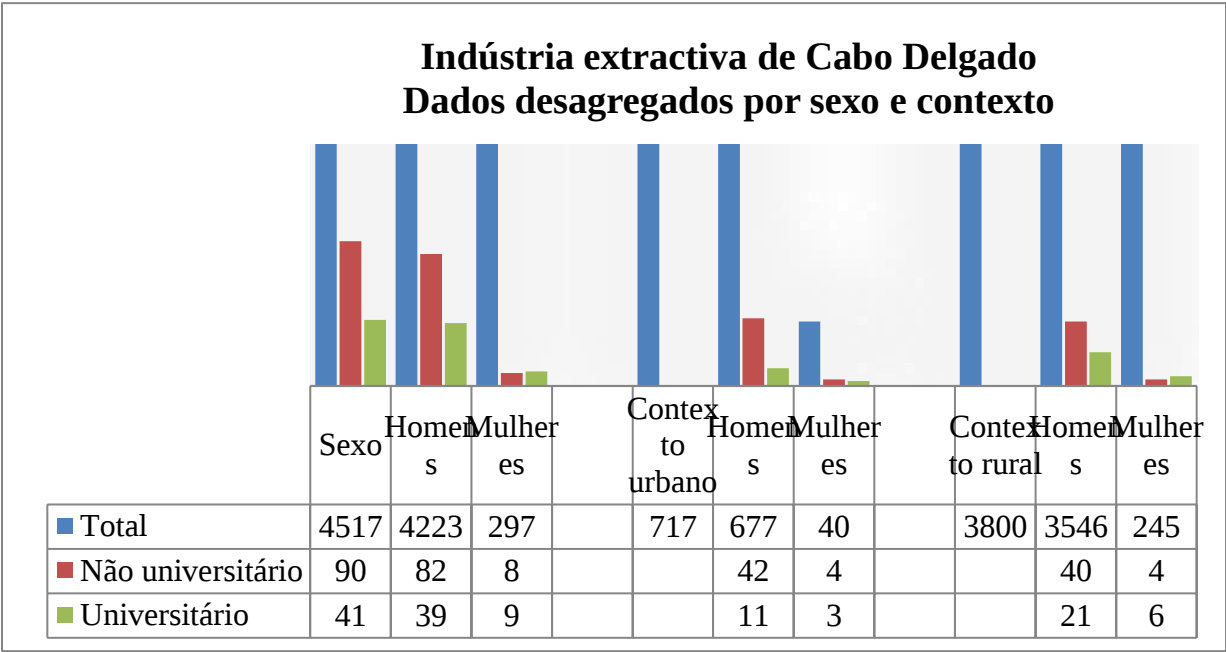
O Perfil de Género em moçambique (2016) mostra que, sob a perspectiva legal, o país possui um quadro jurídico e teoricamente forte e robusto, suportado por mecanismos institucionais e estratégia de promoção da igualdade de género. Além disso, Moçambique é signatário de diversos instrumentos¹ internacionais que visam garantir a igualdade de género e empoderamento das

¹ Entre esses instrumentos estão a Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1954), a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (1967), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) de 1979, a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher (1993), Política de Género e Estratégia da sua Implementação (2018), Lei da Mina de 2014 e outros acordos relacionados à responsabilidade social, conteúdo local, justiça social, género, etc. Entretanto, apesar desses instrumentos fornecerem uma base importante para a promoção da

mulheres em diferentes sectores, tanto nas instituições públicas quanto privadas. No entanto, apesar desses avanços normativos e institucionais, a desigualdade de género no sector extractivo em Moçambique, principalmente na província de Cabo Delgado, continua a ser um desafio, sobretudo na inclusão das mulheres. (Perfil de Género de Moçambique, 2022, p. 61).

Segundo os resultados definitivos sobre Recenseamento Geral da População e Habitação realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (2017), a indústria extractiva de Cabo Delgado possuía um total de quatro mil e quinhentos e dezassete (4517) funcionários, dos quais duzentos e noventa e quatro (294) eram mulheres, representando 6,5% do total e quatro mil e duzentos e vinte e três (4223) homens, representando no total 93,5%. Ademais, os dados indicam que as poucas mulheres com acesso a oportunidades de emprego nesse sector, em sua maioria, ocupam funções de menor prestígio e limitada influência nos processos de tomada de decisão, com destaque para as áreas de culinária, lavandaria, limpeza, etc. (DPMAS-Pemba, 2014) citado por (MGCAS, 2016, p. 29).

Gráfico 1: Funcionários locais na indústria extractiva de Cabo Delgado



Fonte: Instituto Nacional de Estatística (2017)

igualdade de género e a protecção dos direitos das mulheres, em Moçambique as disparidades de género continuam.

O gráfico apresenta dados desagregados por sexo e nível de formação académica dos funcionários locais com acesso ao emprego na indústria extractiva em Cabo Delgado. No geral, os dados ilustram uma desigualdade de género no acesso às oportunidades oferecidas pelo sector, o que sugere para a necessidade de compreender os factores determinantes e os principais desafios que influenciam o acesso ao mercado de trabalho no sector extractivo da região.

Outrossim, a desigualdade no acesso às oportunidades entre homens e mulheres tem como pressuposto analítico o défice de "*know-how*" (termo que, em português, significa saber fazer). Neste sentido, "*know-how*" é considerado como um dos critérios determinantes no processo de selecção e ingresso no mercado de trabalho.

Para Banov (2012) "saber fazer" corresponde ao conjunto de habilidades e competências que um indivíduo deve possuir para se inserir e competir no mercado de trabalho. Essas habilidades são consideradas como um dos principais elementos para o sucesso no mercado de trabalho e podem ser adquiridas tanto em contextos académicos quanto em ambientes práticos de trabalho. Neste sentido, o "saber fazer" está relacionado à área de actuação, ao nível de formação académica e as competências profissionais adquiridas ao longo da trajectória do indivíduo.

Segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística (2021), a taxa de analfabetismo na província de Cabo Delgado é de 61%, o que significa que mais da metade da população não possui habilidades básicas de leitura e escrita, o que representa como desafio para atender às exigências do "saber fazer", conforme definido por Banov (2012). Nesse contexto, Bahury & Chahini (2016) sustentam que o nível académico é um dos principais factores determinantes para a intersecção de um indivíduo no mercado, sobretudo em sectores que demandam qualificações técnicas e formais.

Os dados do Inquérito sobre o Orçamento Familiar (2023, p. 98) indicam que a província de Cabo Delgado registou um aumento no número de pessoas iletradas entre 2019 e 2022, com destaque o agravamento entre mulheres. 74,5% das mulheres na província não sabem ler nem escrever, em comparação com 46,8% dos homens. No entanto, o alto índice de iliteracia feminina limita na inserção no mercado de trabalho, enfraquecendo a competitividade não apenas no sector de hidrocarbonetos, mas também em outros sectores do trabalho que exigem habilidades básicas de leitura e escrita.

Contudo, mais do que a elevada taxa de iliteracia, o ingresso das mulheres no ensino superior em Cabo Delgado constitui outro indicador relevante na análise do acesso ao emprego para as mulheres em projectos de hidrocarbonetos. De acordo com o relatório do então Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior (MCTES, 2019), a Universidade Lúrio (UniLúrio) de Pemba, apresentou dados de ingresso desigual, com apenas 20% de estudantes do sexo feminino, em comparação com 80% do sexo masculino. Apesar desse desequilíbrio, os dados mais recentes indicam uma tendência de reversão, com cerca de 70% dos ingressos sendo do sexo feminino nos últimos três anos (MCTES, 2023). No entanto, constata-se que a maioria das mulheres admitidas são dos cursos de ciências naturais e poucas são de engenharias, cursos que apresentam maior abertura de empregabilidade no sector extractivo, (Bihale, 2016).

1.2. Objectivos da pesquisa

Objetivo Geral:

- Compreender os factores que determinam o acesso das mulheres às oportunidades de emprego nos projectos de hidrocarbonetos da bacia do Rovuma em Cabo Delgado.

Objetivos Específicos:

- Identificar as percepções e desafios enfrentados pelas mulheres no acesso ao emprego nos projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado;
- Descrever os mecanismos para mitigação das barreiras que limitam o acesso das mulheres às oportunidades de emprego no sector de hidrocarbonetos de Cabo Delgado;
- Analisar alternativas de resiliência e estratégias de inserção das mulheres de Pemba e Palma nos projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado.

Capítulo 2: ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL E TEÓRICO

Este capítulo apresenta os principais conceitos e teorias que discutem sobre o acesso ao emprego no mercado de trabalho, com enfoque na perspectiva de género. O debate assenta em abordagens que permitem compreender os factores que determinam a inserção laboral. A literatura consultada (Doeringer e Piore, 1971; Walby, 1990; Rawls, 2003; Oyěwùmí, 2004; Scott, 2005; Sen, 2010; Petereke, 2010; Adichie, 2015; Da Cruz e Silva, 2015; Santos, 2018; entre outros) fornece uma base conceptual e teórica sólida para a análise das dimensões de justiça social e género no acesso ao emprego.

O conceito de acesso vai além do simples acto de ingressar em algo. O termo é usado para descrever a admissão a uma oportunidade ou serviço. De acordo com Travassos & Martins (2004) o conceito de acesso pode ser analisado na relação entre os indivíduos e os serviços oferecidos. Essa análise envolve, por um lado, a forma como os serviços são disponibilizados e, por outro, as capacidades que os indivíduos possuem para responder às exigências das oportunidades existentes. No presente estudo, o foco central é discutir o acesso no âmbito das oportunidades de emprego no contexto da indústria extractiva de hidrocarbonetos de Cabo Delgado.

O conceito “acesso ao emprego” pode ser compreendido como uma ferramenta analítica que permite avaliar o equilíbrio do sistema económico no contexto das relações de poder e das restrições impostas pelo mercado (Porto, 2019). O conceito, também se aplica à análise de género, na medida em que reflecte como são distribuídos os recursos e as oportunidades entre homens e mulheres. Para Da Cruz & Silva (2015), no mercado de trabalho de hidrocarbonetos de Cabo Delgado, as desigualdades de género manifestam-se através das barreiras culturais que dificultam o acesso das populações locais, sobretudo das mulheres, ao emprego.

O conceito de emprego está intrinsecamente ligado à ocupação de funções e tarefas desempenhadas por um indivíduo com a finalidade de obter ganho ou rendimento financeiro (INE, 2006). Para Baltazar (2015), uma pessoa é considerada empregada a partir dos 15 anos², desde que

² O processo de ingresso no mercado de trabalho em Moçambique está regulamentado pelos artigos 41 e 79 da Lei do Trabalho n.º 23/2007, de 1 de agosto, que estabelecem a idade mínima de admissão aos 18 anos. O que significa,

a actividade não comprometa a saúde, segurança ou moralidade do menor, e tenha trabalhado ao menos uma hora nos últimos sete dias antes do inquérito, contribuindo para a produção de bens ou serviços remunerados.

Na perspetiva de Santos & Meneses (2009), o emprego é entendido como valor de produção intrínseco ao ser humano, fundamental para a sobrevivência, a dignidade e a participação activa na sociedade. Assim, o trabalhador não se limita ao sustento individual, mas contribui para o funcionamento e desenvolvimento económico, sendo considerado um dos principais indicadores de justiça social (Rawls, 2003) e de análise de género (OIT, 2023).

O conceito de género, segundo Scott (2005), é dinâmico e resulta de uma construção social por meio de práticas e interações quotidianas. Não se refere apenas às diferenças biológicas entre homens e mulheres, mas também às identidades moldadas pelas normas e expectativas sociais. As desigualdades de género no acesso ao emprego são, portanto, resultado de um processo histórico.

Oyěwùmí (2004) também entende que a conceptualização de género não deve se restringir à distinção biológica, mas deve centrar-se na construção de teorias capazes de responder às preocupações locais. O conceito de género, portanto, deve orientar-se para a busca de soluções que promovam a inclusão dos grupos mais desfavorecidos na sociedade.

O conceito de género constitui uma ferramenta essencial para assegurar que homens e mulheres tenham iguais oportunidades no acesso ao emprego e na concorrência a posições em qualquer instituição, seja no sector público ou privado (OIT, 2007). Para Santos (2018), o conceito de género deve ser compreendido como uma força de emancipação dos grupos marginalizados, especialmente diante das desigualdades reproduzidas pelo capitalismo, colonialismo e patriarcado.

A compreensão dos conceitos de acesso ao emprego e género no sector extractivo de hidrocarbonetos³ exige diferentes abordagens teóricas, capazes de analisar as estratégias de

embora seja possível o ingresso no mercado de trabalho a partir dos 15 anos, há restrições de algumas actividades para menores de 15 anos, garantindo assim proteção ao trabalho infantil (Egídio, 2017, p. 63).

