



**FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS
MESTRADO EM POPULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA**

**Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos
empreendimentos turísticos da praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuíne**

Gércia Filita Cucho

Maputo, Abril de 2025

Gércia Filita Cucho

Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine

Dissertação apresentada ao Departamento de Geografia da Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane em cumprimento parcial dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em População e Desenvolvimento.

Supervisora: Prof^a. Doutora Isabel Maria Alçada Padez Cortesão Casimiro

Maputo, Abril de 2025

DECLARAÇÃO

Eu, Gércia Filita Cuche, declaro por minha honra que esta dissertação nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau ou num outro âmbito e que ela constitui o resultado do meu labor individual. Esta dissertação é apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de mestre na Universidade Eduardo Mondlane.

Gércia Filita Cuche

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho Helger Cuche Azevedo e esposo Helsio Azevedo, que têm sido a motivação para o meu crescimento e desenvolvimento acadêmico e profissional, a minha mãe Sandra Ilda Tembe Chioco que em vários momentos me inspirou mostrando a sua força ao enfrentar os diferentes desafios advindos da discriminação das mulheres num meio laboral dominado por homens.

Agradecimentos

Em primeira instância agradeço ao divino criador, pelo dom da vida e por me ter guiado até aqui. Aos meus ancestrais Cuche e Tembe por em espírito também terem estado comigo durante este percurso.

Ao meu esposo Helsio Azevedo, pela inspiração, apoio incondicional e motivação constante para enfrentar os desafios desta jornada.

Aos meus pais e avós, que sempre apoiaram os meus estudos e deram toda força para que mesmo nos momentos difíceis eu persistisse.

A toda minha família, por seu incessante apoio durante o curso. A todos meus amigos agradeço por toda força, em especial a Vanessa Isabel e Joaquina Rodriguez, que sempre estiveram disponíveis para me ouvir e apoiar nos momentos menos bons durante esta trajetória.

Ao programa de cooperação bilateral SIDA-SAREC pelo financiamento através da bolsa de estudos pelo sub-programa 1.2.2 coordenado pela Prof^a. Doutora Inês Raimundo.

A minha orientadora Prof^a. Doutora Isabel Casimiro, que desde a sala de aulas mostrou inteira abertura para apoiar-me nas iniciativas e trabalhos desenvolvidos no âmbito do género. Esta pesquisa não teria sido possível sem seu apoio moral e sua instrução.

Um especial agradecimento aos participantes desta pesquisa, tanto aos entrevistados por partilhar informações preciosas e fundamentais para a materialização deste estudo mas também aos responsáveis pelos empreendimentos turísticos que abriram as suas portas de seus estabelecimentos e acolheram esta iniciativa de forma bastante colaborativa. A Associação dos Operadores Económicos da Ponta do Ouro que apoiou na disponibilização de dados para o mapeamento dos estabelecimentos hoteleiros e os contactos dos responsáveis (nacionais e internacionais) usados para agendamento prévio das entrevistas.

Aos meus colegas de turma Célia Marília, Leonildo Felisberto, que neste percurso de forma directa e indirecta foram uma fonte de ânimo, apoio, amizade, e disponibilidade para a correcção de diversos aspectos do trabalho quando puderam fazê-lo.

A todos vocês que não mencionei nesta página, mas que estiveram presentes em cada momento deste trabalho.

Muito Obrigada.

Resumo

As discussões sobre as relações de género e o desenho de estratégias para o alcance da equidade têm sido foco de diferentes estudos e debates na actualidade. A Organização das Nações Unidas estabelece a necessidade de estimular a participação plena e efectiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e social como parte dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável 2015-2030. Apesar da evolução e vitórias alcançadas pelas mulheres na luta pela igualdade de direitos, as situações de desigualdades no mundo continuam presentes, sobretudo no mercado de trabalho. Dentro desse panorama, identificou-se o sector de hotelaria e turismo em Moçambique, em que a presença feminina na força de trabalho é destacada. Com o objectivo de analisar as relações e influências de género no desempenho de funções das mulheres nos empreendimentos turísticos da Praia da Ponta do Ouro, conduziu-se esta pesquisa, como um estudo exploratório, de natureza qualitativa, com uma metodologia assente na abordagem fenomenológica. Como resultados, o estudo evidenciou que existe uma segregação de funções por género onde as mulheres desempenham maioritariamente funções que remetem ao espaço doméstico como o *housekeeping*, cozinha e acolhimento, auferindo salários mínimos e com baixos níveis de escolaridade. Dos diferentes desafios enfrentados por estas no desempenho de funções, destacou-se o assédio, dificuldade de conciliar o trabalho e a vida familiar e débeis condições para o seu crescimento profissional dentro das empresas estudadas. No entanto, perspectivam-se mudanças de paradigmas à medida em que em novos empreendimentos que têm surgido, as mulheres vão ganhando espaço em funções maioritariamente ocupadas por homens e de melhor destaque profissional.

Palavras-Chave: Igualdade de género, mercado de trabalho, turismo e hotelaria, Ponta de Ouro.

Abstract

Discussions on gender relations and the design of strategies to achieve equity have been the focus of different studies and debates nowadays. The UN has established the need to encourage women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and social life as part of the Sustainable Development Goals 2015-2030. Despite the progress and victories achieved by women in the fight for equal rights, situations of inequality in the world are still present, especially in the labour market. Within this panorama, the hotel and tourism sector in Mozambique was identified, where the presence of women in the labour force is prominent. With the goal of analysing gender relations and influences on the performance of work by women in the touristic enterprises of Praia da Ponta do Ouro, this research was conducted as an exploratory study, of a qualitative nature, with a methodology based on the phenomenological approach. As a result, the study showed that there is a segregation of work by gender, with women mostly performing domestic duties such as housekeeping, cooking and reception, earning minimum wages and with low levels of education. Some of the different challenges that women face in the performance of work include harassment, difficulties in reconciling work and family life, and poor conditions for their professional growth within these companies. However, there is a prospect of paradigm shifts as women are gaining a foothold in new ventures that have emerged, in roles that are mostly occupied by men, and with greater professional prominence.

Key words: Gender equality, labour market, tourism and hospitality, Ponta de Ouro.

Lista de Abreviaturas e Siglas

AOEPO	Associação dos Operadores Económicos da Ponta do Ouro
DNAC	Direcção Nacional de Áreas de Conservação
DPCTUM	Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Maputo
ET	Empreendimentos Turísticos
INE	Instituto Nacional de Estatística
MAE	Ministério da Administração Estatal
MGCAS	Ministério de Género Criança e Acção Social
REM	Reserva Especial de Maputo
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMT	Organização Mundial do Turismo
ONU	Organização das Nações Unidas
ODS	Objectivos do Desenvolvimento Sustentável
OM	Observatório das Mulheres
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
VBG	Violência Baseada no Género

Lista de Quadros

Quadro 1: Dados gerais sobre a população no distrito de Matutuíne.....	36
Quadro 2: Empreendimentos Turísticos visitados.....	40
Quadro 3: Distribuição de funções por sexo nos ET da Praia da Ponta do Ouro.....	50

Lista de Tabelas

Tabela 1: Distribuição Percentual da População de 15 anos ou mais, Ocupada, por ramos de actividade económica em Moçambique no ano 2022.....	27
Tabela 2: Distribuição Estabelecimentos Hoteleiros, Segundo Posto Administrativo do Distrito de Matutuine, 2017-2021.....	37

Lista de Figuras

Figura 1: Mapa do Distrito de Matutuíne.....	34
Figura 2: Mapa para Identificação da Ponta do Ouro.....	37

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Idade dos Funcionários da Praia da Ponta do Ouro.....	45
Gráfico 2: Nível de Escolaridade Mulheres.....	46
Gráfico 3: Nível de Escolaridade Homens.....	46
Gráfico 4: Participação em Formações Técnico-profissionais ou Capacitação na área de Hotelaria.....	48
Gráfico 5: Fonte de Financiamento das Formações.....	48
Gráfico 6: Percentagem de Mulheres e Homens em Cargos de Chefia no Nível Intermédio.....	52

Índice

Declaracao de Honra.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract.....	v
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	vi
Lista de Quadro, Tabelas e Figuras e Graficos	vii
Capítulo I – Introdutório.....	11
1.1 Problema.....	14
1.2 Motivação e Contribuição do Estudo	15
1.3 Objectivos.....	17
1.3.1 Geral.....	17
1.3.2 Específicos	17
Capítulo II -Revisão da Literatura.....	18
2.1 Conceitos e Abordagem de Género.....	18
2.2 Perspectivas Teóricas das Desigualdades de Género	20
2.3 As Relações de Género na África Austral	21
2.4 As Mulheres no Mercado de Trabalho em Moçambique	24
2.5 As relações de Género no Sector de Hotelaria e Turismo	28
Capítulo III: Procedimentos Metodológicos.....	33
3.1 Natureza da Pesquisa.....	33
3.2 Localização e Caracterização da área de Estudos	33
3.2.1 Localização Geográfica.....	34
3.2.2 Solos, Clima e Vegetação	34
3.2.3 População e Economia	35
3.3 Métodos de Recolha de Dados	38
3.3.1 Revisão Bibliográfica.....	39
3.3.2 Delimitação da Amostra.....	39
3.3.3 Colecta de Dados no Campo	40
3.4 Análise dos Dados.....	42
3.5 Limitações do Estudo.....	43
3.5.1 Limitação de Acesso a Dados	43
3.5.2 Financiamento para Pesquisa de Campo.....	44
Capítulo IV – Apresentação e Discussão de Resultados	45
4.1 Perfil das Mulheres Trabalhadores nos ET da Praia da Ponta do Ouro	45
4.2 Posicionamento das Mulheres no Mercado de Trabalho no Sector Hoteleiro da Ponta do Ouro	50
4.2.1 Remuneração	53
4.2.2 Promoção ou Progressão de Carreira	53
4.3 Percepções Sobre a Divisão de Trabalho em Função do Género nos ET da Praia de Ponta do Ouro	54
4.4 Políticas ou Estratégias de Igualdade de Género na Cultura Organizacional dos ET da Praia da Ponta do Ouro	57

4.5 Desafios Enfrentados pelas Mulheres no Desempenho de Funções nos ET da Praia da Ponta do Ouro.	59
Capítulo V -Considerações Finais	62
Referências Bibliográficas.....	66
Apêndices	74

Capítulo I – Introdução

Neste capítulo, são apresentados os aspectos gerais e a contextualização da pesquisa, com ênfase na temática de género. Aborda-se a relevância do tema no contexto actual, tanto a nível global como regional, destacando a importância da análise das desigualdades de género no mercado de trabalho. A motivação que impulsionou esta pesquisa também é discutida, revelando os factores que levaram à escolha deste tema como objecto de estudo. São também descritos os objectivos principais da pesquisa e a questão de partida que orientou este trabalho, que permitiram clareza e direccionamento ao longo do estudo.

O papel da mulher foi, durante muito tempo, rotulado à domesticidade, em que o seu dever era cuidar da casa, dos filhos e do marido, enquanto ao homem era atribuído o papel de provedor, e a sua responsabilidade era garantir a sobrevivência da família através do trabalho remunerado (Fontoura e Araújo, 2016; Silva, 2021). De acordo com Silva (2021), a redução dos postos de trabalho para homens como consequência da revolução industrial, impulsionou a entrada da mulher no mercado de trabalho como forma de complementar a renda familiar, no entanto, eram evidentes as desigualdades em termos de salários, carga horária e na atribuição de funções entre homens e mulheres. As desigualdades destacadas acima consubstanciam as afirmações de Vieira (2006) ao referir que a inserção feminina no mundo do trabalho foi marcada por remunerações mais baixas, com as mulheres ocupando postos tidos como de menor qualificação ou desqualificados. Apesar da evolução e vitórias alcançadas pelas mulheres na luta pela igualdade de direitos, as situações de desigualdades no mundo contemporâneo continuam presentes, sobretudo no mercado de trabalho (Silva, 2021). Estas questões têm sido vivenciadas em diferentes sectores produtivos. Neste trabalho o enfoque será para o sector de turismo e hotelaria.

Actualmente o turismo se configura num dos mais proeminentes vectores económicos à escala mundial, tal deve-se à importância dos inúmeros sectores de actividade que o incorporam e juntos formam o *trade* turístico¹ (operadores e as agências de viagens turísticas, o sector dos transportes alicerçado nas companhias aéreas, navios de cruzeiro, transportes rodoviários e ferroviários, provedores de serviços turísticos: *rent-a-cars*², alimentação e bebidas, informação

¹ Conjunto de empresas que oferecem serviços aos turistas, ou seja, todas as áreas envolvidas na prestação de serviços para atender às necessidades comuns dos turistas (Mota, 2001);

² Empresas dedicadas ao aluguer de carros (Dicionário Reverso: <https://dicionario.reverso.net/ingles-portugues/RENT+A+CARS/forced>);

turística, passeios turísticos, entretenimento, eventos ou comércio de *souvenirs*³ e hotelaria) (Gustavo, 2012 e Sparks, 2016 citados por Alcobia, 2021).

Segundo González-Serrano et al (2018) e McKenzie (2007), o crescimento da indústria de turismo e hoteleira, nas últimas décadas, tem resultado na criação de novas oportunidades para o desenvolvimento profissional a nível global, sobretudo para as mulheres. O sector hoteleiro, segundo afirmam Ogunleye e Adesuyan (2012) e Ajake (2015) encerra em si mais de 60% da globalidade dos serviços turísticos, pois um só hotel, para além de incluir as tradicionais áreas de alojamento e de alimentação e bebidas, pode conter lojas de conveniência, serviços de animação, serviços de transporte, serviços de informação turística, centro de conferências, centro de negócios, áreas destinadas a actividades de lazer, casinos, entre outros. Assim, a hotelaria pode constituir-se como um empregador massivo, gerar divisas, atrair investimentos, de entre outros benefícios sociais e económicos (Alcobia, 2021).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010) apesar do sector hoteleiro ter uma elevada capacidade de empregabilidade, por vezes a qualidade da sua oferta de emprego não é a mais desejável nem compatível com um desenvolvimento territorial sustentável. Os baixos salários e poucos benefícios marginais, contractos a tempo parcial e mais trabalho sazonal são alguns dos aspectos negativos comumente associados à indústria do lazer e hotelaria (Skalpe, 2007; Blake et al., 2008; Muñoz-Bullón, 2009; Lacher e Oh, 2012; Lawsont et al., 2012; Seckelmann, 2002 citados por González-Serrano et al 2018).

De acordo com a *Global Report of Women in Tourism* (2019) as mulheres constituem a maioria (54%) da mão-de-obra do turismo a nível mundial, no entanto, de um modo geral, continuam concentradas em empregos de baixo nível e estão mal representadas a níveis profissionais mais elevados, o que significa que, embora a participação das mulheres no turismo seja significativa, a qualidade global da sua participação continua a ser fraca. Segundo Silva (2021) a preponderância da presença das profissionais femininas no sector hoteleiro pode estar directamente associada a questões de feminização de determinadas profissões, dado que algumas actividades desempenhadas neste sector são vistas como funções femininas e muitas vezes remetem ao espaço doméstico como o de acolher, servir e higienizar.