³ Os projectos de hidrocarbonetos referem-se a um conjunto de actividades que envolvem a prospeção, extracção, processamento e comercialização de recursos energéticos, como o petróleo e o gás natural (Banco Mundial, 2021).

partilha de oportunidades e os princípios de justiça social no processo de redistribuição de recursos⁴. O debate sobre acesso das mulheres ao mercado de trabalho insere-se no campo da justiça social (De Oliveira & Germiniani, 2016) e é analisado, neste estudo, pela abordagem da ecologia dos saberes (Santos, 2018, p. 305). Nesta perspetiva, para Santos (2018) “não há justiça social sem justiça cognitiva”, o que significa que deve se compreender a justiça como o reconhecimento e a valorização das capacidades dos sujeitos, independentemente da cor, raça ou género.

A teoria da justiça de Rawls (2003) defende a equidade como método de justiça, onde homens e mulheres devem beneficiar igualmente do progresso material e social em condições de liberdade e dignidade. Por sua vez, Sen (2010) vê o trabalho como manifestação de liberdade e essencial para o exercício da cidadania. Nessa óptica, o emprego não é apenas meio de subsistência, mas condição de desenvolvimento que permite participação justa na vida social, política e económica.

Sen (2000) destaca ainda a educação como uma das principais alternativas para mitigar as desigualdades sociais⁵. Para o autor, a pobreza está profundamente ligada à exclusão educacional e à privação de capacidades. Nesse sentido, quanto “mais inclusivo for o acesso à educação, maiores serão as oportunidades de superação da pobreza” (Idem: 113). Em contrapartida, quanto mais restrito for o acesso à educação, maiores serão as dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

A teoria da segmentação do mercado de trabalho (Doeringer & Piore, 1971) aponta que as dificuldades de inserção e progressão profissional resultam de barreiras sociais e culturais que

⁴ A redistribuição dos recursos tema debatido no quadro da teoria justiça social. Para Van Denbos (2003) a teoria de justiça social propõe como a régua do equilíbrio do poder social. Aristotélica (2000) um dos grandes percursores clássico da justiça distributiva, defendia a ideia de meritocracia proporcional como base da justiça redistributiva, isto é, atribuir os recursos segundo o empenho de cada indivíduo, independentemente do contexto ou sexo. Mais adiante, com surgimento das sociedades de mercado capitalistas, Rawls (1971) assim como Rawls, Freeman, (1999) a teoria de justiça passou a discutir questões de desigualdades sociais. Para Deranty (2016) as desigualdades sociais resultam de ausência de mecanismos capazes de descortinar os modelos hegemónicos, como patriarcal.

⁵ As mulheres sempre enfrentaram vários obstáculos, desde a exclusão, discriminação e outros. Como forma de mitigar, ao longo do tempo foram ratificadas várias convenções para a promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres, nomeadamente, as Convenções sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres, de 1951 (Nº 100), protecção da maternidade, de 2000 (Nº 183), cessação do contrato de trabalho, de 1982 (Nº 158), e política de emprego, de 1964 (Nº 122), como mecanismos que combate contra a discriminação das mulheres e desigualdade de género.

empurram determinados indivíduos para funções de baixo rendimento. O mercado, segundo essa teoria, divide-se em segmento primário (postos estáveis, melhor remuneração e progressão) e secundário (tarefas de apoio, baixos salários e pouca mobilidade). No contexto da indústria extractiva em Cabo Delgado, esta teoria poderá explicar as razões da concentração feminina no pilar de segmentação secundário (cozinha, limpeza, lavandaria), enquanto os homens ocupam cargos técnicos e de decisão (INE, 2017).

Para teoria feminista⁶ de Walby (1990), a concentração feminina em funções de auxiliares é a consequência do patriarcado, entendido como sistema de estruturas que subordinam as mulheres. Acker (1990) aprofunda essa análise, mostrando que as organizações criam critérios de mérito e rotinas baseados num “trabalhador ideal” masculinizado, o que penaliza mulheres, sobretudo diante de responsabilidades familiares “papel de reprodutividade” ou barreiras de mobilidade.

Desta forma, a dissertação ancora-se na abordagem ecológica dos saberes, em suas dimensões social e cognitiva (Santos, 2018), partindo do entendimento de que a busca de alternativas para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, em particular no sector de hidrocarbonetos, exige a análise de estratégias e a identificação das barreiras impostas pelo capitalismo, colonialismo e patriarcado. Conforme sustenta Adichie (2015) as desigualdades sociais resultam do modelo patriarcal que atribui às mulheres responsabilidades domésticas, restringindo a sua plena participação no mercado de trabalho.

Para Pinto (2010), as barreiras e desigualdades sociais resultam, em grande medida, da incapacidade do Estado em implementar políticas eficazes de combate a essas disparidades. Nesse sentido, a abordagem da ecologia dos saberes, proposta para este estudo, procura compreender o acesso ao emprego no sector de hidrocarbonetos a partir de uma perspetiva multidimensional que envolve a dimensão social, económica, política e cultural, por forma a identificar tanto as barreiras quanto as oportunidades que determinam a inserção das mulheres locais nesse sector.

⁶ Silva e Camurça (2013) entendem o feminismo como uma teoria do protesto social, baseada na reivindicação dos direitos iguais entre homens e mulheres, tanto a nível político assim como a económico e social. Para Lima (2009), a teoria feminista procura construir uma justiça social e eliminar discriminação social baseado no sexo. Beauvoir na sua obra “*O Segundo Sexo*” (1980) explica que para ela, não se pode julgar, discriminar determinados indivíduos, classe social ou género com base na sexualidade ou seja “ninguém nasce mulher”, mas sim torna-se.

O enquadramento teórico e conceptual, mais do que definir os conceitos-chave, ilustrou a pertinência da educação e a valorização da experiência quotidiana das mulheres (Casimiro e Cunha (2019) como elementos cruciais para a inclusão e o combate às desigualdades (Santos, 2018). A perspectiva da *ecologia dos saberes* não apenas questiona as hierarquias tradicional do conhecimento baseado capitalismo e patriarcado, mas também defende a incorporação de múltiplas formas de saber e de experiências vividas como sendo elementos alternativos da análise de inclusão social.

Contudo, o capítulo demonstrou que discutir o acesso ao emprego para as mulheres no sector como de hidrocarbonetos de Cabo Delgado exige uma abordagem integrada, ancorada nos princípios dos direitos humanos, da justiça social e da emancipação de grupos historicamente marginalizados. Num sector ainda marcado pela predominância da mão-de-obra masculina e por barreiras estruturais persistentes, torna-se necessária uma análise crítica que permita compreender a complexidade da problemática de inserção feminina neste mercado de trabalho.

Capítulo 3: REVISÃO DE LITERATURA

O presente capítulo analisa a relação entre género e indústria extractiva na África Austral, com particular enfoque em Moçambique e na província de Cabo Delgado. A revisão da literatura baseou-se nos estudos dos diversos pensadores (Scott, Darin et al. 2013; Gonzalez, 2015; Krein & Teixeira, 2017; MacDonald, 2018; Mesquita et al., 2018; Osório, Cruz e Silva, 2018; Feijó e Maquenzi, 2019; Cunha & Casimiro, 2019; Perks et al., 2020; Mate, 2022, etc.) que discutem o tema numa perspectiva de social.

No contexto da África Austral, a discussão sobre género na indústria extractiva tem ganhado muita atenção, sobretudo em torno dos benefícios socioeconómicos dos megaprojectos e da inclusão social. Apesar de o sector extractivo ser considerado um dos principais motores do crescimento económico e da geração de emprego, os seus impactos não são neutros em termos de desigualdade de género (UN Women, 2014).

Scott, Darin et al. (2013) sustentam que, em muitos casos, os sectores de hidrocarbonetos (petróleo e gás), as mulheres encontram-se alocadas em funções administrativas, como de serviços de apoio e logística, designado por segmentação secundária enquanto os homens ocupam postos técnicos e operacionais de maior remuneração, designado por segmentação primária (Doeringer & Piore, 1971).

Essa segregação ocupacional não se deve apenas à ausência de qualificações técnicas, mas também a normas socioculturais que restringem a inserção feminina em áreas tradicionalmente consideradas como masculinas. Nesse sentido, MacDonald (2018) sugere o investimento em estratégias de capacitação técnica e a definição de quotas, embora a eficácia destas medidas dependa da coerência das políticas locais e de mecanismos eficazes de monitoria no processo do ingresso nesse sector.

3.1. Educação, Emprego e Desigualdades de Género em Moçambique, Cabo Delgado

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2021), Moçambique possui 30.832.244 habitantes, dos quais 48,3% homens e 51,7% mulheres, o que mostra equilíbrio demográfico. Contudo, esse equilíbrio não se reflecte no acesso à educação e nem ao emprego. Os dados do IV

Recenseamento Geral da População e Habitação (2017) indicam que grande parte da população é iletrada (89%) e está concentrada em sectores primários como agricultura, silvicultura e pesca, actividades consideradas de baixa exigência técnica e remuneração.

No entanto, com a implantação dos megaprojectos, esses meios de subsistência têm sido comprometidos (Castelo-Branco et. al. 2010) impactando diretamente as mulheres, que maioritariamente dependem desses sectores para sustentar suas famílias (Perks et al., 2020). O sector de hidrocarbonetos, ao contrário, exige qualificações e especializações (Da Cruz & Silva, 2015), geralmente inacessíveis à população local, sobretudo as mulheres. Neste caso, o IOF (Inquérito Final sobre Orçamento Familiar) apresentado pelo INE (2023) mostra as taxas de analfabetismo elevadas, apontando cerca de 49,2% das mulheres iletradas em comparação com 25,9% dos homens. Essa disparidade contribui para desigualdades de género no processo de acesso as oportunidades no mercado de trabalho (Osório & Da Cruz & Silva, 2018).

Em Cabo Delgado, diferentemente de outras regiões do país onde não existem tantas riquezas naturais, observa-se uma realidade marcada por pobreza estrutural e privação relativa⁷, agravadas por conflitos terroristas recorrentes (Feijó & Maquenzi, 2019). A província apresenta elevados índices de analfabetismo em Moçambique, onde 61% da população são iletradas, dos quais 62,7% mulheres comparando com 37,3% dos homens (INE, 2021).

A taxa de desemprego também mostra forte disparidade (INE, 2021) com cerca de 72,4% mulheres desempregado em comparação 27,6% homens. Estes dados ilustram a existência de barreiras educacionais. Para Sen (2000) as disparidades sociais resultam da restrição de acesso a educação. Neste caso, quanto mais há estereótipos de género que maior será a limitação feminina na economia, na política e entres outros sectores de desenvolvimento (González, 2015; Leone, Krein & Teixeira, 2017).

Na cidade de Pemba, capital provincial, os dados reiteram esse quadro, indicando cerca de 52,2% das mulheres iletradas comparando com 37,8% dos homens, e 60,5% das mulheres estão desempregadas comparando com 39,5% dos homens (INE, 2017). Segundo o Perfil de Género de

⁷ Na obra de Ted Gurr “Why Men Rebel? 1970” De acordo com Gurr, a privação relativa refere-se à percepção de um indivíduo ou grupo de que estão sendo privados de recursos, oportunidades ou direitos que acreditam merecer, especialmente em comparação com outros grupos ou com suas expectativas passadas.

Moçambique (2016) o baixo nível de escolaridade e as barreiras linguísticas (particularmente o não domínio da língua portuguesa e inglesa) contribuem a exclusão feminina em sectores estratégicos do desenvolvimento, como de mineração e outros.

No caso do distrito de Palma, onde se localizam os megaprojectos da Bacia do Rovuma, a realidade é ainda mais preocupante, cerca de 90,5% das mulheres são analfabetas, contra 69,4% dos homens (ANEME, 2018). Para além das condições financeiras que impossibilitam as famílias mais pobres de custear os estudos aos seus filhos (Bagnol et al., 2015). Entretanto, há longa distância entre a casa e a escola que as crianças frequentam, o que não apenas provoca a desistência escolar (Perfil do Distrito de Palma, 2014.) também acelera a escassez de mão de obra. Portanto, a falta de qualificação combinadas à ausência de oportunidades de trabalho assalariado, agravam as condições de vulnerabilidade da comunidade impactada pelo projectos de mineração (Mesquita et al., 2018).

3.2. Questões Legislativas e Género

A legislação moçambicana sobre mineração (Lei de Minas nº 20/2014 e Lei de Petróleos nº 21/2014) prevê mecanismos de redistribuição de receitas em benefício das comunidades locais. No entanto, estudos como o de Mate (2022) apontam para a morosidade na aprovação da lei de conteúdo local como um dos factores que limitam a participação efectiva da comunidade, de trabalhadores e empresas nacionais na cadeia de valor dos megaprojectos.

Ademais, ainda que haja dispositivos legais que defendem a promoção da participação das mulheres, como a Resolução 89/2013, estas medidas não respondem de forma eficaz aos problemas específicos enfrentados pela comunidade local, sobre as mulheres (Cunha & Casimiro, 2019). Além dos limites legislativos, factores culturais e patriarcais continuam a restringir a presença feminina em espaços de decisão e em funções de tomada de decisões (Gobeia, 2022).

Moçambique ratificou vários instrumentos internacionais e adoptou políticas nacionais para reduzir desigualdades de género, como a Política de Género (2018 -2023), o IV Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2018–2021) e o Plano de Ação sobre Mulheres, Paz e Segurança. A Constituição da República de Moçambique (2004), nos artigos 41 a 44, assegura a igualdade de

direitos entre homens e mulheres. Contudo, a aplicação prática dessas normas continua a ser um desafio, e a discriminação baseada no género persiste (Bernardo, 2014).

O Decreto-Lei 11/2005 estabelece a criação de Conselhos Consultivos Locais, com a previsão de participação mínima de 30% de mulheres. Entretanto, o Perfil de Género do Governo de Moçambique (2016) aponta a inexistência de mecanismos concretos para assegurar essa quota.

Contudo, a revisão da literatura mostra que, embora exista um quadro legal que defende a igualdade, na prática, as mulheres continuam a enfrentar barreiras educacionais, culturais e institucionais para ter acesso as oportunidades geradas pela indústria extractiva. Em Cabo Delgado, essas desigualdades são ainda mais evidentes, o que sugere, mais do que implementar, monitorar as políticas públicas, programas de capacitação e mecanismos de monitoria que assegurem participação equitativa das mulheres nos megaprojectos de hidrocarbonetos.

4. METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os caminhos metodológicos adotados para a realização da pesquisa, como o método, a amostra e a análise de dados. O estudo baseou-se em uma abordagem qualitativa analítica, apoiada na revisão de literatura e entrevistas semiestruturadas direcionadas às mulheres residente em Pemba e Palma.

O quadro teórico-conceitual, constituído a partir da revisão da literatura, discutiu conceitos centrais como justiça social, género e acesso ao emprego. Também apresentou reflexões críticas sobre a indústria extractiva no cômputo geral e analisou a legislação moçambicana no contexto de mineração e das questões de género. Este exercício permitiu compreender o objecto de estudo, delimitar o tema e identificar lacunas que justificam a pertinência desta pesquisa no campo de Género e Desenvolvimento em Moçambique.

Durante a revisão da literatura, constatou-se que maior parte de textos que discutem sobre a indústria extractiva em Moçambique, levantam questões ligadas a conflitos e impactos negativos do sector de mineração.

4.1. Tipo de Pesquisa

A dissertação baseou-se em uma pesquisa qualitativa analítica, centrada na análise e interpretação dos dados colectados. Para uma compreensão aprofundada sobre o tema, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, dado que a pesquisa qualitativa se preocupa em captar, analisar os significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados (Bardin, 2009).

A análise e a interpretação dos dados colectados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, a qual possibilita o alcance do sentido das respostas por meio de procedimentos sistemáticos e da descrição do conteúdo das informações (Guerra, 2014). Esta técnica, permite a compreensão das experiências e percepções partilhadas pelas entrevistadas em sua realidade social.

Segundo Guerra (2014), a pesquisa qualitativa busca recolher factos, narrativas e práticas de indivíduos, grupos ou organizações em seus contextos sociais, interpretando-os a partir da perspectiva dos próprios sujeitos. Assim a escolha desta metodologia, justifica-se pela sua capacidade de atribuir os significados às visões e experiências dos participantes, sobretudo no que

refere as oportunidades e desafios vividos pelas mulheres no acesso ao emprego em projectos de hidrocarbonetos.

Essa abordagem proporcionou uma compreensão holística, permitindo a formulação de diversas hipóteses (tanto na análise dos fenómenos sociais, género, cultura e legislação) para elucidar os desafios baseado no género inerentes aos projectos de hidrocarbonetos de Cabo Delgado.

4.2. Técnica de Selecção dos Participantes

A selecção dos participantes foi feita através de uma combinação de amostragem por conveniência e da técnica de *snowball* (traduzido em português “bola de neve”). Esta abordagem foi crucial, porque o estudo não apenas incidiu sobre mulheres de Pemba, mas também mulheres deslocadas de Palma residentes em Pemba, participantes considerados de difícil acesso.

A técnica de bola de neve mostrou-se necessária, o primeiro contacto foi estabelecido por meio de líderes comunitários locais, que indicaram as primeiras entrevistadas e facilitaram o acesso às demais. De acordo com Lindstron (2016) citado por Bockorni e Gomes (2021, p.107) esta técnica é apropriada em pesquisas com populações dispersas ou minoritárias.

4.3. Amostragem

Foi aplicada a amostra por conveniência, para permitir mais inclusão de participantes disponíveis nos bairros da cidade de Pemba onde foram recolhidos dos dados, nomeadamente, Paquitequete, Caríaco e Natite. Segundo Oliveira (2002) esta técnica é pratica, acessível e permite observar directamente as emoções e percepções dos sujeitos de pesquisa.

4.4. Participantes de Pesquisa

A recolha de dados foi realizada entre Abril de 2023 a Abril de 2024 na cidade de Pemba, um local estratégico por concentrar grande número de deslocados provenientes de Palma, devido ao contexto de conflito armado.

Ao todo, foram entrevistados 12 participantes que compreendem idade entre 25 a 35 anos, com níveis de escolaridade entre nível médio e superior (licenciatura). Ao todo, quatro (4) mulheres deslocadas de Palma, cinco (5) mulheres naturais de Pemba, um (1) representante institucional

(Universidade Lúrio) e dois (2) representante do sector hidrocarbonetos (Fundação para o Desenvolvimento de Palma e Eni Mozambique).

Importa destacar que as lideranças locais desempenharam um papel crucial na identificação das mulheres entrevistadas, especialmente das provenientes do distrito de Palma. Este apoio foi facilitou não apenas a logística da pesquisa, mas também fortaleceu a confiança no engajamento das pessoas entrevistadas, garantindo mais qualidade e confiabilidade. No caso das mulheres naturais de Pemba, a selecção foi feita diretamente nos bairros visitados, observando os critérios de pesquisa.

4.5. Técnica de Recolha de Dados

A recolha de dados baseou-se nas técnicas da metodologia qualitativa, tendo suportado pela observação directa e entrevista semiestruturada, alinhadas com as normas éticas de pesquisa (Leitão, Prates, 2017). A recolha dos dados ocorreu na província de Cabo Delgado, com maior incidência na cidade de Pemba. As entrevistas foram conduzidas a partir de um guião previamente elaborado, o qual não apenas orientou a recolha de dados, mas também possibilitou maior interação entre pesquisador e entrevistadas.

O guião de entrevista abordou (i) os desafios inerentes ao acesso ao emprego em projecto de hidrocarbonetos da Bacia de Rovuma; (ii) Critérios ou estratégia de selecção e admissão das mulheres nos cursos de engenharias; (iii) Critérios de selecção patente nas empresas de LNG, a Total e ENI.

4.6. Processo de Recolha de Dados

As entrevistas foram conduzidas em português, Kimwani e Emakhuwa, línguas dominadas pelo pesquisador, o que facilitou a fluidez das conversas. Cada entrevista teve a duração média de 15 a 30 minutos, e, em alguns casos, os participantes foram entrevistados mais de uma vez, de modo a complementar informações insuficientes nas primeiras sessões. Embora a literatura recomende entrevistas de, no mínimo, 45 minutos, o tempo médio foi reduzido devido à disponibilidade limitada dos participantes, mas manteve-se a profundidade necessária para a validade dos dados.

Além das entrevistas, foi aplicada a observação direta, realizada duas vezes por semana ao longo de dois meses. Essa observação incidiu sobre espaços de convivência comunitária nos bairros de Paquitequete, Caríaco e Natite, com atenção às dinâmicas sociais, de gênero e percepções relacionadas às oportunidades de emprego. No total, mais de 25 pessoas foram observadas, embora apenas 12 tenham sido formalmente entrevistadas.

4.7. Registo e Armazenamento dos Dados

O registo dos dados foi realizado por meio de anotações em caderno de campo e gravações de áudio (mediante consentimento dos participantes). Posteriormente, os dados foram transcritos, codificados e armazenados em pastas digitais protegidas por senha, garantindo a segurança e a confidencialidade das informações.

4.8. Análise de Dados

Analisar dados de pesquisa requer criatividade para transformar os discursos em texto escrito (Teixeira et al., 2008). Para a análise dos dados seguiu a abordagem de análise de conteúdo, conforme Teixeira (2003), buscando identificar padrões, diferenças e semelhanças nos discursos. Neste caso, foi aplicado o método comparativo (Schneider & Schmitt, 1998), o que possibilitou a criação de subtemas e categorias interpretativas alinhadas com os objetivos da pesquisa. Para cada participante, foi criado um código, facilitando a organização e a pré-análise dos dados.

4.9. Considerações Éticas

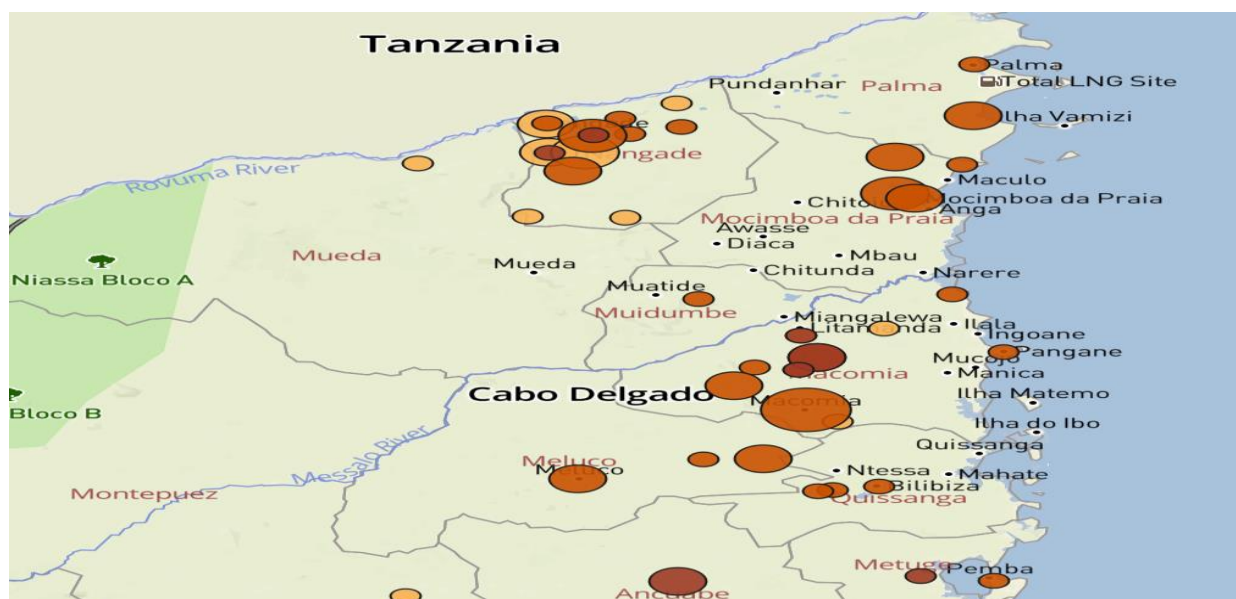
Em Julho de 2022, o projecto de pesquisa foi submetido à aprovação da Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), obtendo parecer favorável em Agosto do mesmo ano.

No processo de entrevistas, todos os participantes foram previamente informados sobre os objectivos e finalidades do estudo, e a participação foi voluntária. Respeitou-se o princípio da confidencialidade (Pereira, Pires, Pintos 2014), sobretudo no caso das mulheres deslocadas, que solicitaram anonimato e recusaram ser filmadas ou identificadas.

4.10. Área de estudo

O estudo foi realizado na província de Cabo Delgado, na cidade de Pemba.

Mapa de Cabo Delgado



Fonte: Mapa extraído a partir www.Google.com/maps, 2022.

Mapa da província de Cabo Delgado e respetivos distritos, apresentando a área de estudo e as zonas de implementação dos projectos de hidrocarbonetos da Bacia de Rovuma.

4.11.1. Visão geral da área de Estudo

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2021), a província de Cabo Delgado possui uma população estimada em 2.597.016 habitantes, dos quais 1.262.685 são homens e 1.334.331 são mulheres. Com uma superfície de 82.625 km², a província apresenta uma densidade populacional de 28,2 habitantes por km², sendo que a maior parte da população reside em áreas rurais.

Geograficamente, Cabo Delgado faz fronteira a norte com a Tanzânia, através do rio Rovuma, e é banhada a leste pelo Oceano Índico. Internamente, faz limite com as províncias de Niassa e Nampula. Em termos administrativo, tem 17 distritos (Pemba, Mecufi, Metuge, Ibo, Quissanga, Ancuabe, Balama, Chiúre, Macomia, Meluco, Mocimboa da Praia, Montepuez, Mueda,

Muidumbe, Namuno, Nangade, Palma e Quissanga) dos quais com sete municípios, Pemba, Montepuez, Chiúre, Mocímboa da Praia, Mueda, Ibo e Balama.

A província caracteriza-se por uma rica diversidade linguística e cultural, nomeadamente, a Emakhuwa que é a língua mais falada (68,6%), seguido do Shimakonde (21,8%) e do Kimwani (6,1%). O português, língua oficial, é falado por apenas 22,2% da população, enquanto o Swahili predomina na fronteira com a Tanzânia e o Ajaua é usado próximo a Niassa (Osório, Cruz e Silva, 2018). Essa diversidade resulta de mobilidade populacional e trocas culturais intensificadas pelas rotas comerciais entre africanos, árabes, asiáticos e europeus.