Em Moçambique, o turismo de sol e praia tem sido promissor como um vector para o desenvolvimento económico dadas as condições físico-geográficas (Guambe, 2019). De

³ Objectos/artigos de recordação de determinado destino turístico (Dicionário Reverso: <https://dicionario.reverso.net/frances-portugues/souvenirs>).

acordo com o Instituto Nacional de Estatísticas (INE, 2021) o país registou um aumento de pessoas ao serviço do turismo em 26,2% quando comparado com o ano de 2020. De entre os diferentes destinos turísticos do país, foi identificada, para este trabalho, a praia da Ponta do Ouro, por esta ser uma área prioritária para o desenvolvimento do turismo em Moçambique (MICLTUR, 2015), por verificar-se a presença de mulheres inseridas no mercado de trabalho e por responder favoravelmente às questões de disponibilidade económica, acessibilidade e de tempo necessários para a realização desta pesquisa. É neste contexto que através de uma pesquisa qualitativa de abordagem fenomenológica, o presente trabalho buscou analisar a participação da mulher no sector hoteleiro da praia da Ponta do Ouro entre os anos de 2015 a 2022, com enfoque para as influências de relações de género no desempenho das suas funções.

Relativamente à organização estrutural, o presente trabalho é composto por cinco (5) capítulos obedecendo à seguinte sequência: o primeiro capítulo é introdutório, onde para além da introdução, descreve-se o problema, os objectivos (geral e específicos), as hipóteses e a motivação que norteou a escolha e execução desta pesquisa. O segundo capítulo aborda a fundamentação teórica que orientou a pesquisa. Esta, incidiu sobre os conceitos e abordagens do género, com enfoque para as perspectivas teóricas das desigualdades de género, assim como a presença da mulher no mercado do trabalho, sobretudo no sector do turismo. No terceiro capítulo faz-se a apresentação da metodologia e das técnicas usadas para a recolha e processamento dos dados, as limitações do estudo, assim como a caracterização da área de estudos. No quarto capítulo faz-se a apresentação dos resultados da pesquisa, onde constam o perfil e o posicionamento das mulheres no sector hoteleiro da praia da Ponta do Ouro, assim como os desafios enfrentados por estas no desempenho das suas funções, terminando com a apresentação e discussão dos resultados da pesquisa. O quinto e último capítulo, apresenta à conclusão da pesquisa, seguido das referências bibliográficas. Os apêndices são apresentados a posteriori.

1.1. Problema

As relações de género têm sido debatidas sob diversas perspectivas e cada vez mais as questões referentes às discriminações e comportamentos preconceituosos são contestados e combatidos, em diferentes esferas da sociedade (Salvador, 2012), tendo sido estabelecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) a necessidade de estimular a participação plena e efectiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e social como parte dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) 2015-2030.

Embora a igualdade entre homens e mulheres esteja prevista na Constituição da República de Moçambique (2004) e nos artigos 1 (um) e 2 (dois) da Declaração dos Direitos Humanos de 1948 (Carvalho, 2011), as representações sociais estereotipadas sobre homens e mulheres continuam a gerar assimetrias nas relações de poder devido a construção do masculino e o feminino, nas relações quotidianas, no campo do trabalho, influenciando não só a forma como os empregadores percebem-nas, mas também na imagem que estas têm de si mesmas (Fochi, 2005). Outrossim, o impacto das disparidades de género, como maior ou menor representação política, diferenças no rendimento e posição social passou a ser indicado como um agravador de desigualdades nas esferas do trabalho e vida familiar, sobretudo nos países em vias de desenvolvimento (Kobelinski, 2020).

Em Moçambique, as estratégias e recursos para se concretizar parte dos objectivos da Política de Género e Estratégias de Implementação (Moçambique, 2018), tem o seu enfoque nas acções que estimulam o aumento proporcional das mulheres nas posições de chefia na função pública a todos os níveis e nas empresas participadas pelo Estado, porém, não são destacadas as políticas e acções concretas que propiciem e estimulem a ascensão da mulher a cargos de liderança em empresas privadas.

Segundo o Perfil de Género de Moçambique (MGCAS, 2016) apesar de o acesso e direito ao trabalho, sem nenhuma forma de discriminação, em Moçambique estar protegido pela Constituição da República (2004), pela Lei do Trabalho (23/2007) e a regulamentação sectorial específica, os mecanismos legais existentes carecem de meios eficazes para garantir a sua implementação assim como a monitoria e avaliação de seu impacto.

O perfil de género de Moçambique de 2022 enfatiza que os homens continuam sendo os maiores beneficiários do mercado de trabalho no país, dado que estes representam ainda a

categoria com os graus académicos mais elevados. Aliado a isto, o cenário que se vive no sector informal assim como formal relativamente à segregação por género na atribuição de tarefas, coloca a mulher em sectores com baixa remuneração comparativamente aos homens, estando elas maioritariamente representadas em categorias mais pobres do sistema laboral (MGCAS,2022).

É neste contexto que, dentro da problemática das relações de género e do mercado de trabalho em Moçambique, identificou-se o sector da hotelaria no distrito de Matutuíne na província de Maputo, concretamente a praia da Ponta de Ouro, onde apesar da presença feminina na força de trabalho do sector, o seu progresso e desempenho de funções pode ser influenciado por desigualdades baseadas no género. Portanto, conhecer o perfil, os entraves e os facilitadores do desenvolvimento da participação feminina no sector hoteleiro de um dos destinos turísticos prioritários em Moçambique culminou com a seguinte questão de partida: *como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções de mulheres que operam nos empreendimentos turísticos da praia da Ponta do Ouro?*

1.2 Motivação e Contribuição do Estudo

A Organização Mundial do Turismo (OMT, 2019) divulgou que 56% dos turistas internacionais viajam por mera motivação de lazer ou recreação e que essa percentagem tem aumentado de ano para ano. Para a *IPK's Word Travel Monitor* (2018) citado por Alcobia, (2021) o segmento turístico que mais cresceu em 2018 foi precisamente o de “férias de sol e mar” associado ao turismo balnear, obtendo um crescimento global de 10%, consolidando assim o epíteto de “rei” dos segmentos turísticos. Este crescimento impulsionou uma evolução expressiva da actividade turística, consequentemente um aumento dos serviços básicos associados ao produto turístico como transporte, hospedagem e atractivos (Alcobia, 2021; Petrochi, 2007).

Dada a existência de grande potencial turístico no país, sobretudo do seguimento de sol e praia, o sector de turismo foi elencado pelo governo de Moçambique como uma das áreas prioritárias para o desenvolvimento sócio-económico, conforme destaca o Presidente da República ao

afirmar que “Acreditamos no imenso potencial que o turismo tem para impulsionar a economia e combater a pobreza”⁴.

A melhoria das vias de acesso que ligam a praia de Ponta do Ouro e a cidade de Maputo e a Fronteira da Ponta de Ouro e a África do Sul, são marcos importantes que propiciam maior mobilidade, consequentemente maior possibilidade de afluência turística e existência de serviços como alojamento e restauração cada vez mais necessários para atender as demandas, incluindo a necessidade de mão-de-obra para satisfação dos serviços. Conforme destaca a *Global Report of Women in Tourism* (2019) as mulheres perfazem a maioria da mão-de-obra no sector do turismo, contudo continuam a concentrar-se nos empregos de baixo nível e estão mal representadas a níveis profissionais mais elevados, podendo estar este cenário ligado a questões de segregação em função do género.

Estes dados são divulgados num período em que diferentes países, sobretudo os periféricos, envidam esforços para o alcance do objectivo cinco (5) da agenda 2015-2030. Importa ressaltar que Moçambique tem assente no seu IV Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (2018 – 2024) o objectivo de promover a emancipação e o empoderamento da mulher e a sua participação nas esferas económica, social e política do País. Assim, verificar a posição, mobilidade e evolução das trajectórias académicas e profissionais das mulheres que desempenham funções no sector hoteleiro na praia da ponta do Ouro é relevante na medida em que exemplos bem-sucedidos podem ser amplamente divulgados, estimulando mais mulheres a buscarem pelo seu crescimento nas organizações onde estão inseridas.

Ressalta-se, ainda, que a escassez de estudos voltados à inserção da mulher no sector hoteleiro em Moçambique, assim como o fortalecimento das discussões que envolvem a igualdade de género e empoderamento sócio-económico das mulheres, justificam a importância da presente investigação, que pretende igualmente contribuir para um melhor entendimento sobre a matéria de género e turismo nos seus domínios sociais, culturais e económicos, como um meio de desenvolvimento e aprimoramento de metas, planos, projectos e objectivos para a abertura do mercado e crescimento do poder feminino em todos os níveis.

⁴ Filipe Nyusi, Presidente da República de Moçambique (in: *O País* a 07/06/2018).

1.3 Objectivos do Estudo

1.3.1 Geral :

- Analisar as relações e influências de género no desempenho de funções das mulheres nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro.

1.3.2 Específicos:

- Identificar o perfil das mulheres que trabalham nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro;
- Mapear o posicionamento das mulheres no mercado de trabalho no sector hoteleiro da Ponta do Ouro;
- Inventariar as políticas de igualdade de género na cultura organizacional e desenvolvimento das actividades nos estabelecimentos hoteleiros;
- Descrever os desafios enfrentados pelas mulheres no desempenho de funções nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro.

Capítulo II -Revisão da Literatura

Este capítulo retrata as principais teorias e abordagens existentes sobre as relações de género no mercado de trabalho através de uma revisão da literatura. A análise das dinâmicas de género no ambiente profissional está profundamente influenciada por fatores históricos, sociais e económicos, que se entrelaçam para moldar as experiências de mulheres e homens. Ao focar nas dificuldades e conquistas das mulheres na busca pela equidade, pretendeu-se não apenas compreender essas complexas relações, mas também proporcionar uma reflexão crítica que contribua para o debate mais amplo sobre igualdade de género sobretudo nos países de África Austral.

2.1 Conceitos e Abordagem de Género

O conceito de género é debatido por diferentes autores, entidades e organizações, que, sob diferentes pontos de vista expressam os seus pensamentos e formulações a respeito do tema (Salvador, 2012). Para Louis (2006) o género pode ser visto em diferentes perspectivas, pois, para alguns é um conceito, para outros, um instrumental, uma abordagem, uma base, uma categoria de análise, uma condição, uma dimensão, um domínio, uma estratégia, uma epistemologia, uma ideologia, entre outras diversas vertentes e definições.

De acordo com Abascall (2007: 1) “o género emerge através de um processo de construção social que define o masculino e feminino a partir dos sexos biológicos para estabelecer relações de poder entre eles”. Esta definição é também sugerida pelo sistema teórico do género sexual que explica as diferenças entre homens e mulheres a partir da análise do comportamento sexual (Abascall, 2007).

Foi no início da segunda onda do movimento feminista, nas décadas de 60 e de 70, nos Estado Unidos da América que os estudos de género ganharam força, assumiu-se a distinção formulada pelo psicanalista e psiquiatra Robert Stoller (1968) entre sexo e género, para diferenciar os significados socioculturais de masculinidade e de feminilidade da base das diferenças do sexo biológico, masculino e feminino, sobre a qual foram construídos (Oakley, 1972 citado por Salvador, 2012). Este aspecto é também pontuado por Scott (1989:7) ao referir que “com a proliferação dos estudos do sexo e da sexualidade, o género se tornou uma palavra particularmente útil, porque ele oferece um meio para distinguir a prática sexual, dos papéis atribuídos às mulheres e aos homens”.

Bolacha (2013:62) define o género, como “o conjunto de características, socialmente determinadas, que identificam os papéis e padrões de comportamento que diferenciam os homens e as mulheres”

Lamas (2002) entende que a ênfase do social dentro do género não implica a exclusão do determinismo biológico, pelo contrário, o foco da análise desta perspectiva é dirigida a avaliação de ambos factores que conduzem a situações de vantagens ou desvantagem para um ou outro sexo.

Para Scott (1989) a palavra género indica uma rejeição do determinismo biológico implícito no uso dos termos “sexo” ou “diferença sexual”, indica um aspecto relacional entre a história das mulheres, mas também a dos homens, das relações entre homens e mulheres, dos homens entre si e igualmente das mulheres entre si, além de propiciar um campo fértil de análise das desigualdades e das hierarquias sociais. Segundo Swain (1994) citado por Salvador (2012) género, é um sistema de identidades culturalmente construídas, expressa nas ideologias de masculinidade e feminilidade, interagindo com relações socialmente estruturadas em divisões de trabalho e lazer, sexualidade e poder entre mulheres e homens.

O Perfil de Género de Moçambique (2016) define género como sendo papéis socialmente construídos, comportamentos, actividades e atributos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres. Supõe-se que a igualdade de género não seja um problema das mulheres, mas uma questão de direitos humanos e um desafio que diz respeito à sociedade moçambicana como um todo. O documento refere ainda que as relações de género variam e mudam numa mesma sociedade de acordo com outras categorias sociais, tais como raça, classe, idade, orientação sexual, etnia e religião.

Embora o conceito de género seja frequentemente associado apenas em benefício das mulheres, para Casimiro (2014: 54):

as discussões de género e o movimento feminista têm estado muito além da preocupação com os problemas apenas das mulheres, ou dos interesses das agências de movimentos internacionais, mas sim, ocupa-se das pessoas, nas suas relações humanas mais íntimas, nas relações socialmente construídas entre mulheres e homens que obtêm forma e são sancionadas por normas e valores defendidos pelos membros da respectiva sociedade.

Para este trabalho adaptou-se o conceito de género proposto por Scott (1994) que aborda o género como sendo um elemento constituído por relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos (feminino e masculino), que por sua vez, se constituem no interior

de relações de poder, conforme proposto por esta autora (1989) no seu texto: Género: uma categoria útil para análise histórica. Nesta pesquisa também considera-se o género como categoria de análise fundamental para compreender as relações diferenciadas de poder que colocam as mulheres em posições desiguais ou de subordinação em relação aos homens.

2.2 Perspectivas Teóricas das Desigualdades de Género

As relações de género são relações sociais entre mulheres e homens que se desenvolvem dentro de um contexto específico, podem mudar e, muitas vezes mudam em resposta à alteração das condições económicas, políticas, sociais e ambientais (Bolacha, 2013). Estas relações, tem sido historicamente marcadas por desigualdades recorrente em diversos tipos de sociedade.

De acordo com Silva (2008) na moderna sociedade capitalista, as desigualdades estão enraizadas nos processos de (re)produção desta e nalguns dos seus mecanismos políticos e ideológicos, ocultando-se, sob razões “naturais”, “biológicas” ou “(pseudo)psicológicas”. Abascall (2007) entende que as desigualdades de género referem-se a diferenças desnecessárias, evitáveis e injustas que podem ser reduzidas ou mesmo eliminadas. Estas desigualdades, segundo Gonzalez e Esparcia (1992) e Abbot e Wallace (1991), manifestam disparidade no acesso e no controlo de recursos, designadamente oportunidades e remunerações e outras condições sociais, tanto na vida pública como na vida familiar/privada. Silva (2008) faz referência a alguns estudos que revelam a persistência de fronteiras e desigualdades de género em vários sectores da vida social:

[...] nos preconceitos e nas avaliações negativas das mulheres nos contextos institucionais e nas interações quotidianas; nos sistemas de herança e casamento (O'Neill 1984; Iturra 1983; Gerald 1986; Silva 1998; Sobral 1999), nos processos de separação ou divórcio e subsequente tutela e guarda dos filhos (Torres 2001), nos códigos em torno da honra/vergonha (Cutileiro 1977, 1988; Silva 2002); na desigual distribuição do poder doméstico (Silva 1991) e na violência doméstica (Dias 1998); nos modos de residência e na divisão sexual do trabalho e na sobrecarga das tarefas domésticas (Wall 1998); na segmentação sexual dos mercados de trabalho e nas oportunidades de emprego e nas remunerações (Ferreira 1993; Marques 2002); na desvalorização dos percursos profissionais das mulheres e sua baixa participação nas lideranças e na vida política (Viegas e Faria 1999).

Abascall (2007) aponta para a desigualdade de direitos e desigualdade de oportunidades como uma das fontes da desigualdade de género. Para o autor, a desigualdade de direitos está relacionada à justiça, e pode ser resolvida quando existe vontade de se criar um sistema de leis que visem a igualdade entre homens e mulheres. Todavia a desigualdade de oportunidades depende das diferentes posições, condições e capacidades de cada ser humano de acordo com a sua forma de pensar e viver, e a sua erradicação não é apenas conseguida com direitos iguais, pelo contrário, olhar apenas para direitos iguais pode agravá-la na medida em que podem ser negligenciadas as características particulares dos homens e mulheres, ou seja, a igualdade de oportunidades é alcançada através do compromisso social de ajudar a todos, de acordo com as suas características particulares (Abascall,2007).

Ou seja, existem diferenças entre as pessoas e sempre existirão, por isso, não se trata de sermos todos iguais, mas de termos as mesmas oportunidades sem que as nossas diferenças sejam hierarquizadas.

Para Silva (2010) a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são aspectos considerados fundamentais para a justiça social. Outrossim, a reflexão trazida por Abascall (2007) alerta para a necessidade de olhar a solução da desigualdade de género não apenas como uma questão de direito ou justiça que pode ser solucionada a partir de leis, sugerindo que na busca pela igualdade a solução parte também de um olhar sobre as especificidades tanto de homens como das mulheres.

2.3 As Relações de Género na África Austral

As desigualdades de género em África manifestam-se em diversas esferas sociais, políticas e económicas. Na África Austral, em particular, estas desigualdades têm sido discutidas à luz dos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres, da gestão de rendimentos, das disparidades no acesso à educação, saúde, recursos produtivos, informação e comunicação, bem como da participação nos processos de tomada de decisão (Agy, 2018).

As dinâmicas de género na região são profundamente influenciadas por fatores como a tradição, a herança colonial, os processos de urbanização e o desenvolvimento económico, os quais moldam de forma diferenciada o acesso ao mercado de trabalho.

As estruturas patriarcais foram reforçadas durante o período colonial, quando os colonizadores institucionalizaram sistemas legais e económicos que desprivilegiaram as mulheres africanas, negando-lhes o acesso à terra, à educação formal e a cargos de autoridade (Amadiume, 1997).

Este reforço de papéis de género subordinados permanece visível mesmo após as independências, influenciando até hoje as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho. Em muitas culturas da região, as mulheres são vistas como guardiãs da tradição e da moral familiar, sendo a sua autonomia frequentemente interpretada como uma ameaça à coesão social (Oyěwùmí, 1997).

Com o advento da urbanização, algumas destas dinâmicas começaram a mudar. As cidades passaram a oferecer novas oportunidades de inserção laboral e educativa para as mulheres. Contudo, a urbanização não garantiu, por si só, a superação das desigualdades, pois os centros urbanos reproduzem novas formas de exclusão baseadas em género, como o aumento do emprego informal, a segmentação sexual do trabalho e a precarização das condições laborais das mulheres, sobretudo em setores como o comércio informal e o turismo (Sassen, 2002; Kabeer, 2005; Sen, 1999).

O acesso à educação e representação política das mulheres em alguns países da África Austral é notória, contudo as desigualdades permanecem marcantes no meio rural, onde a tradição continua a exercer um peso determinante nas dinâmicas de género e no acesso aos recursos e direitos. Oyěwùmí (1997) argumenta que, em muitos contextos africanos, as categorias de género são socialmente construídas de maneira distinta da ocidental, e que aplicar modelos ocidentais de análise pode obscurecer as especificidades locais das desigualdades.

Os avanços para o combate as desigualdades na esfera política, económica, social e legal que se fazem sentir sobretudo em espaços urbanos, para as mulheres em contexto rural continuam ainda inacessíveis, conforme destaca Casimiro (1999:65) ao referir que:

muitas das mulheres que vivem nas zonas rurais continuam fora dos ganhos públicos, alcançados nos últimos anos, e é aí que se percebe que o que é rural é privado – em termos de legislação sobre o estatuto social, que opera no privado; em relação à terra - que é geralmente distribuída aos homens; quanto à identidade - que em larga medida depende do facto de se ser esposa e de ter filhos; e no que respeita ao acesso a serviços básicos - o que está ligado com a capacidade de acesso e controlo de recursos - verificando-se que as casas chefiadas por homens têm melhores condições.

Em Moçambique, as relações de género são caracterizadas pela posição subordinada das mulheres, quer nas comunidades patrilineares quer nas matrilineares, pois assentam em formas de controlo social que priorizam o colectivo em detrimento do individual (Sarmento, 2011).

A autora sustenta que neste tipo de organização social as mulheres têm papéis claramente definidos com base nas relações de género que as colocam numa posição subordinada, enquanto as definem como detentoras da tradição e conservadoras da cultura, consequentemente, a autonomia e a emancipação das mulheres são muitas vezes vistas como algo que parece ameaçar o âmago da estrutura tradicional.

Por outro lado, Sarmento (2011) ressalta que se reconhece que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são condições fundamentais para o desenvolvimento do país, contudo, pode-se depreender que de modo geral, ainda prevalecem as assimetrias de género em Moçambique.

Segundo o Perfil da Igualdade de Género de 2022 o ambiente legal do país é também condutivo à igualdade de género, tendo em conta a aprovação vários instrumentos legais estratégicos para a promoção da igualdade de género, tais como Estratégia Nacional de Prevenção e Combate dos Casamentos Prematuros (2016 - 2019), Política de Género e a sua Estratégia de Implementação, o IV Plano Nacional de Acção para Avanço da Mulher 2018-2024, o Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Baseada no Género 2018-2021 e o Plano Nacional de Acção sobre Mulheres, Paz e Segurança 2018-2022. Nas áreas da Saúde e Educação foram também aprovadas as estratégias de inclusão do género e estratégia do género no sector respectivamente.

Embora estes dispositivos representem uma mais-valia para o país na luta pela igualdade de género, continua o desafio de criar mecanismos eficazes e eficientes de monitoria de sua implementação e seus reais impactos, por meio de geração de dados desagregados, por exemplo. Mesmo com a criação da Unidade de Estatísticas de Género no INE em 2017, verifica-se que ainda existe uma lacuna significativa na capacidade estatística de gerar dados e indicadores que avaliem o progresso no alcance da igualdade de género em algumas áreas críticas de preocupação no país (MGCAS,2022).

Iniciativas da sociedade civil e de movimentos feministas têm desempenhado um papel crucial na promoção da igualdade de género na região. Organizações como Women and Law in Southern Africa (WLSA) têm documentado as múltiplas formas de discriminação enfrentadas

pelas mulheres e pressionado por reformas legislativas e políticas públicas mais inclusivas (WLSA, 2019).

Em Moçambique destaca-se dentre outros o Observatório das Mulheres em Moçambique que surgiu, por iniciativa dos colectivos das mulheres pertencentes ao Mulheres Comvida (entre 2020 e 2021) , com o objectivo de compreender a situação real das mulheres bem como os principais desafios prevaletentes, sendo prioridade a monitoria e avaliação e aprendizagens das diferentes iniciativas desenvolvidas no âmbito das acções para o alcance da igualdade de género (Observatório das Mulheres, 2023)

O OM pretende, afirmar-se como um instrumento da sociedade civil que toma a diversidade das aspirações e necessidades como base a partir da qual e de forma cíclica, se vão recolher, analisar, documentar e divulgar evidências relevantes para informar, sensibilizar, monitorar e demandar estratégias, acções e mudanças em prol dos direitos das mulheres (idem).

Na plataforma digital do Observatório das Mulheres, é possível aceder a dados desagregados por sexo, provenientes de fontes como o Instituto Nacional de Estatística (INE) e de investigações conduzidas por académicos e organizações da sociedade civil.

A existência de instrumentos como este constitui uma mais-valia na produção e sistematização de evidências empíricas que informam as políticas públicas e ajudam a visibilizar desigualdades de género persistentes. Ao permitir o acompanhamento do impacto das ações desenvolvidas em prol da igualdade de género, tais iniciativas fortalecem o papel da sociedade civil na monitoria, avaliação e advocacia por transformações estruturais.

2.4 As Mulheres no Mercado de Trabalho em Moçambique

Por se tratar de uma questão eminentemente social, a questão do género tem implicações numerosas e variadas nas diferentes áreas da convivência humana: na política, na economia, no direito, no trabalho, na cultura e mesmo na religião (Bolacha,2013). Na esfera do mercado do trabalho, por exemplo, essas relações são reflectidas sobretudo na composição da força do trabalho formal e informal e suas especificidades.

A introdução das mulheres no mercado de trabalho foi marcada por cargos inferiores em áreas ligadas ao trabalho reprodutivo (tecer, servir, cuidar, costurar, fiar, outras), no sector de

serviços (balconistas, telefonistas, secretaria) com baixas remunerações comparativamente aos homens (Araújo, 2015).

Em Moçambique, a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal remonta à década de 1950, estando predominantemente associada a actividades ligadas à produção alimentar, com destaque para os sectores do caju, da tecelagem e da produção de borracha (Casimiro, 2014).

Essa participação, no entanto, era frequentemente caracterizada por condições precárias, baixos salários e limitada proteção social, refletindo a marginalização histórica das mulheres nos espaços económicos formais (Arthur & Chingore, 2016). Com o advento da independência em 1975 e as transformações políticas e económicas subsequentes, as políticas públicas passaram a enfatizar, ainda que de forma desigual, a promoção da igualdade de género e o empoderamento feminino (Osório, 2003; INE, 2019).

A persistência das desigualdades de género no mercado de trabalho a nível mundial é reforçada por mecanismos estruturais que afectam de forma desproporcional as mulheres. Hirata (2002) associa o aumento da feminização do mundo do trabalho à permanência de um maior número de mulheres em postos precarizados, muitas vezes marcados pela terceirização, trabalho a tempo parcial, subcontratações e informalidade. Esses padrões laborais não apenas limitam o acesso das mulheres a direitos e garantias trabalhistas, como também reproduzem a lógica da dominação e da exploração, aprofundando as desigualdades existentes.

Por outro lado, Ritcher (2002) observa que determinadas profissões tradicionalmente associadas ao universo feminino passam a ser valorizadas quando os homens passam a ocupá-las. Um exemplo emblemático é o da área de alimentação: enquanto o cargo de cozinheira é frequentemente desvalorizado, a figura do chef de cozinha predominantemente masculina é socialmente prestigiada. Esse fenómeno evidencia como os papéis de género não apenas organizam o acesso ao trabalho, mas também influenciam a forma como as profissões são socialmente reconhecidas.

Nesse contexto, é importante reconhecer que as desigualdades observadas no mercado de trabalho não são fenómenos isolados, mas reflectem construções sociais mais amplas sobre os papéis de género. Como alerta a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013, p. 12), “definições de igualdade de género devem ir além do local de trabalho, porque o que acontece no emprego é frequentemente um reflexo de questões e divisões sociais mais amplas”. Isso significa que as dinâmicas de discriminação e desigualdade no ambiente laboral estão

profundamente entrelaçadas com normas sociais, culturais e económicas que moldam as relações entre homens e mulheres.

Além das desigualdades estruturais que marcam o mercado de trabalho, um outro aspecto relevante na trajetória histórica da inserção da mulher no trabalho produtivo, especialmente em contextos de países onde o machismo permanece culturalmente enraizado, é a persistência da dupla jornada de trabalho (Araújo, 2015). Essa realidade é definida por Ávila (2013, p. 234) como o “movimento causado pela sobreposição de tarefas do trabalho remunerado e não remunerado no cotidiano”.

Independentemente de estarem inseridas em actividades formais ou informais no setor produtivo, às mulheres continua sendo atribuída a responsabilidade pelo trabalho de reprodução, frequentemente desvalorizado, invisibilizado e caracterizado como improdutivo. Trata-se de um trabalho contínuo, sem limites de tempo, exercido no âmbito do lar e dos cuidados familiares (Duarte & Spinelli, 2019).

Nogueira (2006), citado por Ferreira e Costa (2017), sublinha que o acúmulo de jornadas dupla ou até mesmo tripla contribui para a precarização da vida quotidiana das mulheres, que passam a dispor de pouco ou nenhum tempo para o lazer, o autocuidado ou o descanso, dada a sobrecarga com as tarefas domésticas e o cuidado com os outros.

Essa realidade não é distinta em Moçambique, onde a carga de trabalho doméstico começa a interferir na vida das mulheres desde a infância. De acordo com o Perfil da Igualdade de Género de Moçambique (2022), a fraca frequência escolar e os baixos resultados de aprendizagem entre raparigas estão fortemente associados à pobreza, à maior carga de trabalho doméstico imposta às meninas, à ausência de modelos femininos, bem como à ocorrência de abuso sexual nas escolas e à violência baseada no género (VBG).

Diante dessa sobrecarga, muitas mulheres recorrem ao auxílio de outras mulheres e raparigas para dividirem as tarefas do cuidado e do lar, o que, segundo Chipenembe (2010), acaba por gerar uma alternativa de renda na ausência de empregos formais. No entanto, esse tipo de trabalho geralmente realizado por mulheres em situação de vulnerabilidade caracteriza-se por baixos salários, condições laborais precárias e alta exposição a abusos físicos e psicológicos (Castel-Branco, 2017).