Cidade de Pemba

Segundo o Censo de 2017, Pemba, capital provincial, conta com uma população de 201.846 habitantes, dos quais 99.853 são homens e 101.993 são mulheres. A cidade ocupa uma superfície de 194 km² e situa-se na costa do Oceano Índico, fazendo fronteira com os distritos de Metuge e Mecúfi. Em termos administrativo, Pemba está dividida em 12 bairros Paquitequete, Ingonane, Cimento, Natite, Cariacó, Alto Gingone, Eduardo Mondlane, Mahate, Chuíba, Muxara, Maringanha e Josina Machel (Gonzales, 2015, p. 11).

Segundo Osório, Cruz e Silva (2018), Pemba constitui o epicentro da formação do “homem novo”, onde convergem identidades de diferentes distritos costeiros e do interior. As línguas mais faladas na cidade são o Emakhuwa, o Shimakonde, o Kimwani e o português.

Contudo, a taxa de analfabetismo permanece elevada, sobretudo entre mulheres e pessoas acima de 15 anos. contudo, apesar de ser capital provincial e ponto de gestão dos megaprojetos de gás, a cidade enfrenta o paradoxo de concentrar investimentos internacionais enquanto mantém elevados índices de exclusão social.

Distrito de Palma

Palma está situado no extremo nordeste da província, e faz fronteira a norte com o rio Rovuma e Tanzânia, a Oeste com o distrito de Nangade, a sul com Mocímboa da Praia e a Leste com o Oceano Índico. A língua predominante em Palma é o Quimacue. No entanto, a proximidade com

a Tanzânia favorece o uso do Swahili como língua de interação quotidiana (Perfil do Governo do Distrito de Palma, 2014).

A economia local baseia-se essencialmente na agricultura de subsistência, praticada em pequenas parcelas familiares de forma manual. Apesar disso, Palma ganhou relevância internacional por concentrar uma das maiores reservas de hidrocarbonetos do mundo, onde se desenvolvem grandes projetos de exploração de gás natural liquefeito (GNL).

Contudo, a coexistência entre a agricultura de subsistência e a mega-infraestrutura de gás natural mostra paradoxo entre riqueza e pobreza. Embora o distrito seja central para a economia energética de Moçambique, a população local e em particular as mulheres continua a enfrentar marginalização económica, deslocamentos forçados e ausência de inclusão efetiva nos benefícios do sector extractivo (Osório, Cruz e Silva, 2018).

4.11. Limitações Enfrentadas no Pampo

- Constatou-se a resistência de algumas mulheres em participar nas entrevistas, devido ao receio e medo em expor suas opiniões. Neste caso, foi necessário envolver lideranças locais para apoiar no engajamento dos participantes de Palma, residentes em Pemba;
- Ajuste a amostragem por etária. Houve dificuldade em encontrar a faixa inicialmente definida 22–35 anos, o que obrigou alargamento para 25 –51 anos. Esta alteração, ainda que tenha representado um desvio do plano metodológico inicial, acabou por enriquecer a pesquisa, permitindo a recolha de dados mais diversificados e abrangentes;
- Por fim, observou-se o preconceito em relação a um investigador do sexo masculino investigar sobre mulheres. Isto é, entre líderes como entre algumas mulheres entrevistadas, de forma espontânea, perguntavam as razões que o investigador escolher temática. Esta reação, mostrou a persistência de tabu social em relação à participação masculina no debate sobre género, não só, a existência de estruturas patriarcais no imaginário local.

Capítulo 5: **APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa a partir dos dados obtidos em entrevistas e, discute com base na literatura consultada. Os resultados são expostos de forma a evidenciar os depoimentos das/os participantes, permitindo uma compreensão abrangente das especificidades inerentes ao processo de acesso das mulheres ao emprego em projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado.

Os resultados proporcionam uma visão holística das experiências e percepções das/os participantes relativamente à inserção no mercado de trabalho no sector dos hidrocarbonetos, apresentando os principais desafios e factores determinantes para o sucesso desse mercado.

5.1. Percepção das Mulheres e da Comunidade sobre os Projectos de Hidrocarbonetos da Bacia do Rovuma- Cabo Delgado

As entrevistas revelam uma percepção optimista relativamente aos projectos de hidrocarbonetos. As comunidades encaram estes empreendimentos como uma alternativa viável para a geração de emprego e para a promoção do desenvolvimento socioeconómico. A percepção sobre expectativa, conforme salientam Osório, Da Cruz & Silva (2018), assenta na possibilidade de transformação das condições de vida da população e na ampliação das oportunidades no mercado de trabalho.

“...logo que iniciaram o processo de implantação dos projectos, a informação sobre as oportunidades de emprego circulava em todo lodo, no jornal, nos sites de recrutamentos e até nas paredes a nível da cidade...isso criou muita expectativa para nós...confesso que todos sonhávamos em trabalhar nesses projectos para melhorar as nossas condições de vida...” (Mulher-F1, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

Para a Mulher-F1, a fase de implantação dos projectos de hidrocarbonetos foi vista como um momento de redução do desemprego. Esta percepção resultou do impacto direto das informações veiculadas pelos meios de comunicação social acerca do potencial destes projectos na criação de postos de trabalho, contribuindo, assim, para a projecção de expectativas e para o aliciamento da comunidade.

Outro depoimento complementa esta percepção, afirmando que:

“... quando começou a operar a empresa de Anadarko, acho que tinha 12 anos. Nessa altura, acompanhamos a entrada de muitas empresas, construção de muitas pensões, bancos comerciais...havia muitas oportunidades de trabalho...basta ter 10ª classe era possível conseguir um biscate...eu era adolescente..., mas lembro-me que circulava informação segundo a qual com o iniciou desses projectos, todos nativos iriam trabalhar e ter melhores condições de vida...” (Mulher-N2, natural de Palma, entrevista de 2 de Maio 2023).

A Mulher-N2 considera que, mais do que simples acções de propaganda, no início da implantação dos projectos de hidrocarbonetos havia uma maior facilidade de acesso ao emprego. Segundo a entrevistada, bastava possuir o ensino básico para se conseguir uma oportunidade de trabalho nestes projectos, o que, direta ou indiretamente, levou a comunidade a criar expectativas relativamente ao acesso e à inclusão nas oportunidades oferecidas por este sector.

A percepção apresentada pela entrevistada é entendida por Castelo-Branco et al. (2010) como uma visão otimista. Para os autores, em contextos de economias baseadas na indústria extractiva, as comunidades impactadas tendem a encarar os recursos naturais como sinónimo de ganhos e prosperidade. Esta visão é sustentada pela crença de que tais projectos proporcionam benefícios económicos reais e tangíveis. Conforme uma outra mulher entrevista afirma:

“... eu vejo o sector de hidrocarbonetos como um dos sectores chave de empregabilidade... recordo-me entre os 2012 a 2014 a zona de Porto de Pemba, havia muitas empresas de logística que trabalhavam para Anadarko...naquele tempo, muitas pessoas conseguiram trabalhar nesses projectos... o que mostrou estes projectos ser fundamentais para o desenvolvimento da nossa província” (Mulher-A1, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

A entrevista da Mulher-A1 converge com os depoimentos anteriores das Mulheres-F1 e N2, mostrando uma percepção comum em relação a potencialidade projectadas pela população sobre os projectos de hidrocarbonetos no âmbito da melhoria das condições de vida. Esta percepção assenta na expectativa de geração de emprego e desenvolvimento local. No entanto, apesar todos

projeções positivistas sobre a pertinência desse sector, igualmente, os participantes do estudo, apresentaram alguns desafios no acesso ao emprego nesses projectos.

5.1.1. Desafios no Acesso ao Emprego para as Mulheres

Os resultados da pesquisa apontam alguns de desafios enfrentados pelas mulheres no acesso ao emprego nos projectos de hidrocarbonetos.

“...eu vou ter que ser muito franca... apesar de abertura sobre a participação das mulheres locais quase acima de cinquenta por cento, um dos grandes constrangimentos é encontrar mulheres qualificada para inserção nesses projectos, mas quando é para encontrar homens é fácil...durante o meu trabalho tenho constatado que, por causa dos factores culturais as mulheres tem menos...pois, no âmbito cultural as mulheres não são vistas com pessoas que deve ir no trabalho para alimentar as suas famílias, mas sim como cuidadoras de casa. Esses factores limitam as mulheres no acesso a oportunidades de educação e de construção de carreiras profissionais...” (Fundação para o Desenvolvimento de Palma, entrevista de 20 de Novembro de 2023).

Segundo a entrevista da Fundação para o Desenvolvimento de Palma, a definição de cotas ou metas de inclusão das mulheres nos projectos, por si só, não garante o acesso efectivo nas oportunidades de emprego. Embora os projectos sejam formalmente concebidos com base na promoção da participação feminina, o desafio reside na identificação de mulheres devidamente capacitadas para ocupar as vagas. Neste caso, Sen (2000) sustenta que quanto mais restrito for o acesso à educação, maior será a dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Entretanto, não obstante a existência de dispositivos legais e estratégicos, como Lei de Minas nº 20/2014 e Lei de Petróleos nº 21/2014, Política de Género (2018–2023), IV Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2018–2021) entre outros, conforme indicado na literatura, este depoimento ilustra que tais instrumentos não são, por si só, suficientes para assegurar a inserção das mulheres não qualificadas no mercado de trabalho, como do sector de hidrocarbonetos.

Neste caso, o depoimento sugere a necessidade de reavaliar os dispositivos legais e complementar alguns mecanismos que promovam transformações mais profundas nas dinâmicas sociais e culturais, tais como: o acesso das mulheres à educação formal, a mobilização comunitária para a desconstrução de práticas culturais discriminatórias, o incentivo à participação feminina em áreas tradicionalmente masculinas e o domínio da língua de trabalho, conforme afirmado pela Mulher-A1:

“Sempre sonhei em trabalhar nos projectos de hidrocarbonetos e confesso que já concorri muitas vezes sem sucesso...nas entrevistas de emprego das quais participei, deparei-me com algumas perguntas sobre noções básicas de inglês e experiência de trabalho...então, suspeito que uma das razões do meu insucesso no acesso ao emprego tenha uma ligação com o domínio de inglês ou mesmo de experiência de profissional...” (Mulher-A1, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

Para a Mulher-A1, o domínio da língua inglesa constitui um dos requisitos mais influentes para a inserção no mercado de trabalho. Segundo a entrevistada, a falta de competências de comunicação em inglês, aliada à ausência de experiência profissional, configura um dos principais obstáculos à participação das mulheres nos projectos de hidrocarbonetos. Em outras palavras, verifica-se uma desarticulação entre as exigências estabelecidas pelos projetos e as capacidades reais da comunidade local, sobretudo das mulheres, que em grande parte apresentam baixos níveis de escolaridade e elevada taxa de analfabetismo (Da Cruz e Silva, 2015; INE, 2017).

Não obstante, outra entrevistada afirma:

“...vivi um pouco na vizinha Tanzânia, estudei até o nível médio de lá e aprendi a falar inglês e falo português, desde que voltei ao meu país, venho tentando concorrer em algumas vagas, mas não está fácil conseguir emprego... penso que o facto de não ter uma especialização superior contribui, pois, muitas vagas que tenho acompanhado, para além, experiência de trabalho, o grau de licenciatura é um dos requisito... eu acho que as empresas precisam saber que nem toda gente tem condições de entrar na universidade ou ter especialidade, aqui nos temos

Universidades para nos formar” (Mulher- C5, natural de Palma, entrevista de 12 de Maio de 2023).

Para a Mulher-C5, o desafio de acesso ao emprego não se limita às competências de comunicação em inglês, conforme referido pela Mulher-A1, mas inclui também o nível de escolaridade e a formação académica formal, que desempenham um papel determinante na exclusão ou inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

A educação considera-se como um dos principais instrumentos para a mitigação das desigualdades sociais (Sen, 2000) e para a ampliação das oportunidades de desenvolvimento. Contudo, segundo a entrevistada, as empresas que actuam no sector de hidrocarbonetos não deveriam adotar critérios de recrutamento baseados exclusivamente no nível de escolaridade, devendo explorar outras alternativas, uma vez que, conforme a abordagem das ecologias de saberes de Santos (2018), existem diversas possibilidades para encontrar soluções adaptadas em contextos caracterizados pela ausência de instituições de ensino superior, como ocorre no distrito de Palma. Para a entrevistada, é preciso estabelecer critérios mais inclusivos, que considerem as condições reais da comunidade local e facilitem o acesso das mulheres e dos jovens a estas oportunidades de emprego.

Tabela 3: Exemplo de um Anúncio de Vaga no sector de hidrocarbonetos de Cabo Delgado

Coordenador de Suprimentos

Anadarko

A Anadarko, uma das maiores empresas mundiais de exploração e produção de petróleo e gás natural de gás natural, pretende recrutar um Coordenador de Suprimentos (Ref. svm.2012.0132).