Em Moçambique, as mulheres comparativamente aos homens têm menos probabilidade de trabalhar no sector emergente de não subsistência bem como no sector público ou como empregadoras, estando mais propensas a trabalhar como autónomas (auto-emprego) sem

empregados ou trabalhar para a sua família sem remuneração, isto em grande parte devido ao nível inferior de educação comparativamente aos homens (MGCAS,2022).

Apesar das características diferentes que a sua participação em actividades geradoras de rendimento possa assumir na actualidade, importa sublinhar que as mulheres, desde os tempos mais remotos, se têm envolvido em variadas actividades económicas algumas até fora das suas áreas residenciais e de trabalho, através do comércio a média e longa distância, contudo as suas tarefas eram e ainda são muitas das vezes desvalorizadas e interpretadas como um alargamento do trabalho doméstico sem qualquer visibilidade, reconhecimento ou apoio social e legal (Casimiro, 2014)

De acordo com relatório do Inquérito sobre o Orçamento familiar – IOF 2022, continuam assimetrias em relação ao emprego no país, segundo o relatório em referência a taxa de desemprego na província de Maputo nesse ano era de 36,6% para as mulheres e 29,2% para os homens. Em relação a taxa de emprego, os dados do mesmo relatório indicam que na província de Maputo 53,7% da população de 15 anos de idade ou mais encontrava na situação de empregada, sendo 60,1% e 48,4% para homens e mulheres respectivamente (INE, 2023).

Desta população empregue, a mulher continua ocupando maior espaço no sector agrícola, no comércio e autoemprego, conforme ilustra a tabela abaixo:

Tabela 1: Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais, ocupada, por ramos de actividade económica em Moçambique no ano 2022

Características seleccionadas	Posição na ocupação principal											Total
	Administração Pública	Autarquias locais	Empresa pública	Organismos Internacionais/Embaixada	Empresa Privada	Cooperativa	ONG/Associações sem fins lucrativos	Casa particular	Conta própria com empregados	Conta própria sem empregados	Trabalhador familiar sem remuneração	
Total	4,1	0,2	0,2	0,0	7,0	0,1	0,4	1,9	1,6	72,0	12,6	100,0
Sexo												
Homem	5,4	0,2	0,3	0,0	12,4	0,1	0,3	1,3	2,6	65,4	12,0	100,0
Mulher	2,9	0,1	0,1	0,0	2,2	0,0	0,4	2,5	0,7	78,0	13,2	100,0

Fonte: INE (2023) Relatório do IOF 2022

Além das desigualdades nas taxas de emprego e desemprego, o perfil da inserção laboral das mulheres também evidencia profundas disparidades. A população empregada por conta própria sem empregados representa 72,0% do total da população ocupada, sendo as mulheres maioria

nesse grupo, com 78%. No que se refere ao trabalho familiar não remunerado, observa-se igualmente uma ligeira diferença de género, com 13,2% das mulheres e 12% dos homens nessa condição (INE, 2023).

Esses indicadores evidenciam a forte concentração feminina em formas de ocupação precária, vulnerável e com baixa proteção social. Tal cenário revela os desafios persistentes para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho em Moçambique, particularmente no que diz respeito ao acesso a posições de liderança, cargos públicos e ocupações formais bem remuneradas, onde as mulheres continuam sub-representadas.

2.5 As relações de Género no Sector de Hotelaria e Turismo

O turismo é actualmente uma das actividades consideradas prioritárias no sector económico de muitos países, pela sua potencialidade em contribuir para o desenvolvimento socioeconómico (Bravo, 2017).

De acordo com as projeções da Organização Mundial do Turismo (OMT), para o período de 2010 a 2030 estima-se um crescimento médio anual de 3,3% no turismo mundial, com expectativas ainda mais optimistas para a África Subsaariana: 5,8% na África Oriental, 4,3% na África Austral e 5,9% na África Ocidental e Central.

Um estudo sobre o turismo na África Austral destacou que um dos impactos económicos mais relevantes desta actividade na região é a geração de empregos (tanto a tempo inteiro quanto em regime parcial ou temporário) contribuindo significativamente para a inclusão de diversos grupos sociais no mercado de trabalho (Fernández Ruiz, 2015).

Marujo (2008) sustenta que o turismo deixou de ser visto apenas como um sinónimo de lazer e passou a assumir um papel de agente social nas sociedades em que se desenvolve. No entanto, Simões (2013:16) citando Keep & Mayhew (1999) destaca algumas características na esfera dos recursos humanos no sector hoteleiro como:

Tendência para salários baixos, excepto no caso de falta de mão-de-obra qualificada; Prevalência do trabalho fora do período normal e de modelos de distribuição de turnos pouco favoráveis à família; Escassez de políticas de igualdade de oportunidades e maior domínio do sexo masculino, que é mais bem remunerado; Carreiras profissionais pouco estruturadas ou inexistentes; Práticas de recrutamento informais; Ausência de modelos formalizados de boas práticas no âmbito da gestão e desenvolvimento de recursos humanos; Ausência de uma

presença sindical relevante; Níveis elevados de rotação de mão-de-obra; Dificuldades no recrutamento e retenção de trabalhadores.

Segundo o *Global Report on Women in Tourism* (2019), as mulheres representam a maioria da força de trabalho no setor do turismo. No entanto, essa predominância numérica não se traduz em equidade nas posições hierárquicas. O relatório evidencia que, embora as mulheres constituam cerca de 70% dos trabalhadores na indústria da hospitalidade a nível mundial, elas ocupam menos de 40% dos cargos de gerência, menos de 20% das posições de gestão geral e menos de 8% dos lugares nos conselhos administrativos.

Esses dados revelam um padrão estrutural de desigualdade que ecoa tendências mais amplas do setor turístico: apesar de serem a maioria da força laboral, as mulheres continuam sistematicamente sub-representadas em funções de liderança e de tomada de decisão.

A OIT refere também que no sector de hotelaria as mulheres não qualificadas ou semi-qualificadas tendem a trabalhar nos empregos mais vulneráveis, onde são mais susceptíveis de sofrer de más condições de trabalho, desigualdade de oportunidades e de tratamento, violência, exploração, stress e assédio sexual (OIT, 2013).

Além da sub-representação nos cargos de liderança, as mulheres enfrentam desafios adicionais e específicos no sector de hotelaria e turismo, decorrentes de características estruturais e organizacionais próprias desta actividade. Conforme destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013), trata-se de um setor com um ciclo de procura altamente variável, que frequentemente impõe horários de trabalho não sociais e padrões de turnos imprevisíveis.

Tais condições tornam-se particularmente difíceis de conciliar com as responsabilidades familiares, que ainda hoje recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, reforçando a sobrecarga associada à dupla jornada de trabalho e limitando as suas possibilidades de progressão profissional.

Segundo Silva (2021) a preponderância da presença das profissionais femininas no sector hoteleiro pode estar directamente associada a questões de feminização de determinadas profissões. Isso acontece quando algumas actividades desempenhadas neste sector são vistas como funções femininas e muitas vezes remetem ao espaço doméstico como limpeza e arrumação de quartos, lavandaria, entre outros.

Fochi (2005) também chama a atenção para a forma como, no sector hoteleiro, muitas das funções atribuídas às mulheres reproduzem papéis tradicionalmente associados às suas

responsabilidades domésticas, como o cuidado, a limpeza e o atendimento. Essa lógica contribui para a maior presença masculina nos cargos de poder e decisão, reforçando uma divisão sexual do trabalho no interior das organizações. Complementarmente, Salvador (2012) argumenta que existe um "tecto de vidro" que actua como uma barreira invisível, mas real, ao avanço das mulheres nas suas carreiras profissionais. Tal barreira limita o acesso a posições de liderança, mesmo quando as mulheres possuem qualificação e experiência semelhantes às dos seus colegas homens, revelando as persistentes desigualdades estruturais no ambiente organizacional.

Neste contexto, as discussões de género no turismo são tidas como meio para estimular a melhoria de entrada, sobrevivência e evolução no mercado de trabalho do turismo, afim de promover as carreiras femininas, sem discriminações e limitações.

A criação de leis e políticas que abarquem não apenas as instituições públicas, mas também o sector privado, constitui um mecanismo fundamental para a redução das desigualdades de género no ambiente laboral (Junca, 2020). Em Espanha, por exemplo, Decreto-Lei Real 6/2019, de 1 de Março, visa garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e estabelece, entre outras medidas, a obrigatoriedade da elaboração de planos de igualdade para empresas com mais de 50 colaboradores.

Nas empresas com mais de 150 trabalhadores, tais planos devem ser elaborados e aprovados por instituições competentes, integrando acções concretas para mitigar as desigualdades estruturais e promover ambientes laborais mais equitativos (Junca, 2020).

Num estudo realizado em hotéis da Catalunha, em 2020, intitulado *Programa de Igualdade de Género no Sector Hoteleiro: uma análise crítica da situação da Catalunha*, foram analisados os programas de igualdade implementados no sector. O estudo destaca a adopção de medidas como prioridade no recrutamento de mulheres vítimas de violência, disponibilização de informações aos trabalhadores sobre os direitos das mulheres, facilitação da mobilidade interna (entre setores ou cargos), promoção de formações sobre assédio sexual e de género dirigidas a todos os funcionários, planos de formação em competências de gestão para mulheres, bem como o monitoramento das causas de abandono de formações voltadas para cargos de responsabilidade. Além disso, enfatiza-se a importância da divulgação dos planos de carreira e de crescimento profissional nas empresas.

Contudo, o mesmo estudo aponta para a necessidade de mecanismos mais eficazes de monitoramento e avaliação da implementação desses planos, como forma de garantir um maior nível de exequibilidade e impacto real na redução das desigualdades de género.

A análise das políticas públicas de igualdade de género, como o *Real Decreto-Lei 6/2019* de Espanha, revela uma abordagem estruturada e formalizada que pode servir como modelo para a implementação de medidas semelhantes em Moçambique.

Em Moçambique, a Política de Género e a Estratégia de sua Implementação, instituída em 2006, representaram um passo significativo para a promoção da igualdade de género e o empoderamento da mulher.

No Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher, 2018 – 2024, já consta a necessidade de fortalecer as instituições para a integração da perspectiva de género a todos os níveis, e espera-se ao fim de 2024 ter aprimorado o quadro legal da promoção da igualdade de género, direitos e empoderamento das mulheres. No entanto, apesar desses avanços, a política ainda se concentra principalmente nas instituições públicas, deixando as empresas privadas de fora da obrigação de implementar medidas eficazes de igualdade de género (MGCAS, 2022). Este foi um dos aspectos identificados no âmbito da monitoria da implementação do Perfil de Género de Moçambique de 2016:

[...] O comprometimento institucional para a priorização da igualdade de género parece depender da sensibilidade da liderança máxima da instituição, levando à situação em que, dependendo da gestão do momento, as questões de género são ou não eficazmente tomadas em consideração (MGCAS, 2022)

Considerando os exemplos apresentados, reforça-se a necessidade de uma maior abrangência das leis, tanto no setor público quanto privado, além da criação de mecanismos de monitoramento e avaliação da sua aplicação efetiva. A implementação eficaz dessas políticas é essencial para garantir que os resultados tragam os impactos desejados na sociedade.

Assim, compreender as dinâmicas de género no setor hoteleiro de Moçambique não apenas contribui para o conhecimento das desigualdades existentes, mas também oferece subsídios importantes para a construção de políticas públicas mais inclusivas e práticas empresariais que possam transformar o cenário de desigualdade de género. A análise da inserção da mulher no mercado de trabalho turístico e hoteleiro na Praia da Ponta do Ouro e em outras regiões similares permite, ainda, vislumbrar caminhos para a implementação de soluções práticas que

visem a equidade no ambiente de trabalho e a melhoria das condições sociais e económicas para as mulheres.

Capítulo III: Procedimentos Metodológicos

Este capítulo descreve os procedimentos metodológicos adoptados na presente pesquisa, com o objetivo de assegurar a coerência entre os objetivos do estudo e as estratégias de investigação aplicadas. O capítulo está organizado em cinco partes interligadas: (i) a descrição da natureza da pesquisa, onde se explicita a abordagem epistemológica e o tipo de investigação utilizada; (ii) a caracterização da área de estudo, com ênfase na contextualização geográfica, social e económica da Praia da Ponta do Ouro, em Moçambique; (iii) os métodos de recolha de dados, que detalham os instrumentos utilizados e a forma como se operacionalizou o contacto com os sujeitos da pesquisa e a delimitação da amostra, que descreve os critérios de seleção dos participantes; e, por fim, (v) os procedimentos de análise de dados, com a indicação das técnicas utilizadas para o tratamento e interpretação da informação recolhida.

3.1 Natureza da Pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo exploratório, de natureza qualitativa, com uma metodologia assente na abordagem fenomenológica com o objectivo de analisar as relações e influências do género no desempenho de funções das mulheres nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro.

Segundo Gil (2008) a pesquisa de abordagem fenomenológica parte do quotidiano, da compreensão do modo de viver das pessoas, assim, a pesquisa desenvolvida sob o enfoque fenomenológico procura resgatar os significados atribuídos pelos sujeitos ao objecto que está sendo estudado. Por outro lado, os estudos de natureza qualitativa de acordo com Sotratti e Marafon (2013) fazem referência à intensidade dos fenómenos, visando aprofundar a compreensão de grupos, de segmentos e de micro realidades que se expressam em opiniões, crenças, relações, atitudes e práticas.

3.2 Localização e Caracterização da área de Estudos

A compreensão do contexto local é essencial para contextualizar a pesquisa. Serão abordados, portanto, dados sobre a localização geográfica, suas principais actividades económicas, infraestrutura, e características demográficas, oferecendo uma visão abrangente e fundamentada sobre o cenário onde a pesquisa foi realizada.

3.2.1 Localização Geográfica

O distrito de Matutuíne localiza-se no extremo sul da Província de Maputo e do País entre os paralelos 26° e 27° de latitude Sul e entre 32° e 33° de longitude Este (MAE, 2005). É limitado a sul pela República da África do Sul e a norte pela Baía de Maputo. A Este é limitado pelo Oceano Índico e a Oeste pelos distritos de Boane e Namaacha e pelo reino de Eswatini (INE, 2023), conforme ilustra a figura 1.

Figura 1. Mapa do Distrito de Matutuíne



Fonte: REM (2010).

Segundo o portal do governo da província de Maputo (2016), o distrito de Matutuíne conta com uma área de 5.403km² e é composto por 5 (cinco) postos administrativos (Catembe N'sime, Catuane, Machangulo, Missevene e Zitundo) com a sede do distrito na vila da Bela Vista.

3.2.2 Solos, Clima e Vegetação

A geomorfologia do distrito é caracterizada pela prevalência da planície litoral, com solos maioritariamente arenosos que se caracterizam pela fraca capacidade de retenção da água e consequentemente uma taxa elevada de infiltração ao longo dos principais vales fluviais, todavia, nas porções mais próximas do sistema oceânico ocorrem solos salinizados, como consequência da intrusão salina (MAE, 2005).