Requisitos

- › Formação Académica superior
- › Mínimo de 2 a 3 anos de experiência em funções similares
- › Excelentes conhecimentos de MS Office
- › Fluência em Português e Inglês, oral e escrito
- › Capacidade de Liderança e orientação por objectivos
- › Proactividade e boa capacidade de organização

Benefícios

A oportunidade de integrar uma prestigiada multinacional em franco crescimento e um pacote de remuneração compatível com as qualificações e funções da posição.

 Esta vaga não aceita mais candidaturas

Entidade	Anadarko
Local	Pemba
Categoria	Indústria e Produção
Publicado	21.08.2012
Expira	31.08.2012

[Partilhar vaga por email](#)

[Reportar erro](#)

Perguntas Frequentes

Como posso candidatar-me a vagas através do emprego.co.mz?

[Ler artigo](#)

 Esta vaga não aceita mais candidaturas

Fonte: O anúncio, extraído da página do emprego.com.mz, 2022.

O anúncio de emprego apresentado ilustra, de forma prática, os desafios referidos nos depoimentos das Mulheres-A1 e C5, nomeadamente no que diz respeito ao nível de escolaridade exigido, à experiência prévia e ao domínio da língua inglesa. As entrevistadas reconhecem que a exigência de proficiência em inglês, aliada ao nível académico, constitui um dos principais obstáculos que contribuem para a exclusão das mulheres no acesso ao emprego no setor de hidrocarbonetos.

“...frequentei os estudos até 12ª classe... não consegui continuar estudos por não ter condições financeiras para custear os meus estudos e porque no meu distrito não tem universidades ou centros de formações profissional, o que torna muito difícil ter emprego...muitos anúncios de oportunidades de emprego que costumo acompanhar, precisa de pessoas que pelo menos possuem grau de licenciatura ou especialização em cursos técnicos de nível médio... então posso dizer que um dos

obstáculos que eu enfrento é não ter me formada suficientemente para competir bem no mercado tão exigente como esse de hidrocarbonetos...(Mulher-B1, natural de Palma, entrevista de 12 de Maio de 2023)

À semelhança do que foi referido por outras participantes, a Mulher-B1 também destaca a formação académica como um requisito relevante para a inserção no mercado de trabalho. Segundo a entrevistada, em contextos rurais como o distrito de Palma, para além das limitações estruturais decorrentes da ausência de instituições de ensino secundário profissional e de ensino superior, as condições financeiras das famílias constituem uma barreira central ao acesso à educação formal.

Este depoimento converge com as constatações de Bagnol *et al.* (2015), que argumentam que a pobreza financeira limita a capacidade das famílias de baixo rendimento em custear os estudos dos seus filhos. No contexto cultural, esta limitação afecta de forma mais acentuada as mulheres e meninas, que frequentemente são sacrificadas em favor dos meninos, considerados prioritários na educação formal. Nesta lógica, o homem é socialmente percebido como sinónimo de investimento e potencial provedor, enquanto a mulher é associada ao papel tradicional de cuidadora do lar, conforme narrado pela Mulher-M3:

“...logo que concluí a 12ª classe, entrei para o casamento... a minha cultura defende que a mulher não demora de envelhecer, então deve casar e constituir família muito cedo. Foi exatamente isso que aconteceu comigo, fui noivada quando ainda frequentava a 10ª classe e, assim que terminei o nível médio, contrái casamento tradicional e abandonei os estudos. Ao contrário de mim, o meu irmão, depois de terminar o ensino médio, recebeu apoio da família para prosseguir com a formação ao nível universitário. Hoje, ele é licenciado e trabalha, enquanto eu continuo apenas com o nível médio, sem qualquer especialização, o que torna difícil ingressar em empresas do sector de hidrocarbonetos, que exigem níveis académicos mais elevados.” (Mulher M3, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril de 2023).

O depoimento da Mulher-M3 evidencia como as normas socioculturais patriarcais influenciam diretamente as trajetórias educativas e profissionais das mulheres. Segundo Cunha e Casimiro (2019), as práticas e hábitos culturais construídos com base no patriarcado condicionam o acesso das mulheres aos recursos e geram desigualdades de gênero. A prioridade atribuída à educação dos filhos do sexo masculino, em detrimento das filhas, sem considerar as consequências, evidencia os desafios que as mulheres enfrentam no seio cultural, contribuindo para uma maior exclusão tanto no acesso à educação como no mercado de trabalho.

Um desafio semelhante é partilhado pela Mulher-T4:

“...acho que um dos principais obstáculos que enfrento é não ter tido oportunidade de obter uma formação adequada...cresci num contexto cultural em que o casamento é socialmente percebido como uma forma de emancipação e crescimento pessoal... e desde pequena, observei as minhas irmãs mais velhas a casarem-se muito cedo e a irem para os seus lares, e essa prática achava normal. No entanto, infelizmente, essa realidade faz com que muitas mulheres não abraçam formação, o que tem sido muito difícil para nos afirmar no mercado de trabalho, pois, hoje em dia, mesmo para varrer tem de ter pelo menos nível médio e habilidades de informática avançada...” (Mulher-T4, natural de Pemba, entrevista de 19 de Abril 2023)

O depoimento da Mulher-T4 mostra que ainda persiste a necessidade de intervenção ao nível das comunidades, no sentido de consciencializar sobre a importância da formação académica para o futuro das mulheres. Os desafios relatados pelas entrevistadas concentram-se, sobretudo, na formação e habilitação profissional, o que reflecte a presença de barreiras culturais que condicionam o insucesso da inserção feminina no mercado de trabalho. A literatura aponta que tais restrições ao acesso à educação configuram uma forma de privação, gerando desigualdade social e exclusão (Sen, 2000).

“... para mim o obstáculo está nos requisitos das vagas... as vagas que são publicadas não apenas buscam pessoas formadas nas universidades, mas também pessoas com, pelo menos, cinco anos de experiência de trabalho ou mais, o que

acabam nos excluir automaticamente... ” (Mulher-S6, natural de Palma entrevista de 12 de Maio de 2023).

Para a Mulher-S6, o desafio no acesso ao emprego no sector de hidrocarbonetos não se restringe apenas ao nível académico, como apontado por outras entrevistadas, mas inclui também a exigência de anos de experiência profissional, critério que exclui diretamente candidatas que nunca tiveram uma oportunidade formal de trabalho.

Outro obstáculo identificado pelas entrevistadas tem que ver com à possível existência de redes de influência nos processos de recrutamento:

“...sou licenciada em Geologia...quando estava no quarto ano, eu e um colega concorremos um programa de estágio em uma das empresas de que trabalha na Bacia do Rovuma, em Palma... na época, eu era uma das estudantes com melhor empenho académico ao nível da turma...infelizmente, não fui seleccionada para o estágio...quando procurei saber as razões de eu não selecção, recebi uma resposta insatisfatória... mais tarde, soube que o meu colega havia sido ajudado por alguém conhecido que estava no processo de selecção...confesso que essa descoberta foi profundamente desmotivadora, pois eu havia depositado muita confiança no mérito e no desempenho académico como critérios determinantes para o acesso a oportunidades...” (Mulher-F4, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

Este depoimento evidencia que, para além dos desafios já identificados nas entrevistas anteriores, como barreiras culturais, domínio limitado da língua inglesa, discriminação de género e insuficiência de formação académica, existem também factores externos e informais que influenciam o acesso ao emprego.

Com base na experiência relatada pela Mulher-F4, a presença de redes de influência e práticas de favorecimento (nepotismo) interfere diretamente nos processos de recrutamento e selecção, comprometendo os princípios de igualdade, transparência e justiça na atribuição de oportunidades de emprego nos projectos de hidrocarbonetos.

A literatura consultada, embora reconheça a existência de desigualdades no acesso ao emprego (González, 2015; Da Cruz e Silva, 2015; INE, 2017; Cunha e Casimiro, 2019), trata de forma limitada a questão das redes informais de poder na indústria extrativa. Do ponto de vista da análise de género, este depoimento ilustra uma dupla tendência de exclusão das mulheres: por um lado, de natureza estrutural e institucional, e por outro, decorrente de mecanismos informais que privilegiam indivíduos com relações pessoais ou redes de influências.

Contudo, os depoimentos das entrevistadas, sugerem a necessidade de desenhar estratégias de recrutamento mais transparentes e inclusivas, que incorporem não apenas uma perspetiva de género, mas também mecanismos eficazes de prestação de contas, denúncia, monitorização e outras alternativas. A implementação destas medidas poderá contribuir para garantir maior justiça e equidade de género no acesso a oportunidades no setor de hidrocarbonetos.

5.2. Factores que podem Facilitar o Acesso das Mulheres ao Emprego

Os resultados das entrevistas propõem alguns mecanismos para melhorar o acesso das mulheres às oportunidades de emprego nos projectos de hidrocarbonetos. Segundo a Mulher-F4:

“...trabalhar nas empresas multinacionais como por exemplo Total, ENI e outras que operam na Bacia de hidrocarboneto de Rovuma não é fácil, pois, toda gente quer trabalhar lá...então eu acho que para facilitar o acesso nesse sector, deveria se pensar em capacitar mais as mulheres e dar estágios profissional para ganhar mais habilidades que se pretende...” (Mulher-F4, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

A Mulher-F4 reconhece que, apesar da elevada competitividade no ingresso ao sector de hidrocarbonetos, a promoção de acções de capacitação e de programas de estágio constitui um dos instrumentos estratégicos para preparar as mulheres no processo de inserção no mercado de trabalho. Deste modo, a implementação de programas de formação orientados para as exigências reais do mercado, à disponibilização de estágios profissionais, é uma via prática e eficaz para que as mulheres desenvolvam competências técnicas e profissionais alinhadas com as necessidades específicas do sector.

Neste contexto, outra participante acrescenta que:

“.... não faz sentido não termos instituições voltadas para o mercado de petróleo e gás, sobretudo em locais onde são desenvolvidas essas actividades...há muitos as cursos que não reflectem a realidade do mercado...por isso, quando é publicado um anuncio de vaga de emprego, raramente encontram-se pessoas locais formados nas áreas como engenharias...acho que o governo podia começar a potencializar mais instituições de ensino com cursos peculiares para facilitar acesso desse mercado...”(Mulher-W1 de 28 anos, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

A entrevistada Mulher-W1 parte da constatação de que existe uma desarticulação entre alguns cursos oferecidos no sistema de ensino e as exigências do mercado de trabalho. Neste caso, propõe que o Estado promova instituições de ensino alinhadas com as necessidades reais do mercado, criando oportunidades de formação que preparem as comunidades locais, sobretudo as mulheres para uma inserção no mercado de trabalho. Deste modo, o alinhamento entre educação e mercado de trabalho constitui uma estratégia viável e eficaz para facilitar o acesso das mulheres ao emprego, promovendo, simultaneamente, a inclusão social e económica das comunidades locais.

5.3. Perspectivas de Soluções Alternativas para o Acesso das Mulheres ao Emprego em Projectos de Hidrocarbonetos

Os resultados de pesquisa, apresenta de duas perspectivas distintas de soluções alternativas para o acesso das mulheres ao emprego em projectos de hidrocarbonetos, nomeadamente: alternativas paliativas e alternativas resilientes. A primeira refere-se a iniciativas de curto prazo, e, geralmente, são natureza de engajamento. Já a segunda centra-se na proposta e selecção de iniciativas que permitir as mulheres superem barreiras que limitam no acesso ao emprego no mercado de trabalho, incluindo no sector extractivo de hidrocarbonetos.

5.3.1. *Perspectiva paliativa no acesso das mulheres ao emprego*

O estudo classifica como alternativa paliativa as soluções que são implementadas, embora representem um esforço institucional para integrar a dimensão de género, mas que não resolvem a problemática das barreiras históricas de inserção das mulheres no sector de hidrocarbonetos.

Segundo a Fundação para o Desenvolvimento de Palma, esta limitação decorre de diversos factores contextuais que condicionam a eficácia de certas iniciativas integradas nos projectos.

“...a minha experiência com projectos de hidrocarbonetos em Palma é de consultoria comunitária...num âmbito macro, quando os projectos são desenhados tem em vista a participação das mulheres com percentagem de 50% ou mais... posso afirmar que todos projectos os parceiros encorajam muito a participação das mulheres...no entanto, entendo que o encorajamento não tem sido suficiente para resolução do problema de inclusão das mulheres nesses projectos...” (Fundação para o Desenvolvimento de Palma, entrevista de 20 de Novembro de 2023).

A Fundação para o Desenvolvimento de Palma salientou que, a nível macro, os projectos são desenhados numa perspectiva de género, propondo a inclusão das mulheres locais, este gesto, mostra o compromisso dos doadores com a igualdade de género. Entretanto, têm resolvido a questão da inserção feminina no mercado de trabalho, uma vez que a definição de percentagens não contempla a sensibilidade contextual. Ou seja, existe um paradoxo entre a percentagem estabelecida e os requisitos académicos exigidos, especialmente em contextos carenciados de pessoas formadas e especializadas (Da Cruz e Silva, 2015), como ocorre no distrito de Palma.