O clima do distrito de Matutuíne é sub-tropical, caracterizado por temperaturas elevadas, com valor médio anual acima de 24°C e Oceânico com amplitude térmica anual inferior a 10°C, registando uma média anual de humidade relativa entre 55% e 75%. As duas principais estações observadas ao longo do ano são a chuvosa que vai de Outubro a Abril e a seca que vai de Maio à Setembro (Idem).

Em algumas regiões do distrito, pode-se encontrar importantes reservas de calcário que são exploradas para abastecer a produção de cimento na Matola, e mais recentemente a fabrica Dugongo em Belavista (MAE 2005, Direcção dos Serviços Distritais de Bela Vista).

No distrito ocorrem três áreas hidrogeológicas, designadamente: áreas pertencentes à bacia sedimentar ao sul do rio Save, com sub-unidades da cintura dunar; áreas pertencentes à bacia sedimentar ao sul do Save, com sub-unidade das planícies denudadas ao longo da cordilheira dos Libombos; e áreas de terrenos vulcânicos (Macamo, 2016)

Relativamente à vegetação, o distrito apresenta de modo geral, um padrão que varia com o tipo de solo e a forte presença de cursos de água e lagoas. Os tipos de vegetação mais comuns são as florestas densas e brenhas (Ricas em diversidade botânica), florestas abertas e savanas arbóreas e graminhais (MAE, 2005).

O distrito destaca-se igualmente pela existência de uma área de conservação da fauna e biodiversidade. Esta área foi inicialmente declarada como Reserva dos Elefantes de Maputo (REM), com um objectivo de conservação especificamente relacionado aos elefantes. Com a introdução de outras espécies, e com a constatação do valor da biodiversidade da REM, foi renomeada a 9 de Agosto de 1969, por decreto legislativo, como Reserva Especial de Maputo (DNAC, 2010) e a 7 de Dezembro de 2021 foi novamente reclassificado passando a designar-se Parque Nacional de Maputo.

3.2.3 População e Economia

A composição da população neste distrito é diversificada, pois, inclui os descendentes de rongas (a maioria), changanes, bitongas, matsuas, zulus e de algumas etnias do Norte do rio Save (Macamo, 2016).

Segundo o INE (2023) o distrito de Matutuíne, no ano de 2021, contava com uma população de 45.515 habitantes com uma densidade populacional de 8,4 habitantes por km², sendo grande parque constituída por um número médio de agregados familiares de 3,8, com índice de analfabetismo de 27,6%, conforme ilustra a tabela abaixo:

Quadro 1: Dados Gerais Sobre a População no Distrito de Matutuine

Território, população e infraestruturas		
Ord	Descrição	Distrito de Matutuine
1	Área (km ²)	5 403
2	População (hab.)	45517
3	Densidade populacional (hab./km ²)	8,3
4	Número médio de membros nos agregados familiares	3,8
5	Número médio de membros nas habitações particulares	3,4
6	Taxa de analfabetismo (%)	27,6
7	Unidades hospitalares	15
8	Edifícios escolares	98
9	Fontes de água públicas	172

Fonte: INE (2023).

As principais actividades económicas desenvolvidas no distrito são no sector de turismo (alojamento e restauração), indústria (fabricação de cimento), cearicultura e extracção de Calcário, comércio de lenha, bebidas tradicionais, carvão e artesanato (Macamo, 2016; MAE, 2005; INE 2023).

Até um pouco antes dos meados da década de 2000, a população vivia de trabalho migratório dentro e fora do país e de agricultura de subsistência, sendo a pesca de subsistência até hoje praticada pelas comunidades residentes próximas da margem sul e sudeste da Baía de Maputo (Macamo, 2016).

Relativamente à estrutura de exploração agrícola do distrito, reflecte a base da economia familiar, constatando-se que quase 90% das explorações são cultivadas por 3 ou mais membros do agregado familiar, com a presença da mulher e crianças dominante no trabalho agrícola (MAE, 2005).

A prática da actividade turística também tem sido evidenciada como catalisador económico do distrito. A região tem sido foco de desenvolvimento turístico intenso desde o fim da guerra civil em 1992 (Pereira, 2004), de tal forma que no plano estratégico para o desenvolvimento de turismo em Moçambique (2004-2013) e no plano de desenvolvimento do turismo (2016-2025) actual se elencou a região costeira entre Catembe e Ponta de Ouro como prioritária neste segmento.

Segundo o Portal do governo da Provincia de Maputo (2016) Machangulo e Zitundo já eram considerados os postos administrativos em que a actividade turística era mais expressiva, este último com destaque ao Parque Nacional de Maputo e a Praia da Ponta do Ouro, situado no extremo sudeste do distrito junto à fronteira com a África do Sul. De acordo com os dados do

Fonte: Azevedo, 2023

Para responder a demanda turística, na praia da Ponta do Ouro, observa-se o crescimento do número de empreendimentos turísticos, sendo maior parte de investimento estrangeiro. Entretanto, segundo Macamo (2016) a maior parte dos estabelecimentos turísticos dos que hoje são de estrangeiros, anteriormente pertenciam a nativos e estrangeiros na base de uma sociedade comercial, em que os nativos compartilhavam com terra familiar e os estrangeiros com recursos financeiros, mas com o andar do tempo estes (nativos) cederam a sua parte da sociedade em troca de dinheiro e viaturas, deixando o investidor sócio estrangeiro com o empreendimento.

A partir de 2003, com o estabelecimento de electricidade da rede pública, o aumento de infra-estruturas turísticas foi gradualmente acompanhado pelo fluxo de turistas nacionais e estrangeiros, sobretudo, provenientes da África do Sul, onde os turistas sul-africanos tiravam vantagem devido à proximidade entre a área de estudo com o seu país, pelo facto dos principais operadores e as sedes dos escritórios destes serem provenientes da África do Sul, pelas vias de acesso (Macamo, 2016).

Com a construção da estrada que liga a cidade de Maputo à fronteira de Ponta do Ouro, houve um incremento de turistas Moçambicanos a frequentarem este destino. A actividade turística, juntamente com as comerciais e de construção civil também aumentaram a capacidade de absorção de mão-de-obra de ambos sexos, sendo a mão-de-obra feminina, com idade de 18 a 25 anos a mais preferida pelas unidades de alojamento e restauração (Macamo, 2016).

3.3 Métodos de Recolha de Dados

Neste trabalho, a recolha de dados obedeceu a uma divisão em duas dimensões, sendo inicialmente a parte teórica, que apresenta a revisão bibliográfica que incidiu sobre estudos desenvolvidos nas áreas de **género, turismo e hotelaria** (grifo nosso), e a segunda faz referência ao trabalho de campo, desenvolvido através da técnica observação directa e aplicação de entrevistas semi-estruturadas aos funcionários operacionais (homens e mulheres), gestores e mulheres em cargos de chefia nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro.

3.3.1 Revisão Bibliográfica

Nesta fase do trabalho desenvolve-se a revisão bibliográfica preliminar em obras físicas e digitais nas áreas temáticas em análise. Este processo, foi fundamental pois possibilitou a familiarização com o tema, sobretudo como têm sido desenvolvidos e discutidos os principais aspectos deste estudo: a participação das mulheres na sociedade, as questões de relações de género no turismo, com incidência no mercado de trabalho, que culminou com a construção da fundamentação teórica apresentada no capítulo anterior. Neste contexto, foi igualmente importante a análise documental, onde foi possível compulsar alguns dados do contexto mundial e nacional.

Foi igualmente a partir desta revisão que os instrumentos de colecta de dados no campo (entrevistas semi-estruturadas) foram desenhados tendo como pressupostos aspectos suportados pela fundamentação teórica, sem a qual não teria sido possível a sua elaboração.

3.3.2 Delimitação da Amostra

Considerando a dimensão do parque hoteleiro na Praia da Ponta do Ouro, esta pesquisa abrangeu apenas os Empreendimentos Turísticos (ET), que, de acordo com o Decreto n.º 74/2022 de 30 de Dezembro que aprova o Regulamento de Empreendimentos Turísticos, Restauração e Bebidas e Salas de Dança em Moçambique, são “estabelecimentos que se destinam a prestar serviços de alojamento turístico, mediante remuneração, dispondo, para o seu funcionamento, de um adequado conjunto de estruturas, equipamentos e serviços complementares”.

Assim, considerou-se, neste trabalho, os ET que continham pelo menos dois serviços: alojamento e restauração (na medida em que a sua estrutura de funcionamento possibilita a existência de mais de um serviço e consequentemente diferentes departamentos e execução de diversas funções) tendo definido a praia da Ponta do Ouro como área de estudos.

De acordo com a lista de operadores turísticos da Ponta do Ouro disponibilizada pela Associação dos Operadores Económicos da Ponta do Ouro (AOEPO), foram identificados 15 estabelecimentos no total com serviços de restauração e acomodação, no entanto, apenas 10 estabelecimentos foram abrangidos e os restantes 5 por motivos de acessibilidade aos locais (vias de acesso somente para viaturas 4X4), ausência da gerência para autorização das entrevistas (com residência na África do Sul) e indisponibilidade (não mostraram interesse em participar), conforme ilustra a quadro 1.

Quadro 2: Empreendimentos Turísticos Visitados

Ord.	Nome de Empreendimento	Total de Funcionários	Funcionários por sexo		Mulheres Com cargo de chefia	Lider Máximo gestor(a)	
			M	H		M	H
1	Ponta View Hotel	30	11	19	3	1	
2	Tri-M	12	4	8	1	1	
3	Pontas Mar	35	10	25	4		1
4	CAJUTES	35	15	20	1		1
5	Apart Hotel	71	32	39	9		1
6	Coco Cabanas	8	5	3	0		1
7	Pontas Restaurante	14	11	3	0		1
8	Paraíso do Ouro	37	20	17	2		1
9	Kaya-Kweru	74	34	40	3	1	
10	Bouganvilla	6	3	3	1	1	
Total		322	145	177	16	4	6

Fonte: Autora, 2023.

Os 10 (dez) estabelecimentos contactados contam com 322 funcionários. Desta população, foi constituída por acessibilidade uma amostra de 50 entrevistados de ambos os sexos (sendo 27 mulheres e 23 homens), 10 destes sendo os gestores ou responsáveis pelo estabelecimento. A selecção destes foi feita de forma aleatória, tendo em conta os funcionários em actividade no dia marcado para a entrevista bem como a disponibilidade de tempo em função das actividades quotidianas decorrentes nos estabelecimentos.

3.3.3 Colecta de Dados no Campo

A colecta de dados no campo foi feita utilizando duas técnicas nomeadamente: aplicação de entrevistas semi-estruturadas (ver apêndice 1 e 2 pag. 65 e 72) e observação não participante directa (ver guião de observação apêndice). De acordo com Gil (1992), pode-se definir a entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e formula perguntas, com o objectivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. Relativamente à observação, Marconi e Lakatos (2007) entendem que a observação assistemática também denominada livre ou ocasional, consiste em recolher e registar os factos da realidade sem que o pesquisador utilize meios técnicos especiais ou

precise fazer perguntas directas. Ainda assim, Ander-Egg (1978) citado por Marconi e Lakatos (2007:195) advertem que “ a observação assistemática não é totalmente espontânea ou casual porque um mínimo de interação, de sistema e de controle se impõe em todos os casos, para chegar a resultados válidos”.

O processo de recolha de dados foi dividido em duas partes, a primeira constituída por visitas às instituições ligadas ao género (Direcção dos Assuntos Sociais – Departamento de Género da Cidade de Maputo), turismo (DPCTUM - Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Maputo) e AOETPO - Associação dos Operadores Económicos e Turísticos da Ponta de Ouro) e estatística (INE - Instituto Nacional de Estatística), onde através de entrevistas semi-estruturadas pretendeu-se obter dados que revelassem o cenário actual sobre género (as legislações e acções existentes em prol da equidade de género sobretudo no turismo) e Turismo na província de Maputo com ênfase na zona costeira do distrito de Matutuíne.

Na segunda parte, foram realizadas, em cada estabelecimento hoteleiro, as entrevistas semi-estruturadas aos funcionários (homens e mulheres) de nível operacional e de gestão, auxiliando-se da observação não participante directa entre os dias 17 a 25 de abril de 2023 que possibilitou confrontar a realidade apresentada e a realidade vivida pelos funcionários.

A observação directa foi realizada tanto em momentos formais, durante as entrevistas (com duração média de 10 minutos cada), quanto em momentos informais, quando eu visitava os locais para usufruir dos serviços. Nesses momentos, observaram-se dados fornecidos pela gerência sobre a distribuição de trabalhadores homens e mulheres por sector, o relacionamento entre esses trabalhadores e os membros da gerência, além dos meios e horários de trabalho.

Além disso, aspectos transversais, como o tipo de vestimenta dos trabalhadores, a iluminação das ruas de acesso aos *lodges* e a acessibilidade ao transporte de ida e volta ao trabalho, também foram observados. A presença da pesquisadora nesses espaços não se limitou aos momentos de aplicação das entrevistas, permitindo uma coleta de dados mais ampla.

3.4 Análise dos Dados

A compilação e análise dos dados foi feita baseando-se na técnica de análise de conteúdo, que segundo Bardin (2002, p. 38) refere-se a “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Para Minayo (2001, p. 74), a análise de conteúdo é “compreendida muito mais como um conjunto de técnicas”. Na visão da autora, constitui-se na análise de informações sobre o comportamento humano, possibilitando uma aplicação bastante variada, e tem duas funções: verificação de hipóteses e/ou questões e descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, aplicáveis tanto em pesquisas qualitativas como quantitativas (Mozzato e Grzybovski, 2011).

O lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque trata de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade (Quivy & Campenhoudt, 1992), por isto, o método de análise de conteúdo foi escolhido pois este se aplica para o entendimento das relações dos sujeitos entrevistados, com o tema proposto pela investigação.

Tendo como premissa o facto de a pesquisa ser de natureza qualitativa, esta técnica permitiu a análise dos dados quer através da comunicação, quer através de imagens, compreendendo três fases propostas por Bardin (2009):

1ª Fase – Pré-análise

Nesta fase, o foco principal foi a organização do material colectado no campo, através da leitura, pré-avaliação das respostas das entrevistas, o que permitiu compreender as principais ideias e significados. De seguida, foram seleccionadas as informações relevantes e pertinentes observando a sua representatividade, homogeneidade e profundidade tendo em conta os objectivos da pesquisa.

2ª Fase – Exploração do material

A segunda fase foi marcada pela criação das unidades de análise (verificação e agrupamento de informações e aspectos relevantes sobre perfil, posicionamento e desafios das mulheres que trabalham nos ET visitados) através da codificação dos dados, tendo em conta os aspectos

orientadores desta pesquisa (objectivos, hipóteses e referenciais teóricos), culminando com a codificação e a classificação dos dados.