Neste sentido, mesmo que cada projecto preveja formalmente 50% de vagas para mulheres, conforme salienta a entrevistada, na prática a integração efectiva das mulheres pode não ultrapassar os 10%, o que mostra ser iniciativas de natureza paliativa na óptica de género, na medida em que não existe correspondência de perfil entre as percentagens estipuladas e os critérios de admissão às vagas de emprego.

Um caso semelhante de soluções de carácter paliativa foi apresentado pela empresa ENI Mozambique:

“...as nossas decisões de admissão a uma vaga de emprego são tomadas sem discriminação com base no género, raça, cor, religião, nacionalidade, idade, deficiência, estado civil, orientação sexual....Portanto, temos estratégias de género e observamos várias convenções internacionais sobre a inclusão das mulheres e não discriminação das mulheres e homens...no âmbito de recrutamento do nosso

efectivo, todos os nossos anúncios de vagas encorajam a participação das mulheres... (ENI Mozambique, entrevista de 19 fevereiro de 2024).

À semelhança do depoimento da Fundação para o Desenvolvimento de Palma, a ENI Mozambique apresenta algumas soluções, nomeadamente o encorajamento à participação das mulheres nos processos de recrutamento. Contudo, embora este encorajamento funcione como um mecanismo de promoção da participação feminina nas oportunidades de emprego, não garante, por si só, a admissão das mulheres locais às vagas, uma vez que a integração efectiva depende do cumprimento dos requisitos exigidos.

Esta limitação configura-se uma solução paliativa, que, apesar da sua relevância no âmbito da política de género (2023), não assegura efectivamente e de forma sustentável a inclusão das mulheres no mercado de trabalho no sector de hidrocarbonetos.

Ademais, outra solução de natureza paliativa, ocorre nos programas de formação oferecidos no âmbito de RSC, inspirado tanto nas políticas sectoriais, como nos ODS, conforme afirma a ENI Mozambique.

“... as nossas actividades se inspiram com várias políticas de inclusão e observamos objectivos de desenvolvimento sustentável e outras convecções internacional...por isso, no âmbito de responsabilidade social, temos programas de formação, onde os jovens e a comunidade impactada no geral beneficia alguns cursos que visam ajudar na preparação profissional para o ingresso no mercado...” (ENI Mozambique, entrevista de 19 Abril de 2024).

A ENI Mozambique apresenta uma das estratégias implementadas para mitigar a problemática do acesso ao emprego para a comunidade local, através de programas de formação básica, destinados à preparação dos jovens para o mercado de trabalho. Contudo, segundo outras entrevistadas, estes programas não têm sido eficazes no processo de recrutamento, o que mostram ser soluções paliativas, pois, não resolvem o problema a médio nem a longo prazo, apenas funcionam sobretudo como mecanismos de engajamento comunitário, conforme referido pela Mulher-N2:

“... já beneficieei de programas de formação no qual éramos vinte raparigas e dez rapazes a frequentar cursos como eletricidade instaladora, carpintaria,

soldadura... após concluir a formação, esperávamos conseguir estágios profissional, mas isso não foi possível...até hoje ficamos sem enquadramento nem acompanhamento...outro aspecto é que, muitas vagas anunciadas são aparece como requisitos dos cursos que estes programas promovem...a maioria das jovens formadas nesses cursos acabam concorrendo as áreas pelos quais não faz parte desses programas, como limpeza, servente de refeitórios e outras áreas de baixa remuneração” (Mulher-N2, natural de Palma, entrevista de 2 de Maio 2023).

O depoimento da Mulher-N2, constata-se a existência de uma lacuna entre os programas de formação oferecidos no âmbito da responsabilidade social corporativa e as reais oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Embora tais programas tenham como objectivo preparar os jovens sobretudo as mulheres para áreas técnicas como eletricidade, carpintaria ou soldadura, não existe uma estratégia ou mecanismos eficazes de acompanhamento que garantam a transição destas formandas para o emprego formal no sector de hidrocarbonetos. Esta realidade evidencia que tais iniciativas funcionam, na prática, como instrumentos de mero engajamento comunitário, não representando soluções estruturais e duradouras para o desemprego feminino.

A entrevistada sublinha ainda que os requisitos exigidos para a admissão nas vagas disponíveis não correspondem às qualificações adquiridas nos programas de formação, facto que empurra muitas jovens para ocupações enquadradas no segmento secundário do mercado de trabalho, caracterizado por empregos com baixa remuneração e fraca estabilidade, como limpeza ou serviços auxiliares (Doeringer e Piore, 1971). No contexto da indústria extractiva, esta tendência reproduz desigualdades e reforça a segregação ocupacional de género, uma vez que a maioria das mulheres permanece concentrada em funções auxiliares (INE, 2017).

Assim, o depoimento da Mulher-N2 mostra não apenas a ineficácia dos programas de formação promovidos pelas empresas do sector, mas também a natureza paliativa destas soluções, que não resolvem estruturalmente a problemática do acesso ao emprego para a população local. Esta constatação converge com a análise de Casimiro e Cunha (2019), que identificam como um dos principais desafios na província de Cabo Delgado a baixa taxa de recrutamento local para as vagas disponíveis, bem como a escassez de oportunidades para jovens formados. Neste sentido, o

problema não reside apenas no saber-fazer técnico, como defende Banov (2012), mas sobretudo na falta de alinhamento entre a formação oferecida e as necessidades reais do mercado de trabalho.

5.3.2. *Perspectiva resiliente no acesso das mulheres ao emprego*

Os resultados do estudo sugerem a necessidade de adaptar acções estratégicas que visam reforçar e complementar a Política de Género (2023), a Lei de Minas de 21/2014 e outros dispositivos legais que promovem a igualdade de género e o empoderamento das mulheres na indústria extractiva de hidrocarbonetos em Moçambique. No caso específico da província de Cabo Delgado, os participantes das entrevistas reconhecem que determinadas alternativas estratégicas podem ser mais funcionais e resilientes no acesso das mulheres ao emprego em projectos de hidrocarbonetos, conforme afirma a Mulher-F4:

“...o governo local deve promover iniciativas que possam capacitar a comunidade no geral, tanto os rapazes quanto as raparigas devem ser dotadas de ferramentas técnicas e científicas para actuarem melhor no mercado...por isso, há necessidade de investir-se mais em escolas de ensino técnico de nível médio e superior em contexto como Palma, onde a população sente efeito primário... também preciso definir meta clara para a inclusão das raparigas, que ao meu ver são a maioria que não tem oportunidades de se formar devido aos factores culturais, sociais e económicos...” (Mulher-F4, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril 2023).

A entrevistada salienta que o acesso ao mercado de trabalho no sector de hidrocarbonetos é competitivo, pelo que é crucial que o governo invista em capacitar as mulheres de ferramentas técnicas e científicas, sobretudo em contextos em que a população sente os efeitos primários destes projectos, como é o caso do distrito de Palma. Portanto, investir na educação considera-se como um instrumento resiliente no processo de inserção do mercado de trabalho. Neste caso, para Sen (2000) a educação é uma ferramenta viável para a redução das desigualdades sociais.

No entanto, mais do que investir em capacitação, sugere-se conhecer não apenas o mercado, mas saber as áreas-chave do sector de hidrocarbonetos, conforme explica a ENI Mozambique:

“... acho importante informar a comunidade sobre as áreas de conhecimento mais demandadas nas actividades da cadeia extractiva de hidrocarbonetos em Cabo

Delgado. Embora existam vagas em diversas áreas, grande parte do trabalho realizado exige competências em engenharias, tais como engenharia ambiental, florestal, informática, electrónica, mecânica, civil, entre outras...” (Eni Mozambique, entrevista de 19 Abril de 2024).

Para a ENI Mozambique defende a difusão da informação a nível da comunidade sobre as áreas de conhecimento cruciais nas actividades da cadeia extractiva de hidrocarbonetos em Cabo Delgado. Embora sejam divulgadas vagas para várias áreas de formação, a maior parte do trabalho demanda as áreas de engenharia. Este mecanismo é considerado uma alternativa resiliente, na medida em que, tal como defendem Travassos e Martins (2004), o sucesso do mercado depende de um alinhamento coerente entre as competências desenvolvidas e os serviços oferecidos.

Neste caso, a UniLúrio referiu que:

“... devido os factores culturais baseado no patriarcado... adotamos realizar iniciativas de mobilização das raparigas nas escolas secundarias e primeiras a nível da cidade de Pemba e nos distritos da província de Cabo Delgado, como Montepuez, Chihure, Balama, etc... escolhe como foco dessa iniciativa as mulheres, porque temos os dados de ingresso de sexo feminino muito baixo em cursos de engenharias... por exemplo um curso como engenharia mecânica ou civil do 1º a 2º ano é frequente não encontrar nem se quer uma mulher... contudo, como uma forma de incentivar a participação das mulheres nesses cursos, a Universidade Lúrio de Pemba tem disponibilizado mais bolsas para mulheres, com vista a promover o acesso e a inclusão feminina nos cursos de engenharias...”
(Representante da UniLúrio-Pemba de 34 anos, de 18 Marco de 2024).

O depoimento da Universidade Lúrio, mostra que ainda existência desafios culturais que continuam a discriminar as mulheres no acesso aos cursos de engenharias. Como solução, a instituição salientou que tem promovido campanhas de mobilização de raparigas a nível das escolas primarias e secundaria da capital provincial e nos distritos de Cabo Delgado, com o objectivo de mitigar as desigualdades de género no acesso a estas áreas de formação.

Os cursos de engenharia que, segundo a ENI Mozambique, desempenham um papel estratégico no sector dos hidrocarbonetos para a inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, a Universidade tem disponibilizado bolsas de estudo prioritariamente para mulheres, como forma de contribuir a participação feminina nas áreas tecnológicas e de engenharia.

A ideia de oferta de bolsas de estudo para mulheres, também foi defendida por outra entrevista:

“...as mulheres enfrentam muitas barreiras culturais que impedem o desenvolvimento académico...então, acho que as empresas que estão a explorar os nossos recursos, deveriam oferecer mais bolsas de estudo para nível superior de licenciatura para raparigas como uma forma de combater as desigualdades de género no acesso ao emprego...” (Mulher-M3, natural de Pemba, entrevista de 18 de Abril de 2023).

Para esta entrevista, a formação das raparigas é considerada um dos mecanismos resilientes que pode contribuir para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, incluindo nos projectos de hidrocarbonetos. A educação é vista como um instrumento estratégico de empoderamento e transformação social. Como defendem Leone, Krein e Teixeira (2017), educar uma mulher é garantir o desenvolvimento, uma vez que a formação feminina tem efeitos multiplicadores no progresso económico e social das comunidades.

No entanto, para além da atribuição de bolsas de estudo, Mulher-N2 acrescenta que é igualmente necessário criar condições que garantam o acompanhamento e a integração das mulheres no mercado de trabalho, assegurando que os programas de formação não se limitem a processos de capacitação, mas que se traduzam em oportunidades concretas de inserção profissional.

“... acho que o governo deveria celebrar um acordo entre as instituições de formação e as empresas multinacionais e nacionais que operam no sector de mineração para que todos formando tivesse um estágio profissional de pelo menos seis (6) meses a um (1) ano... com objectivo de garantir qualidade dos programas de formação...” (Mulher-N2, natural de Palma, entrevista de 2 de Maio 2023)

Para Mulher-N2, o estágio profissional constitui um mecanismo resiliente e eficiente para inserção do mercado, pois, permite articular a teoria com a prática, proporcionando às formandas e aos

formandos a oportunidade de desenvolver competências técnicas e profissionais em contextos reais de trabalho. Segundo a entrevistada, esta experiência prática contribui para o fortalecimento das capacidades individuais, permitindo que as mulheres estejam melhor preparadas para competir em condições de maior igualdade no mercado de trabalho.

Contudo, alguns factores e mecanismos resilientes, segundo os participantes da pesquisa, podem contribuir a inclusão das mulheres de forma sustentável no mercado de trabalho nacional, local, sobretudo nos projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado. Entre as soluções de alternativas resilientes destacam-se: a capacitação técnica e científica, a clarificação da informação sobre as áreas prioritárias do sector, a mobilização e incentivo ao acesso de raparigas a cursos de engenharias, a disponibilização de bolsas de estudo direccionadas as mulheres, a implementação de programas de estágio profissional pós- formação e entre outros.

Do ponto de vista teórico, as alternativas de soluções apresentadas com base nas experiências e percepções das mulheres entrevistadas articulam-se com a teoria da ecologia de saberes, defendido por Santos (2018), compreendendo que o acesso das mulheres às oportunidades de emprego na indústria de hidrocarbonetos não deve ser analisado apenas sob a vertente das competências técnicas, mas deve também considerar a integração de diferentes formas de saberes e conhecimento técnico, científico e comunitário como elementos complementares.