3ª fase – Tratamento dos Resultados

Nesta fase realizou-se a categorização e interpretação dos resultados da pesquisa tendo em conta os aspectos teóricos de suporte. Embora o modelo seja aplicável a estudos qualitativos, este método carrega um ideário quantitativo na esquematização e categorização (Mozzato e Grzybovski, 2011), pelo que através do programa Microsoft Excel foram gerados gráficos e tabelas que auxiliaram na produção dos resultados.

3.5 Limitações do Estudo

A planificação e execução de um trabalho de pesquisa é marcado por diferentes momentos e depende de diferentes intervenientes, pelo que nem sempre decorre conforme idealizado ou planificado pelo pesquisador, no entanto espera-se do mesmo pesquisador destreza para, diante dos obstáculos, buscar soluções para superá-los.

3.5.1 Limitação de Acesso a Dados

Neste estudo, a primeira limitação foi o acesso aos dados das instituições estatais (Direcção dos Assuntos Sociais – departamento de Género da Cidade de Maputo), turismo (DPCTUM - Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Maputo), INE (Instituto Nacional de Estatística) os guiões submetidos para entrevista a essas instituições na fase preparatória da ida ao campo, até ao momento não foram respondidas, como consequência foi possível utilizar apenas dados existentes em relatórios publicados pelo INE e MGCAS, especialmente no que se refere ao género.

Não foi possível, portanto, apurar questões específicas relacionadas ao género na legislação do turismo, nem analisar como estas instituições garantem a implementação de suas leis, particularmente no sector privado.

Num segundo momento, uma das limitações enfrentadas foi a recusa de alguns estabelecimentos em participar do estudo. Entre os que aceitaram colaborar, verificou-se uma disponibilidade restrita, permitindo a participação de, no máximo, cinco (5) funcionários por estabelecimento. Somou-se a isso a ausência de condições adequadas de transporte para o acesso a determinados estabelecimentos (cujas vias eram acessíveis apenas a viaturas 4x4), o que também contribuiu para a limitação da abrangência da pesquisa.

3.5.2 Financiamento para Pesquisa de Campo

A realização desta pesquisa esteve condicionada à recolha de dados no campo, pelo que sem o desembolso do financiamento da bolsa, não seria possível a sua execução nos moldes a que se propôs. Diante disto, enfrentou-se como limitações a nível financeiro atrasos na disponibilidade de fundos, diante da burocracia e falta de clareza de alguns processos para o desembolso de verbas para deslocação, transporte e acomodação na área de estudo. O atraso de cerca de seis meses e a limitação de recursos financeiros, motivaram a requalificação do projecto, inacessibilidade a alguns ETs por falta de viatura (4*4) compatível ao terreno que permitiria aceder a locais mais recônditos.

Capítulo IV – Apresentação e Discussão de Resultados

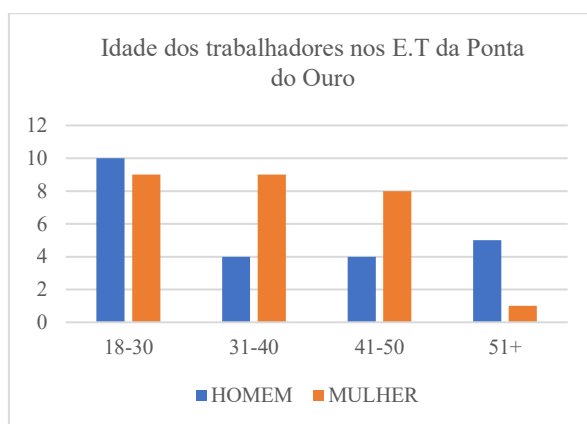
Este capítulo apresenta os principais resultados da pesquisa, com destaque para o perfil das mulheres e dos homens que actuam no setor hoteleiro na área de estudo. Para além da caracterização dos sujeitos, são discutidos os factores que influenciam, directa e indirectamente, o desempenho das suas funções, as oportunidades de crescimento profissional, bem como as suas perspectivas em relação a uma possível mudança de paradigma no sector.

4.1 Perfil das Mulheres Trabalhadores nos ET da Praia da Ponta do Ouro

A partir dos dados recolhidos em campo, buscou-se caracterizar o perfil das mulheres que trabalham nos estabelecimentos turísticos da Praia da Ponta do Ouro. Contudo, reconhecendo a importância de considerar tanto a situação de mulheres quanto a de homens nas análises das relações de género, optou-se por incluir, em determinados aspectos, informações sobre as características dos homens que também desempenham funções nesses estabelecimentos.

Com relação às idades das entrevistadas, constatou-se que a maioria das mulheres estava na faixa etária entre 18-30 anos (33%) e 31-40 anos (33%), sendo que a faixa dos 41-50 anos segue com 30%, e apenas 4% perfazem as mulheres com mais de 51 anos. Comparativamente aos homens, nota-se a sua concentração nas faixas etárias entre 18-30 (44%) e 51 + (22%), conforme ilustra o gráfico abaixo.

Gráfico 1: Idade dos Funcionários da Praia da Ponta do Ouro



Fonte: Autora, 2023

Na componente familiar, referente ao estado civil destas mulheres, 78% (21 mulheres) alegaram serem solteiras e 15% (4 mulheres) estavam em união de facto, e as restantes 2 (7%) são viúvas. Olhando para a especificidade do sector hoteleiro, segundo as entrevistadas, o facto de ser solteira, facilita a sua integração e manutenção no trabalho devido aos horários praticados na indústria, na medida em que poderiam enfrentar dificuldades de conciliar a vida de casada e o trabalho.

Em relação aos filhos, 20 entrevistadas têm filhos, sendo que 12 destas têm de 3 a 5 filhos, 5 entrevistadas têm 2 filhos e 3 funcionárias têm apenas 1 filho. Do número total de entrevistadas 7 disseram não terem filhos.

Neste contexto, verifica-se uma tendência actual da sociedade moçambicana, a da queda no número de filhos, se comparadas as taxas globais de fecundidade entre o IDS (Inquérito Demográfico de Saúde) de 2011 e o IDS de 2022–23 onde o número de filhos era de 5,9 por mulher e depois diminuiu para 4,9 filhos por mulher, respectivamente (INE, 2023).

Relativamente ao nível de escolaridade observou-se uma tendência de baixos níveis entre ambos os sexos, sendo mais acentuada entre as mulheres. Cerca de 33% das entrevistadas não concluiu o ensino secundário, e apenas 4% destas tem o ensino superior completo. Já para os homens é notável o oposto, na medida em que 9% possui ensino superior e 39% corresponde à percentagem dos homens com ensino secundário concluído.

Gráfico 2: Nível de Escolaridade Mulheres

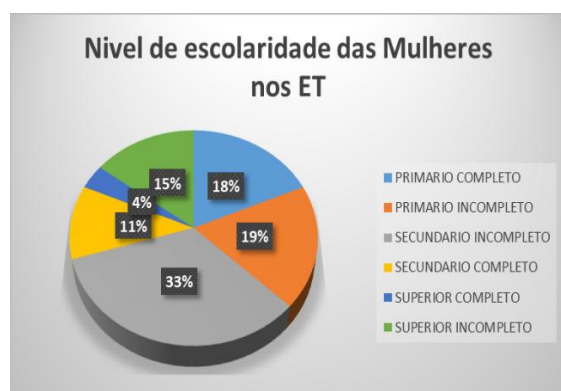


Gráfico 3 : Nível de Escolaridade Homens



Fonte: Autora, 2023

O Relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD 2008 citado por Costa *et al* (2011: 41) destaca que “um nível de educação superior aumenta as liberdades das mulheres ao fortalecer a capacidade delas para questionar, reflectir e actuar sobre sua condição, e ao aumentar o acesso à informação”. No entanto, em Moçambique, os níveis de permanência nas escolas continuam baixos, sobretudo para as mulheres, conforme destacado no relatório do Fundo das Nações Unidas para a Infância - UNICEF (2021:59), “em Moçambique é comum que os rapazes abandonem temporariamente a escola para ajudar nas colheitas enquanto as raparigas têm maior probabilidade de abandonar definitivamente a escola”.

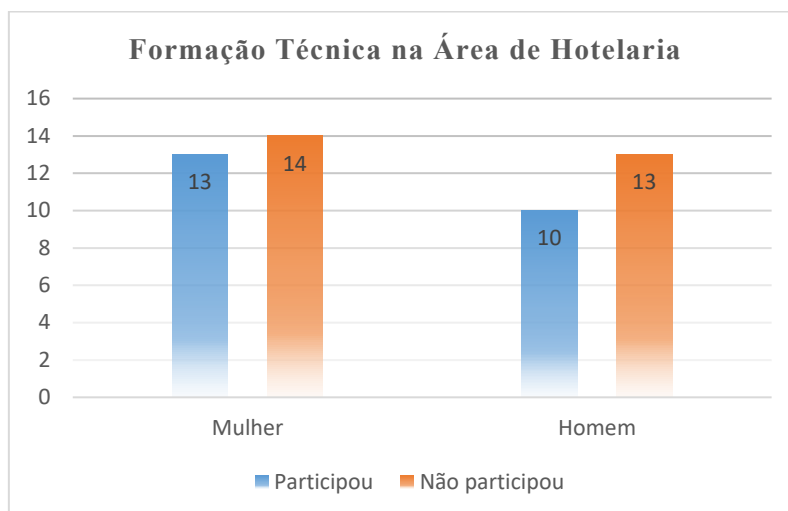
O relatório destaca ainda que embora o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH) reporte consistentemente mais de 90% de taxas de matrículas (2018, 2019 e 2020), pouco mais de metade das crianças em idade escolar primária frequentavam a escola (57 %) de acordo com o censo mais recente, reduzindo significativamente as suas oportunidades de crescimento intelectual e social (UNICEF, 2021).

Em outras realidades, como aponta um estudo sobre mulheres em cargos de gerência no sector hoteleiro em São Luís de Maranhão no Brasil, observou-se elevados índices de escolaridade, sobretudo para o Ensino Superior completo, o que revela a busca das mulheres por qualificação profissional. Esta ampliação no nível de formação implicou em maiores oportunidades de inserção no mercado, sobretudo nos cargos estratégicos em detrimento das actividades operacionais (Ferreira *et al*, 2017).

Para além do sistema nacional de educação, existem formações técnicas específicas da área de hotelaria e turismo que podem ser organizadas tanto pelos ET, por iniciativas governamentais, ou ainda por financiamento do próprio colaborador. Ademais, a nova Lei de Trabalho de Moçambique (entra em vigor em 2024), no número 1 do artigo 245 (Lei n° 13/2023 de 05 de Agosto) afirma que “os trabalhadores têm direito ao acesso à formação profissional para a melhoria das suas competências técnicas, actualização tecnológica e requalificação profissional, cabendo ao Estado e empregadores assegurar e prover ofertas formativas em benefício dos trabalhadores”, estando igualmente patente na lei em vigor (lei n° 23/2007) no número 1 do artigo 238

Sobre a participação em alguma formação técnico-profissional e ou capacitação na área de hotelaria, do número total de entrevistados, 23 (13 mulheres e 10 homens) responderam positivamente e 27 (14 mulheres e 13 homens) afirmaram nunca ter participado.

Gráfico 4: Participação em Formações Técnico-profissionais ou Capacitação na área de Hotelaria.

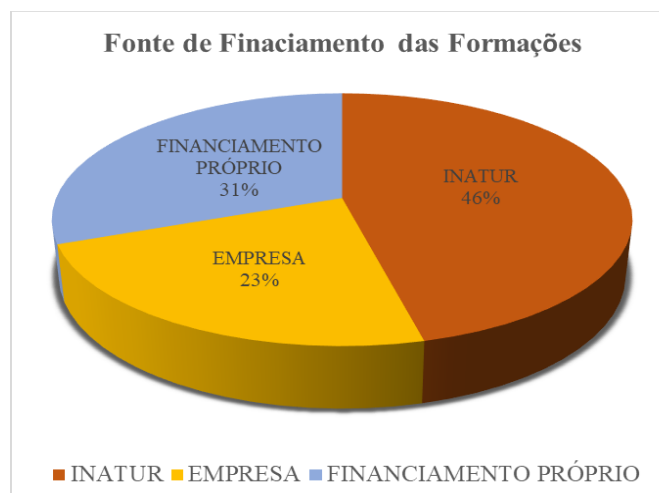


Fonte: autora, 2023

Neste aspecto, verificou-se que a disparidade do acesso a capacitações entre homens e mulheres não é significativa, podendo ser motivado pelo facto de 46% dos que afirmaram ter participado de formações terem sido beneficiados pelas iniciativas do governo através do Instituto Nacional de Turismo (INATUR). Estes treinamentos tem como público-alvo colaboradores do sector hoteleiro, com maior oferta formativa para as áreas operacionais de *housekeeping*, restaurante e bar e cozinha onde também observou-se maior concentração de mulheres.

Apenas 23% de colaboradores tiveram o curso financiado pelas empresas ou empreendimentos turísticos onde trabalham, e os restantes 31% fizeram-no com fundos próprios, conforme ilustra o gráfico 5.

Gráfico 5: Fonte de Financiamento das Formações



Fonte: Autora, 2023

Outro aspecto de relevância ao verificar-se os níveis de instrução académica prende-se ao factor globalização e crescimento tecnológico, onde as empresas turísticas tem adoptado sistemas operacionais informatizados que requerem a noção de utilização, sendo que a maioria destas mulheres não tem domínio dos mesmos.

Embora os níveis de escolaridade das mulheres sejam relativamente mais baixos em comparação aos dos homens, observa-se uma tendência crescente de valorização dos chamados *soft skills*. Essa valorização tem contribuído para a permanência de trabalhadores (especialmente mulheres) no sector hoteleiro por vários anos, demonstrando que competências interpessoais, como comunicação, empatia e capacidade de lidar com o público, têm ganhado destaque frente às qualificações formais.

No caso das mulheres, especialmente em contextos como o moçambicano, onde ainda persistem desigualdades estruturais no acesso à educação formal e à formação profissional, os *soft skills* tornam-se um recurso estratégico para inserção e permanência no mercado de trabalho. Em muitas situações, as mulheres acabam por desenvolver essas habilidades ao longo de suas trajectórias pessoais e profissionais, ainda que informalmente, o que lhes permite competir em ambientes marcados por desigualdades educacionais e sociais.

No que refere a naturalidade, constatou-se que a maioria das mulheres entrevistadas (20 mulheres) são provenientes de outras províncias, com ênfase para Inhambane e Gaza e apenas a minoria (7 mulheres) são naturais do distrito de Matutuíne.

Algumas destas características, concorrem para que neste destino as mulheres estejam concentradas em posições onde as funções remetem ao espaço doméstico, não requerendo desta forma a instruções académicas como requisito para desempenhá-las. Este factor tem igualmente influenciado no progresso ou crescimento profissional destas, conforme aprofundamos no ponto a seguir que aborda sobre as funções e o posicionamento das mulheres nestes estabelecimentos.

4.2 Posicionamento das Mulheres no Mercado de Trabalho no Sector Hoteleiro da Ponta do Ouro

Nos estudos sobre o turismo na componente mão-obra feminina, tem sido documentada a oferta de trabalho com contractos precários ou sazonais, funções em que os salários são mais baixos e há menores chances de ascensão profissional e uma maior oferta de funções que remetem ao espaço doméstico (Christofides et al., 2013; Kee, 2006; Minasi, S. M.; Mayer, V. F.; Santos, G. E. O. , 2022) e o cenário vivenciado na área de estudo desta pesquisa reflecte em parte, esta situação.

Segundo Macamo (2016) no posto administrativo de Zitundo (onde se localiza a praia da Ponta do Ouro) os homens eram maioritariamente empregues nas obras, nos serviços de segurança, de mesa, de jardinagem, de artesanato, de apoio às embarcações, como vendedores ambulantes e guias aos turistas enquanto que as mulheres desempenhavam serviços de quarto, preparação de refeições e outros serviços auxiliares.

De acordo com os dados recolhidos durante o trabalho de campo, em mais de 80% dos estabelecimentos turísticos da praia da Ponta do Ouro abrangidos nesta pesquisa, as mulheres desempenham maioritariamente funções que remetem ao espaço doméstico como a limpeza e arrumação, lavandaria, cozinha e recepção de clientes e hóspedes. A tabela abaixo ilustra a distribuição das funções entre os funcionários dos ET entrevistados:

Quadro 3: Distribuição de Funções por Sexo nos ET da Praia da Ponta do Ouro

SECTOR	MULHER	HOMEM
Housekeeping/lavandaria	12	
Cozinha e Copa	3	
Recepção	5	3
Atendente de Mesa	2	2
Chefe de Sala		4
Manutenção e jardinagem		5
segurança		2
Marketing e Publicidade		1
Informática	1	
Gestão	4	6
Total de Entrevistados	27	23

Fonte: Autora, 2023

Conforme se pode verificar, existe uma maior concentração de mulheres a desempenhar funções no sector do *housekeeping*. Este departamento, segundo Cunha (2020:20), “exige um trabalho árduo, rigoroso e metuculoso”. Embora seja um departamento fundamental para a satisfação dos hóspedes (pelo seu impacto directo na higiene, segurança e conforto), não tem recebido a devida atenção tanto por parte da academia como por parte das empresas turísticas, pelo contrário, o trabalho das funcionárias desta área tende a ser invisível, solitário e autónomo, não obstante a supervisão de uma governanta ou supervisor geral do sector (Powell e Watson, 2006).

Durante a pesquisa, recorrendo-se da observação directa, foi possível identificar que em alguns ET visitados, a vestimenta ou uniforme usado pelas funcionárias do *housekeeping* seguia o mesmo padrão daqueles usados por trabalhadoras domésticas em determinadas residências onde prestam serviços. Esses uniformes não obedeciam às cores institucionais do estabelecimento, nem seguiam o padrão dos uniformes usados pelos demais colaboradores.

Este cenário converge com o facto de algumas dessas funcionárias terem, anteriormente, trabalhado como empregadas domésticas nas casas dos proprietários dos empreendimentos, tendo posteriormente sido integradas às atividades dos estabelecimentos hoteleiros, onde continuaram a desempenhar funções de natureza semelhante.

Relativamente aos níveis de chefia intermédia, constatou-se que, em alguns dos estabelecimentos analisados, por serem de investidores sul-africanos cujas sedes se encontram localizadas na África do Sul, parte da gestão é terceirizada ou atribuída a profissionais que residem entre a África do Sul e a cidade de Maputo. Áreas como contabilidade, recursos humanos, finanças e marketing, por exemplo, são frequentemente geridas à distância.

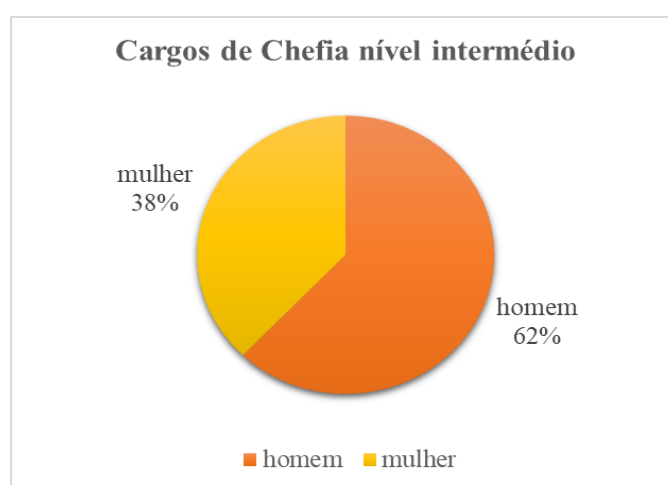
Consequentemente, neste modelo de gestão observa-se uma segmentação do mercado de trabalho, onde trabalhadores locais e, em particular, as mulheres são maioritariamente absorvidos para funções operacionais, de baixa remuneração e pouca possibilidade de ascensão. Esse padrão contribui para a reprodução de desigualdades estruturais no sector, tanto do ponto de vista económico quanto de género, uma vez que as oportunidades de liderança e tomada de decisão permanecem distantes do alcance da força de trabalho local.

Outro aspecto que concorre para que não existam oportunidades para ascender a cargos de chefia intermédia é a dimensão dos próprios empreendimentos (pequeno a médio porte), em que toda a gestão fica concentrada no gestor geral, sendo o mesmo a fazer a supervisão da parte operacional e também responde a questões de nível estratégico.

Entretanto, importa destacar que, em pelo menos quatro (4) dos dez (10) estabelecimentos visitados, a liderança máxima (gestão geral) é exercida por mulheres. Este dado demonstra alguns avanços em termos de presença feminina em cargos de decisão no sector. Contudo, ainda há um caminho a percorrer para reduzir a disparidade na ocupação de cargos de chefia intermédia entre homens e mulheres.

Nos ETs abrangidos por esta pesquisa, 62% (24 funcionários) dos cargos intermédios são ocupados por homens, enquanto apenas 38% (15 funcionárias) são ocupados por mulheres, conforme ilustra o gráfico abaixo.

Gráfico 6: Percentagem de Mulheres e Homens em Cargos de Chefia no Nível Intermédio.



Fonte: Autora, 2023

Esta distribuição evidencia a persistência de um desequilíbrio de género que limita o acesso das mulheres a posições com maior responsabilidade e influência nas decisões institucionais.

Contudo, vale destacar que, em um dos estabelecimentos visitados, a gerência demonstrou maior abertura para a inserção de mulheres em cargos de chefia, inclusive em áreas historicamente pouco ocupadas por elas no setor hoteleiro, tais como Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), Contabilidade, Manutenção, Vendas e Marketing.

Este caso, embora isolado, evidencia a possibilidade de ruptura com padrões tradicionais de segregação ocupacional por género. Nos demais estabelecimentos, entretanto, verificou-se a persistência de uma clara divisão sexual do trabalho, em que os homens continuam concentrados nas áreas de manutenção, segurança e gestão, enquanto as mulheres permanecem maioritariamente nas funções de recepção e limpeza. Tal cenário reforça a lógica da segregação

horizontal de género, frequentemente identificada na literatura como uma das barreiras à equidade no mercado de trabalho (Acker, 2006; Standing, 1999).

4.2.1 Remuneração

Considerando que a remuneração é um dos factores motivacionais no trabalho, a baixa satisfação das mulheres quanto a esse atributo pode afectar o desempenho das mesmas (Costa *et al*, 2011). Outro aspecto que vale circundar tem que ver com os níveis de formação, que de algum modo influenciam para que melhores ofertas salariais sejam alcançadas. Com os dados arrolados até este ponto do trabalho era espectável que as mulheres estivessem em situações salariais básicas, ou seja, concertadas na fasquia do salário mínimo.

Cerca de 65% das mulheres (não inclui as gestoras) afirmaram auferir um (1) salário mínimo do sector. De acordo com o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) em Moçambique o salário mínimo actualmente em vigor na Indústria Hoteleira é de 7.715,00MT(Sete mil setecentos e quinze meticais) o que representou uma subida de 11% dos anteriores 6950,00 MT (Seis mil novecentos e cinquenta meticais) sendo que 7% deste valor são canalizados ao Inatituto Nacional de Segurança Social INSS (INSS,2023).

Apenas 4% das mulheres aufere entre cinco (5) a seis (6) salários mínimos e 31% encontram-se na fasquia de dois (2) a quatro (4) salários mínimos. Uma breve verificação em relação à remuneração dos homens, demonstrou que cerca de 53% destes aufere entre dois (2) a quatro (4) salários mínimos.

Para além dos salários, apenas dois funcionários relataram receber um bónus (não quantificaram) acrescido à remuneração mensal, ambos se encontram na fasquia de um (1) salário mínimo.

4.2.2 Promoção ou Progressão De Carreira

As promoções e progressões de carreira no sector hoteleiro têm sido caracterizadas como horizontais, dada a concentração de actividades a nível operacional. Contudo, para qualquer área de trabalho no sector privado existem requisitos (geralmente estabelecidos pelas empresas) que favorecem ou não o crescimento vertical na carreira.

Na lei do trabalho em vigor em Moçambique (lei n° 23/2007) no número 1 do artigo 252 considera-se promoção de trabalhadores “a passagem do trabalhador para uma categoria correspondente a funções de complexidade, exigências, grau de responsabilidade e salário superiores”. No número a seguir do mesmo artigo, são arrolados alguns aspectos a se ter em

conta no processo de promoção de trabalhadores, tais como, qualificações, conhecimentos e capacidades, a atitude demonstrada perante o trabalho, o esforço de valorização profissional, a conduta disciplinar, experiência e antiguidade nas funções.

Nos empreendimentos turísticos abrangidos na pesquisa, apenas 17% das mulheres alegou ter sido promovida e 83% nunca tiveram alguma promoção. Neste aspecto verifica-se igualmente uma diferença se olharmos para a percentagem de homens (41%) que confirma ter sido promovido.

Outro aspecto que merece destaque diz respeito ao facto de que mais da metade dos trabalhadores entrevistados afirmou não ter conhecimento da existência de um plano de carreira ou de crescimento profissional dentro da empresa. Essa ausência de informação pode comprometer a motivação dos trabalhadores na busca por uma progressão na carreira, uma vez que, mesmo que tais mecanismos existam, se não forem do conhecimento e domínio dos funcionários, dificilmente conseguirão reunir os requisitos necessários para aceder a esses processos.

Importa referir que, reactivamente a este ponto, a legislação laboral moçambicana em vigor é clara. O número 3 do artigo 252 da Lei do Trabalho estabelece que o empregador deve divulgar, junto dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, os planos de carreira, bem como as condições de acesso e promoção. A não observância deste dispositivo legal pode contribuir para a perpetuação de práticas laborais desiguais e opacas, limitando o desenvolvimento profissional, sobretudo de grupos historicamente marginalizados, como as mulheres.

4.3 Percepções sobre a Divisão de Trabalho em Função do Género nos ET da Praia de Ponta do Ouro

Durante a pesquisa, buscou-se compreender como mulheres e homens percebem o próprio desempenho no exercício de suas funções e de que maneira essas percepções se associam aos papéis de género socialmente atribuídos. A análise levou em consideração as construções sociais que moldam as expectativas sobre o que é considerado trabalho “adequado” para cada género, além das possíveis tensões e resistências enfrentadas no contexto profissional, resultantes dessas expectativas.

Quando perguntados se havia divisão de trabalhos em função do sexo nas empresas onde estão afectos, 24 responderam que sim e apenas 15 respondeu que não. Do total de respostas a esta questão, a maior parte foi respondida positivamente pelas mulheres.

A resposta dos gestores em relação à divisão de tarefas por sexo foi contrária, onde quase em unanimidade (9) afirmaram não haver segregação de funções por sexo, no entanto na prática e com base nos dados a realidade espelha um agrupamento entre homens e mulheres em determinados tipos de actividade (manutenção, segurança, limpezas, recepção respectivamente).

Na tentativa de aprofundar a questão, procurou-se saber a percepção individual (fora no contexto da empresa a que se encontravam inseridos) da divisão de trabalhos/funções por sexo, estes responderam maioritariamente que sim, sobretudo as mulheres como relata o entrevistado na resposta a seguir *“Há trabalhos para homens e mulheres sim, as mulheres devem trabalhar como chefes da cozinha, ajudante na cozinha, copeira, empregada de quartos, enquanto os homens podem ser gerentes, servente no bar ou jardineiro”* (Entrevistado H 09⁵, 18.04.2023).

Estes cenários chamam atenção à questão colocada por Salvador (2012) que alega que apesar da luta pela igualdade de oportunidades, é notório que a representação das mulheres, no campo do trabalho, ainda está presa às imagens tradicionais, que constroem não só a forma como os empregadores percebem-nas, mas também a imagem que estas têm de si mesmas.

Alguns homens responderam não haver necessidade de segregação por sexo, conforme a opinião deste entrevistado ao responder que, *“Já não existe muito nesta época trabalho só de mulher e só de homens, embora algumas actividades ainda sejam maioritariamente feitas por homens”* (Entrevistado H 01, 17.04.2023).

Na pergunta sobre a existência de igualdade de oportunidades de crescimento dentro da empresa na visão dos gestores existe igualdade, tanto que houve unanimidade ao responder que sim, existe a mesma probabilidade (para homens e mulheres) de crescer na empresa, conforme a resposta de uma das gestoras, *“todos temos a probabilidade de crescimento profissional, cabendo a cada um exercer a sua função com dedicação”* (Entrevistada MG 03⁶, 17.04.2023).

⁵ Entrevistado H09 - Designação dos homens entrevistados seguido da sequência numérica (01,02,3...09)

⁶ Entrevistada MG03 : Entrevistada Mulher em Cargo de gerência seguido da sequência numérica (01,02,03)

Dos funcionários entrevistados, mais de 50% respondeu haver igualdade de oportunidades para o crescimento profissional dentro das empresas, no entanto cerca de 7 funcionários alegam não haver oportunidades, como o caso da entrevistada do sector das limpezas que relatou que, *“no housekeeping dão mais valor aos homens para ser chefes porque dizem que as mulheres não aguentam fazer tarefas pesadas, enquanto que elas estão presentes em maioria nesta área”* (Entrevistada M 21⁷, 21.04.2023).

Alguns homens que alegaram não haver igualdade de oportunidades reportaram que, *“os homens têm mais oportunidades porque trabalham mais”* (Entrevistado H12, 19.04.2023), outro alega haver maior vantagem para as mulheres, *“actualmente as mulheres saem em vantagem pois têm sido mais encorajadas, e os homens têm perdido espaço”* (Entrevistado H02, 17.04.2023).

Outros ainda, alegam não haver no geral (tanto para homens como mulheres) espaço para crescimento na empresa, devido à própria estrutura orgânica dos empreendimentos que não prevê cargos de chefia ou possibilidade de crescimento profissional.