Esta articulação entre saberes e práticas evidencia que a inclusão efectiva das mulheres em projectos de hidrocarbonetos exige a transformação de políticas públicas e empresariais, de forma a torná-las mais sensíveis aos contextos sociais, económicos e culturais. Nesta perspectiva, a abordagem da ecologia de saberes, conforme defendida por Santos (2018), propõe uma lógica de valorização e coexistência de diferentes formas de conhecimento técnico, científico e comunitário, superando hierarquias epistemológicas tradicionais. Esta valorização de saberes plurais constitui um caminho para promover uma inserção feminina mais equitativa, sustentável e socialmente consciente no mercado de trabalho, contribuindo para reduzir assimetrias históricas e promover justiça social e cognitiva.

Capítulo 6: **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente dissertação abordou acesso ao emprego para mulheres em projectos de hidrocarbonetos, caso Cabo Delgado (Pemba e Palma). O estudo teve como principal objectivo compreender os factores que determinam o acesso das mulheres às oportunidades de emprego nos projectos de hidrocarbonetos da bacia do Rovuma em Cabo Delgado.

Os resultados do estudo constataram que, apesar das oportunidades de emprego crescentes no sector de hidrocarbonetos, persiste a desigualdade de género no acesso a este mercado de trabalho, sobretudo para as mulheres locais. entretanto, estudo reconhece a potencialidade económica dos projectos de hidrocarbonetos, mas revela também a existência de barreiras que dificultam a inserção das mulheres no sector.

Entre estas barreiras destacam-se: o baixo nível de escolaridade, as áreas de formação desajustadas às exigências do mercado, a falta de domínio da língua inglesa, a exigência de experiência profissional prévia, a escassez de instituições de ensino alinhadas com a realidade do mercado local, principalmente no distrito de Palma e os estereótipos culturais de género.

O estudo constatou que tanto as mulheres de Pemba quanto as de Palma enfrentam desafios culturais fortemente marcados por estruturas patriarcais, que moldam as expectativas sociais sobre os papéis de género. A resistência cultural é enraizada nas expectativas tradicionais de papéis de género baseados na maternidade, ao matrimónio e à masculinização das áreas técnicas e científicas. Estes factores restringem o acesso das mulheres à educação e ao emprego, materializando o que Santos (2018) no quadro da Epistemologias do Sul, designa por injustiça social e cognitiva.

Verificou-se também uma assimetria entre os requisitos exigidos pelo mercado de hidrocarbonetos e as capacidades de acesso das mulheres. Algumas soluções implementadas pelas concessionárias revelam-se ser de carácter paliativo, com destaque para as formações de curta duração realizadas no âmbito da responsabilidade social e corporativo. Estas iniciativas, embora bem-intencionadas, não respondem de forma efectiva nem sustentável às exigências reais do mercado de trabalho, o que apresentam uma desconexão entre os programas de formação oferecidos e as necessidades práticas do sector. Esta realidade mostra que o problema não reside na falta de iniciativa ou motivação das mulheres de Cabo Delgado, sobretudo das que vivem em Pemba e Palma, mas sim

na ausência de condições que lhes permitam responder adequadamente aos requisitos impostos pelo mercado de trabalho de hidrocarbonetos.

Face a este cenário, a investigação propôs um conjunto de estratégias de mitigação resiliente, entre as quais se destacam: a implementação de programas de estágio pós-formação que permitam consolidar competências e adquirir experiência prática; o reforço de campanhas de mobilização comunitária e escolar, desde o ensino primário e secundário para incentivar as raparigas a ingressar em áreas técnicas e de engenharia; e a atribuição de bolsas de estudo direccionadas a mulheres. Estas áreas de engenharia foram consideradas cruciais para a execução de actividades essenciais no sector dos hidrocarbonetos, mas continuam culturalmente associadas a papéis masculinos, o que exige uma abordagem estruturada e de longo prazo para garantir a inclusão feminina.

Mais do que oferecer bolsas de estudo, contudo, defende-se que é fundamental que o governo local assuma um papel activo na implementação de estratégias consistentes e sustentáveis para a inclusão da comunidade local, sobretudo das mulheres, que continuam sub-representadas no sector extractivo de mineração. Recomenda-se, assim, o investimento em instituições de ensino técnico e superior alinhadas com a realidade do mercado local e com as exigências do sector dos hidrocarbonetos, de modo a criar condições viáveis para uma inserção equitativa e duradoura baseado no género.

Contudo, em termos de implicações teóricas, o estudo reforça a necessidade de uma articulação entre educação, políticas públicas e estratégias empresariais, que seja sensível aos contextos sociais e culturais. A adopção desta abordagem integrada poderá contribuir para reduzir as desigualdades de género no acesso ao emprego no sector dos hidrocarbonetos, promovendo justiça social, cognitiva e económica e assegurando que o desenvolvimento gerado por este sector se traduza em oportunidades reais para não apenas homens, mas também para as mulheres de Cabo Delgado.

6.1. Reflexões e Possibilidades para Investigações Futuras

Com base nos resultados obtidos, este estudo aponta para algumas reflexões que podem aprofundar a compreensão e a análise das questões de género na indústria extractiva em Moçambique, particularmente no sector de hidrocarbonetos. Estas reflexões abrem caminhos para futuras

investigações que poderão fortalecer o entendimento sobre os desafios e as oportunidades de inclusão e empoderamento das mulheres neste sector. Entre os principais temas de investigação, destacam-se:

- *Fiscalização da Lei de Minas e das Políticas de Género:* É fundamental compreender de que forma ocorre a fiscalização da Lei de Minas e das políticas de género na indústria extractiva em Moçambique, em especial nos projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado. Esta análise permitirá avaliar se as normas e directrizes que promovem a igualdade de género são efectivamente aplicadas e respeitadas pelas empresas que operam neste sector.
- *Modelos de Responsabilidade Social Corporativa das Concessionárias:* Uma análise aprofundada dos modelos de actuação das concessionárias no âmbito da responsabilidade social corporativa poderá revelar em que medida estas iniciativas beneficiam a comunidade local e promovem a inclusão das mulheres. Investigações futuras sobre estes modelos poderão fornecer informações relevantes sobre boas práticas e eventuais lacunas que justifiquem ajustamentos estratégicos.
- *Cotas de Inclusão de Género nas Concessionárias:* A análise de como são definidas as cotas de inclusão de género, bem como dos planos de acção para o seu cumprimento, poderá esclarecer o grau de comprometimento das empresas com a inclusão feminina. Esta reflexão ajudará a determinar se as cotas existentes são eficazes, aplicadas e monitorizadas de forma consistente.
- *Impacto das Instituições de Ensino na Inclusão de Mulheres em Engenharia e Tecnologia:* Uma investigação sobre o papel das instituições de ensino locais na promoção da participação feminina nas áreas de engenharia e tecnologia poderá evidenciar a eficácia das estratégias de capacitação para responder às exigências do sector de hidrocarbonetos. Esta análise permitirá avaliar a adequação entre a formação oferecida e as reais necessidades do mercado de trabalho.
- *Gestão das Receitas Fiscais das Concessionárias e Benefícios para a Comunidade:* A avaliação da forma como são geridos os recursos provenientes da tributação das concessionárias, bem como dos benefícios concretos que estes recursos trazem para as

comunidades locais, poderá revelar em que medida tais receitas estão a ser utilizadas para promover um desenvolvimento sustentável e inclusivo, sobretudo para as mulheres.

- *Papel do Governo Local na Inclusão e Empoderamento da Comunidade:* A análise do papel do governo local na implementação de políticas e estratégias de inclusão e empoderamento da comunidade em especial das mulheres no mercado de trabalho ligado aos hidrocarbonetos e a outros sectores extractivos poderá evidenciar a eficácia das políticas públicas e a importância da governação local na promoção de oportunidades equitativas.

Em síntese, estudos complementares sobre estas temáticas poderão oferecer uma visão mais abrangente e detalhada dos desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no sector de hidrocarbonetos. Além disso, contribuirão para o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes e estruturadas, com vista à promoção da igualdade de género e ao fortalecimento da justiça social e económica no sector extractivo de recursos minerais em Cabo Delgado e Moçambique no geral.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICHIE, C. N. *Sejamos todos feministas*. Trad. Christina Baum. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ANEME (Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas). *Estudo de Moçambique, Província de Cabo Delgado: Levantamento e Caracterização das Empresas Comerciais e Industriais*. Lisboa, 2018. Disponível em: <https://www.aneme.pt/site>

BAGNOL, B.; DE SOUSA, L.; FERNANDES, F.; CABRAL, Z. “As barreiras à educação da rapariga no ensino primário na Zambézia”. Moçambique, 2015, p. 25–56.

BAHURY, M. S.; CHAHINI, T. H. C. *A formação académica e o ingresso no mercado de trabalho*. Brasil, 2016.

BALTAZAR, P. M. *Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique (Desde 1919 à Constituição da República da Moçambique de 2004 e à Lei n.º 23/2007)*. Lisboa, 2015. Disponível em: <https://run.unl.pt/bitstream>

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2009.

BANOV, M. R. *Recrutamento, Seleção e Competências*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 1. ed. New York: Columbia University Press, 1975. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>

BERNARDO, W. J. M. *As Mulheres na Elite Parlamentar: O paradoxo moçambicano*. Lisboa: FCSH, 2014.

BIHALE, D. *Indústria Extractiva em Moçambique: Perspectiva para o desenvolvimento do país*. Maputo, 2016. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mosambik/13195>

BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. “A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração”. *Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR*, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105–117, 2021.

CASIMIRO, Isabel.; CUNHA, Teresa. “Epistemologias do Sul e Alternativas Feministas de Vida”. Gernika Limo, 2019. Disponível em: <https://territoriolab.org>

CASTELO-BRANCO, N. *Economia Extractiva e Desafios de Industrialização em Moçambique*. Maputo: IESE, 2010.

COSTA, C. M.; CORREA, J. G. C. “Os efeitos do alfabetismo funcional sobre a empregabilidade dos trabalhadores brasileiros”. *Revista Brasileira de Educação*, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br>

DA CRUZ E SILVA, T. M. “Neoliberalismo e a financeirização dos recursos naturais em África”. *Cordesia*, p. 5–24, 2015.

DE OLIVEIRA, L. M.; GERMINIANI, H. “Justiça social e género: tópicos de uma libertação feminina”. *Revista de Ciências Humanas*, 2016, p. 74–83.

DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books, 1971. Disponível em <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>

EGÍDIO, B. D. *Direito de Trabalho: Situações Individuais de Trabalho*. v. 1. Maputo, 2017.

FEIJÓ, Rui.; MAQUENZI, Jerry. “Pobreza, investimento, expectativas e tensão conflituosa”. *Destaque Rural*, 2019.

GOBEIA, M. A. M. “Furos multifuncionais no âmbito da mitigação da seca e sua influência na assiduidade escolar das crianças e nas relações de género dos agregados familiares nos distritos de Chigubo e Mapai na Província de Gaza”. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd>

GONZÁLEZ, A. B. *Estudo de Género: Situação Actual das Mulheres em Cabo Delgado*. Maputo, 2015.

GUERRA, E. L. A. *Manual de Pesquisa Qualitativa*. Belo Horizonte: Grupo Ânima Educação, 2014.

GURR, T. R. *Why Men Rebel?* Princeton: Princeton University Press, 1970.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *Relatório Final do Inquérito sobre Orçamento Familiar de 2022*. Maputo, 2023.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *Dados do Inquérito às Famílias 2019–2020*. Maputo, 2021.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *População ocupada de 15 anos e mais por ramo de actividade — segundo área de residência, sexo e ocupação principal*. Província de Cabo Delgado. Maputo, 2017.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *IV Recenseamento Geral da População e Habitação: Resultados Definitivos*. Maputo, 2017.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *População de 5 Anos e Mais por Condição de Conhecimento da Língua Portuguesa e Sexo — Segundo Área de Residência e Idade*. Província de Cabo Delgado. Maputo, 2017.

INE (Instituto Nacional de Estatística). *Indicadores Sociodemográficos da Província de Cabo Delgado*. Maputo, 2007.

LEITÃO, C.; PRATES, R. O. *A Aplicação de Métodos Qualitativos em Computação*. Porto Alegre, 2017.

LIMA, G. S. *Os Desafios da Carreira da Mulher Executiva no Brasil*. 2009.

MACDONALD, C. *The role of gender in the extractive industries*. 2017. Disponível em <https://academic.oup.com/book/27405/chapter/197231941>

MATE, R. “Indústria Extractiva: A ausência de uma lei específica sobre o conteúdo local pode prejudicar benefícios do Projecto Coral Sul”. CIPMoz, 2022.

MCTES (Ministério da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior). *Relação de Estudantes por IES, Província e Sexo — 2019*. Maputo.

MCTES (Ministério da Ciência e Tecnologia e Ensino Superior). *Estatísticas e Indicadores do Ensino Superior em Moçambique — 2022*. Maputo.

MESQUITA, R. F. et al. “Estratégias participativas de mulheres camponesas em contextos da indústria de mineração”. Curitiba, 2018.

MINISTÉRIO DO GÉNERO, CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL. *Promulher*. Maputo, 2019.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Constituição da República de Moçambique*. Maputo, 2004.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. Decreto-Lei n.º 2/2014 de 2 de Dezembro (Regime de Conteúdo Local para os Projectos da Bacia do Rovuma, Área 1). Maputo, 2014.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Lei de Petróleos*. Maputo, 2014.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Ministério do Género, Criança e Acção Social. Perfil de Género de Moçambique*. Maputo, 2016.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Ministério do Género, Criança e Acção Social. Perfil de Género de Moçambique*. Maputo, 2022.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Ministério de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Estatísticas e Indicadores do Ensino Superior em Moçambique — 2022*. Maputo, 2023.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Política de Género e Estratégia da Sua Implementação*. Maputo, 2018. Disponível em: <https://forumulher.org.mz/wp-content/uploads/2018/09/POLITICA-DE-GENERO.pdf>

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Perfil do Distrito de Palma: Província de Cabo Delgado*. Maputo, 2014.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. *Governo da Província de Cabo Delgado. Plano Estratégico de Desenvolvimento para a Província de Cabo Delgado*. Maputo, 2018.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). *BC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género*. Genebra: OIT, 2007.

OIT (Organização Internacional do Trabalho).. *Progredir na Justiça Social*. Genebra: OIT, 2023.

OLIVEIRA, S. L. *Tratado de Metodologia Científica: Projectos de Pesquisa, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses*. São Paulo: Editora Pioneira, 2002.

OSÓRIO, C.; CRUZ, T.; SILVA, S. *Silenciando a Discriminação: Conflitos entre Fontes de Poder e os Direitos Humanos das Mulheres em Pemba*. Maputo, 2018.

OYĚWÙMÍ, O. *Conceituando o Género: Os Fundamentos Eurocêntricos dos Conceitos Feministas e o Desafio das Epistemologias Africanas*. Dakar: CODESRIA, 2004.

PEREIRA, A. K.; PIRES, P. S.; PINTO, A. “Pesquisas de avaliação e confidencialidade da informação: limites e conflitos”. *Revista Brasileira de Avaliação*, 2014.

PETERKE, S. *Manual Prático de Direitos Humanos Internacional*. Brasília: SMPU, 2010.

PERKS, R., et al. *Gender in oil, gas and mining: An overview of the global state of play*. Natural Resource Governance Institute. 2020 Disponível em <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/10/Gender-in-oil-gas-and-mining-An-overview-of-the-global-state-of-play.pdf>

PINTO, C. R. J. “Feminismo, história e poder”. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15–23, 2010.

PORTO, M. F. S. *Crise das Utopias e as Quatro Justiças: Ecologias e Epistemologias, Emancipação Social para Reinventar a Saúde Colectiva*. Rio de Janeiro, 2019.

- RAWLS, J.; FREEMAN, S. *Collected Papers*. Cambridge (MA): Belknap Harvard, 1999.
- RAWLS, J. *A Theory of Justice*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 1971.
- RAWLS, J. *Justiça como Equidade: Uma Reformulação*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- SANTOS, B. S. *Construindo as Epistemologias do Sul: Antologia Essencial*. Org. Maria Paula Meneses. Lisboa: Almedina, 2018.
- SANTOS, B. S., MENEZES, M, P. *Epistemologias do Sul*. Coimbra: Almedina, 2009.
- SCHNEIDER, S.; SCHMITT, J. C. “O uso do método comparativo nas ciências sociais”. *Cadernos de Sociologia*, Porto Alegre, v. 9, p. 49–87, 1998.
- SCOTT, J. W. “O enigma da igualdade”. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br>
- SCOTT, J. DARKIN, Rose, et. al., *Extracting Lessons on Gender in the Oil and Gas Sector*. World Bank Petroleum Governance Initiative. 2013 Disponível em <https://documents1.worldbank.org/curated/en/266311468161347063/pdf/798940NWP0280E0Box0379795B00PUBLIC0.pdf>
- SILVIA, C.; CAMURÇA, S. *Feminismo e Movimentos de Mulheres*. União Europeia, 2013.
- TAVARES, A. G. M. *As Oportunidades e Desafios para Jovens na Reconstrução de Cabo Delgado*. Maputo, 2022.
- TEIXEIRA, E. B. *A Análise de Dados na Pesquisa Científica: Importância e Desafios em Estudos Organizacionais*. Ijuí: Editora Unijuí, 2003.
- TEIXEIRA, M. A.; NITSCHKE, R. G.; PAIVA, M. S. “Análise dos dados em pesquisa qualitativa: um olhar para a proposta de Morse e Field”. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org>
- TRAVASSOS, C.; MARTINS, M. “Uma revisão sobre os conceitos de acesso e utilização de serviços de saúde”. Rio de Janeiro, p. 190–198, 2004.

VAN DENBOS, K. “On the subjective quality of social justice: The role of affect as information in the psychology of justice judgments”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003.

UN WOMEN. *Gender Equality in the Extractive Industries: Policy Brief*. UN Women. 2014. Disponível em <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2020/11/UN-Women-Policy-Brief-Gender-Equality-in-Extractive-Industries-14-July-2014.pdf>

WALBY, Sylvia. *Theorising Patriarchy: A critical review in the context of Pakistan*. Cambridge. 1990. <https://policyjournalofms.com/index.php/6/article/view/685>

Apêndices e Anexos

Apêndice I

1. GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS MULHERES DE PEMBA E PALMA

Esta entrevista é direccionada para mulheres desempregadas de Pemba e Palma. O nosso objectivo é compreender os desafios que as mulheres enfrentam no acesso às oportunidades de emprego nos projectos de hidrocarbonetos da Bacia do Rovuma, em Cabo Delgado.

Questões preliminares

Saudação:

- A saudação será feita de acordo com a hora do início da entrevista.

Identificação do entrevistador:

Chamo-me Isaque Momade, sou estudante do Mestrado em Género e Desenvolvimento na UEM, e estou a desenvolver uma pesquisa sobre os Desafios e Oportunidades no Acesso ao Emprego para as Mulheres em Projectos de Hidrocarbonetos – Caso de Cabo Delgado, Pemba e Palma. No geral, a pesquisa visa compreender os desafios e as oportunidades no acesso ao emprego resultante desses projectos. A entrevista está prevista para durar entre 10 a 20 minutos. Todas as informações fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins académicos, e garantimos a confidencialidade dos dados da pessoa entrevistada. Poderia, por favor, ajudar, partilhando a sua compreensão?

Confirmação da permissão;

- Gostava de pedir a sua disponível para me ajudar a responder algumas questões?

SIM

☐

NÃO

☐

Parte 1: Mulheres de Pemba e Palma

1.1. Poderia, por favor, facultar a sua idade e naturalidade? -----

1.2. Qual é o seu nível de escolaridade ou formação académica? -----

1.3. Está familiarizada com os projectos de hidrocarbonetos em Cabo Delgado? Se sim, o que sabe sobre esses projectos?-----

1.4. Como descreveria a sua experiência no acesso a oportunidades de emprego nesses projectos? Quais obstáculos ou desafios tem encontrado durante esse processo?-----

1.5. Quais barreiras culturais achas que afectam as mulheres de Pemba e Palma no acesso a empregos no sector de hidrocarbonetos?-----

1.6. Já teve a oportunidade de participar em programas de formação oferecidos por empresas como a Eni ou Total? Se sim, como avalia os benefícios ou dificuldades enfrentadas após a formação?-----

1.7. Em sua opinião, quais medidas poderiam ser implementadas para facilitar e melhorar o acesso das mulheres às oportunidades de emprego nesses projectos?-----

Apêndices II

2. GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO EM PEMBA (UNILÚRIO E OUTRAS INSTITUIÇÕES)

Esta entrevista é direccionada para as instituições de ensino em Pemba. O nosso objectivo é compreender as estratégias e desafios de inclusão das mulheres em cursos tradicionalmente considerado masculinos, como no caso dos cursos de engenharias que constituem como um dos requisitos no acesso a oportunidades resultante dos projectos de hidrocarbonetos de Cabo Delgado.

Questões preliminares

Saudação:

- A saudação será feita de acordo com a hora do início da entrevista.

Identificação do entrevistador:

Chamo-me Isaque Momade, sou estudante do Mestrado em Género e Desenvolvimento na UEM, e estou a desenvolver uma pesquisa sobre os Desafios e Oportunidades no Acesso ao Emprego para as Mulheres em Projectos de Hidrocarbonetos – Caso de Cabo Delgado, Pemba e Palma. No geral, a pesquisa visa compreender os desafios e as oportunidades no acesso ao emprego resultante desses projectos. A entrevista está prevista para durar entre 10 a 20 minutos. Todas as informações fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins académicos, e garantimos a confidencialidade dos dados da pessoa entrevistada. Poderia, por favor, ajudar, partilhando a sua compreensão?

Confirmação da permissão;

- Gostava de pedir a sua disponível para me ajudar a responder algumas questões?

SIM

☐

NÃ

☐

Parte 2: Instituições de Ensino em Pemba (UniLúrio e outras afins)

2.1. Quais são as estratégias adoptadas pela universidade para promover a igualdade de género?--

2.2. De que forma a instituição tem trabalhado para garantir que as mulheres tenham acesso à formação nas áreas exigidas pelo mercado, como no caso nos cursos de engenharias?-----

2.3. Quais são os principais desafios enfrentados pela universidade para assegurar uma inclusão equitativa entre homens e mulheres nesses cursos?-----

2.4. Existem programas específicos para encorajar a inscrição de mulheres cursos de engenharias? Se sim, como funcionam?-----

Apêndices III

3. GUIÃO DE ENTREVISTA PARA AS EMPRESAS QUE TRABALHAM NOS PROJECTOS DE HIDROCARBONETOS EM CABO DELGADO

Esta entrevista é direccionada as empresas que trabalham nos projectos de hidrocarbonetos em cabo delgado. O nosso objectivo visa compreender os critérios de selecção baseado no género.

Questões preliminares

Saudação:

- A saudação será feita de acordo com a hora do início da entrevista.

Identificação do entrevistador:

Chamo-me Isaque Momade, sou estudante do Mestrado em Género e Desenvolvimento na UEM, e estou a desenvolver uma pesquisa sobre os Desafios e Oportunidades no Acesso ao Emprego para as Mulheres em Projectos de Hidrocarbonetos – Caso de Cabo Delgado, Pemba e Palma. No geral, a pesquisa visa compreender os desafios e as oportunidades no acesso ao emprego resultante desses projectos. A entrevista está prevista para durar entre 10 a 20 minutos. Todas as informações fornecidas serão utilizadas exclusivamente para fins académicos, e garantimos a confidencialidade dos dados da pessoa entrevistada. Poderia, por favor, ajudar, partilhando a sua compreensão?

Confirmação da permissão;

- Gostava de pedir a sua disponível para me ajudar a responder algumas questões?

SIM ☐

NÃ ☐

Parte 3: Empresas que trabalham nos projectos de Hidrocarbonetos de Cabo Delgado

3.1. Poderia descrever como o processo de selecção é estruturado para garantir um acesso equilibrado entre homens e mulheres nas oportunidades de emprego?-----

3.2. Quais são os principais desafios que empresa enfrenta para a inclusão das mulheres nas oportunidades de emprego?-----

Apêndices IV

Relação de estudantes por IES, província e sexo 2019

Província de Cabo Delgado			Género	H	M	T
	1	UniLúrio - Universidade Lúrio	Pública	822	273	1095
	2	UCM - Universidade Católica de Moçambique	Privada	1055	1010	2065
	3	ISCTAC - Instituto Superior de Ciências e Tecnologia Alberto Chipande	Privada	295	305	599
	4	ESEG - Escola Superior de Economia e Gestão	Privada	224	231	455
	5	ISCED - Instituto Superior de Ciências e Educação à Distância	Privada	282	142	424
	6	UniRovuma - Universidade Rovuma	Pública	1915	1677	3592

Fonte: Ministério de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

Apêndices V

Perfil dos/as Participantes de Estudo			
Código do/a participante	Idade	Profissão	Sexo
Mulher A1	25 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher S6	25 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher B1	26 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher F4	26 anos	Geóloga	Feminino
Mulher C1	27 anos	Serralheira	Feminino
Mulher M3	27 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher N2	28 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher W1	28 anos	Nível Médio	Feminino
Mulher T4	29 anos	Nível Médio	Feminino
Fundação para o desenvolvimento de Palma	30 anos	Representante	Feminino
UniLúrio de Pemba	34 anos	Docente	Masculino
Representante da ENI Mozambique	32 anos	Representante	Masculino

Anexo I



Fwd: Fw: Estudantes 2019 por Província, Sexo e IES Caixa de entrada x



Buci Arsénia Novela <buci.novela@gmail.com>

para mim ▾

Boa tarde colega Isaque

Reencaminho a informação recebida.

----- Forwarded message -----

Date: sex., 25 de mar. de 2022 às 16:39

Subject: Fw: Estudantes 2019 por Província, Sexo e IES

To: Buci Arsénia Novela <buci.novela@gmail.com>

Boa tarde

Queira por favor, receber a relação dos estudantes da IES Província, Sexo e IES.

Sem mais de momento

Cumprimentos

Um anexo • Verificado pelo Gmail ⓘ