Um aspecto peculiar que chamou a atenção durante as entrevistas, refletido em alguns depoimentos de homens apresentados anteriormente, foi a percepção de que as questões de género, por vezes, representariam uma vantagem exclusiva para as mulheres. Em certos momentos, essa visão sugere que as mulheres estariam ocupando posições privilegiadas devido às políticas de equidade, o que pode gerar resistências ou mal entendidos sobre os objectivos dessas iniciativas.

Esse dado reforça a importância de uma abordagem teórica e prática que compreenda a equidade de género como um processo que deve envolver não apenas as mulheres, mas também os homens. Isso porque os homens, enquanto sujeitos sociais, desempenham um papel central na reprodução ou transformação das normas de género. Assim, os estudos, debates e a disseminação de informações sobre igualdade de género devem ser dirigidos a ambos os sexos, uma vez que os papéis atribuídos socialmente têm como base não apenas o sexo biológico, mas também as dinâmicas de poder historicamente construídas.

⁷ Entrevistada M21 : Entrevistada Mulher seguido da sequência numérica (01...21)

4.4 Políticas ou Estratégias de Igualdade de Género na Cultura Organizacional dos ET da Praia da Ponta do Ouro

A existência de regulamentos internos nas empresas é uma possibilidade prevista pela legislação laboral vigente em Moçambique. De acordo com o enquadramento legal, os estabelecimentos podem elaborar instrumentos de regulamentação coletiva com o objectivo de estabilizar e organizar as relações laborais no seu interior. Esses regulamentos constituem uma ferramenta importante na definição de direitos e deveres dos trabalhadores, bem como das normas de conduta e funcionamento das actividades laborais.

Para a incorporação de aspectos relacionados à matéria de género nos regulamentos internos dos empreendimentos turísticos, as empresas podem apoiar-se nos instrumentos legais existentes no país. Essa integração normativa revela-se essencial, sobretudo, para a prevenção e resolução de conflitos decorrentes de práticas discriminatórias ou de violência baseada no género (VBG), seja por parte de colegas de trabalho, seja por parte de hóspedes e clientes. Ao alinharem-se com o quadro jurídico nacional, os estabelecimentos reforçam o compromisso com ambientes de trabalho mais inclusivos, seguros e respeitadores dos direitos humanos.

Colocada aos gestores a pergunta sobre a existência de uma estratégia ou política em matéria de género nos ET abarcados nesta pesquisa, todos responderam não existir de forma escrita, ou seja, não existe um regulamento específico sobre matérias de género, no entanto, são cumpridas por exemplo as cláusulas previstas na Lei do Trabalho, como à licença de maternidade e paternidade que concede à mãe 60 dias e ao pai 1 dia. Na nova Lei de Trabalho, foi proposto o aumento dos dias de licença tanto de maternidade quanto de paternidade para 90 e 7 respectivamente.

Esta actualização constitui um ganho para as mulheres na medida em que a amamentação exclusiva é recomendada nos primeiros seis meses de vida do bebé, e as mães tinham o direito de apenas dois meses de licença. Ainda que não seja satisfatório para o cumprimento na íntegra, já se considera um avanço este reajuste pois algumas mães se viam obrigadas a abandonar o trabalho por algum período até que os filhos pudessem iniciar a ingestão de leite artificial, ou ainda introduziam-no precocemente, o que nem sempre se mostrou saudável para o próprio desenvolvimento do recém nascido.

Para além da licença, a lei prevê uma série de direitos para a protecção da mulher durante a gravidez como, não realizar, sem diminuição da remuneração, trabalhos que sejam

cl clinicamente desaconselháveis ao seu estado de gravidez, não prestar trabalho nocturno, excepcional ou extraordinário, ou ser transferida do local habitual de trabalho, a partir do terceiro mês de gravidez, salvo a seu pedido ou se tal for necessário para a sua saúde ou a do nascituro.

Em relação à violência ou qualquer outro acto que atente contra a dignidade da mulher, a lei prevê a instauração de processos disciplinares.

Embora os ET visitados não disponham de regulamentação específica, as mulheres podem sempre que se julgar necessário socorrer-se da Lei do Trabalho e outras vigentes no país que salvaguardem os seus direitos. Contudo, a situação encontrada na área de estudo, espelha a falta de conhecimentos sólidos não só da Lei do Trabalho assim como da existência de uma estratégia nacional de género, onde 80% dos entrevistados incluindo os gestores respondeu que não conhece, os restantes 20% respondeu que conhece porém nunca se aprofundou sobre a mesma.

As acções previstas na lei laboral vigente no país, a estratégia de género, o plano nacional de combate a violência baseada no género, apesar da sua existência necessita ainda de ampla divulgação para domínio de todos (trabalhadores e patronato). O cumprimento destas leis, cabe a cada empreendimento e a cada trabalhador, principalmente na exigência do cumprimento dos seus direitos. No entanto, a garantia da sua implementação depende também da fiscalização dos agentes que superentendem a área laboral.

Apesar das possibilidades legais existentes, o desconhecimento e a falta de domínio dessas normativas por parte dos seus destinatários comprometem significativamente a sua aplicação efectiva. Grande parte dos entrevistados, incluindo gestores, afirmou não ter conhecimento das estratégias, programas e políticas de género estabelecidos pelo país, assim como da própria legislação laboral, que regula os direitos dos trabalhadores.

Esse desconhecimento coloca não apenas as mulheres, mas todos os trabalhadores em situação de vulnerabilidade, expondo-os ao risco de não aproveitar plenamente seus direitos. Além disso, pode resultar em injustiças, como questões salariais, direito a férias, licenças ou pagamento de horas extras — problemas frequentemente apontados pelos entrevistados, os quais serão discutidos no ponto seguinte, sobre os desafios enfrentados neste ramo de atividade.

4.5 Desafios Enfrentados pelas Mulheres no Desempenho de Funções nos ET da Praia da Ponta do Ouro

Assim como em outros sectores, alguns obstáculos perpassam o quotidiano das mulheres no sector hoteleiro. No caso dos ET da praia de Ponta do Ouro, mulheres e homens relatam os desafios enfrentados sobretudo pelas mulheres no âmbito do seu desempenho de funções nesta indústria.

Das mulheres entrevistadas, à excepção das gestoras, 80% ressentem-se da carga horária de trabalho que muitas vezes excede as 8 horas diárias sem direito a remuneração extra. *“O trabalhador tem seu horário de entrada mas não tem para o regresso a casa, sem direito a horas extras”* (Entrevistada H 11, 19.04.2023); *“não há horas extras, trabalho é excessivo e não há horário de saída, até meu filho disse: **mãe é melhor deixar** e eu respondi: **vou deixar para comer o quê?**”* (Entrevistada M10, 18.04.2023)

A questão dos horários não se esgota nas horas extras não pagas, vai muito além e em alguns casos periga a integridade das mulheres, pois em quase 63% dos estabelecimentos não existe transporte para levar os trabalhadores para casa nos dias em que saem do trabalho de madrugada (sobretudo em finais de semana, na época alta e na quadra festiva) conforme expressou um dos homens quando questionado sobre os desafios enfrentados pela mulher, *“a violência doméstica pelos maridos por causa de horários, pela especificidade do trabalho nos dias em que saem tarde, alguns maridos não compreendem”* (Entrevistado H 03, 17.04.2023); uma outra entrevistada sublinhou que, *“às vezes não é fácil como mulher sair tarde e chegar a casa, pois não há transporte, nem acompanha-se as mulheres e ultimamente há sequestros e violações”* (Entrevistada M 01, 17.04.2023).

A inserção da mulher no mercado de trabalho ao mesmo tempo que indica avanços sobretudo no aumento da renda familiar, contrasta com retrocessos sociais relacionados principalmente aos papéis de reprodução socialmente impostos à mulher (Ferreira et al 2017).

Entretanto, de acordo com Julião e Dutra (2020) as relações de trabalho são imprescindíveis para a emancipação humana, onde o trabalho representa não apenas um meio para suprir necessidades essenciais que possibilitem a subsistência e a existência digna, mas também a emancipação e realização pessoal, assim, o trabalho deve ocupar na vida do indivíduo uma posição que ultrapasse a mera subsistência financeira.

De modo geral, o acúmulo das funções de mãe, esposa, dona de casa, estudante e profissional revela uma sobrecarga de actividades desempenhadas por elas, e no trabalho, contribui para manter o ciclo de injustiça social em que as mulheres se encontram (Hirata, 2002 citada por Ferreira et al, 2017), conforme enfatiza Laufer (2003:127) “agora, iguais de direito, as mulheres permanecem desiguais de fato”.

Através da observação directa foi possível constatar que alguns destes estabelecimentos encontram-se distantes dos pontos mais movimentados onde há concentração de outros serviços (mercado, bancos e lojas de conveniência), e as vias de acesso são, na sua maioria cobertas por matas, pouco movimentadas, estreitas e com iluminação deficiente.

Outra barreira relatada pelas funcionárias tem que ver com as dificuldades em conciliar o trabalho e a família (tanto nos cuidados como no lazer), a dupla jornada, sobretudo para as que ocupam cargos de chefia. Este último ponto, justifica o receio que algumas possuem quando se trata de abraçar cargos com maior responsabilidade, como referenciou uma das gerentes entrevistadas: *“Falta-me tempo para a família, e para dedicar-me às actividades domésticas, por isso, gostaria de terminar nesta posição, de modo que a ocupação não interfira na família”* (Entrevistada M 13, 19.04.2023).

Outra ainda circunda que, *“para pessoas casadas não é fácil gerir (trabalho e família) pois é solicitado a todo momento e há barreiras na relação por desconfianças e ciúmes, às vezes tem que ser acordada 00:00 horas para resolver assuntos de trabalho”* (Entrevistada M 14, 19.04.2023).

Por outro lado, como características do trabalho no sector hoteleiro, apontam que o sector é exigente por ser muito dinâmico e requerer muita disponibilidade de tempo às gestoras na sua maioria acreditam que o estado civil de solteiro ameniza possíveis conflitos, como destaca uma das gestoras quando perguntada sobre as interferências do trabalho na vida familiar: *“porque a maioria de nós somos solteiras, o trabalho não interfere negativamente por isso. Mas se eu fosse casada, já ia ter dificuldades para conciliar pois entro às 07:00 horas e saio às 21:00 horas, não teria tempo para questões domésticas como cuidar de crianças, cozinhar”*. (Entrevistada M 09, 18.04.2023)

A questão do assédio foi também colocada, 4 mulheres neste estudo declararam ter sofrido algum tipo de assédio, sobretudo pelas funcionárias que trabalham no *front office*⁸, na medida

⁸ Colaboradores de *Front office* ou órgãos de linha de são aqueles que se envolvem directamente na prestação de serviço, tem contacto directo com clientes e hóspedes (Petrocchi, 2007)

em que alguns clientes se excedem e tentam de algum modo assediá-las durante o atendimento conforme as declarações das funcionárias: *“um e outro cliente tentam assediar. Já houve casos no bar, mas felizmente tive ajuda dos colegas, e o patronato está sensível para auxiliar a encontrar soluções, tanto que temos alguns contactos de emergência e aumentou-se o número de seguranças”*(Entrevistada M 02, 17.04.2023).

Convém realçar o relato de um dos funcionários responsável pela área de marketing digital, no que diz respeito à colocação de mulheres no *front office*, *“o assédio é um grande desafio para as mulheres, a questão do atendimento expõe muito a elas, mas muitos patrões dizem que a imagem da mulher é que vende, até acabam por praticar discriminação racial alegando que as de pele mais clara têm mais vantagem. Deve-se criar políticas a nível global para precaver e proteger as mulheres, é preciso que o governo crie mecanismos para mitigar estas práticas [...], as instâncias governamentais devem ser fiscalizadoras, pois na prática as coisas não funcionam como devem, mesmo no cumprimento da Constituição no que diz respeito à igualdade”* (Entrevistado H 01, 17.04.2023).

Para as mulheres que ocupam cargos de gerência, no que diz respeito à discriminação de género ou insubordinação, afirmam não ser algo sentido de forma concreta. De forma unânime, as 4 relataram obediência dos seus liderados e, sobretudo, respeito. Porém estas destacam que precisam se impor para que não haja espaço para possíveis tentativas de desmerecer o seu trabalho pelo simples facto de ser mulher.

Por último, considerou-se igualmente um desafio, um aspecto identificado durante as entrevistas, embora não tivesse sido directamente mencionado pelos entrevistados, que é a falta de conhecimento da legislação laboral principalmente no que diz respeito aos deveres dos empregadores, pois questões como trabalho extraordinário, salário mínimo do sector, horários limites de trabalho semanal, bem como as suas excepções estão plasmadas na lei laboral vigente no país. Daí que sem o devido domínio, muitas das suas aflições mesmo que protegidas por lei, não são exigidas, mesmo que reclamadas corre-se o risco de não se cumprirem com os trâmites legais plasmados na lei.

Capítulo V - Considerações Finais

Neste capítulo, foram apresentadas as notas de conclusão do trabalho, destacando os pontos fundamentais que nortearam a pesquisa, a realidade constatada e os resultados obtidos. Além disso, foram discutidas as perspectivas para o aprofundamento de futuras pesquisas, identificando questões que ainda necessitam de maior investigação para uma melhor compreensão da complexa problemática das relações de género.

Este estudo foi conduzido com o objectivo principal de analisar as relações e influências de género no desempenho de funções das mulheres nos empreendimentos turísticos da praia da Ponta do Ouro.

Tendo como premissa que a compreensão dos fenómenos sociais de género não dizem respeito só às mulheres, neste estudo buscou-se também descrever as percepções dos homens sobre o trabalho por estes desempenhado assim como por mulheres, o que permitiu uma visão mais ampla de ambos os sexos sobre a temática.

Com base nos princípios e fundamentos das relações de género de modo geral, o estudo abordou desde a definição, as principais problemáticas que envolvem a construção de relações desiguais e as barreiras que retardam o alcance da equidade. Por outro lado, identificou-se o sector de hotelaria e turismo, considerado como polo de desenvolvimento sócio-económico em vários países, e que pela especificidade de algumas funções alberga na sua composição uma percentagem significativa de mão-de-obra feminina, transformando-se assim num campo fértil para reprodução de papéis socialmente construídos sobre o género.

Para responder ao objectivo geral, buscou-se primeiro saber quem são essas mulheres, daí que foi necessário a descrição destas para compreensão das nuances que envolvem as suas trajetórias e ocupação actual nesse sector.

Quanto ao perfil das respondentes, observou-se que a maioria (66%) compunha o grupo com idades compreendidas entre 18 a 50 anos. Os níveis de escolaridade são no geral baixos, sendo o ensino superior alcançado pela menor (4%) percentagem de mulheres e boa parte destas (33%) não tinha o ensino secundário concluído. Por outro lado para os homens detem maior percentagem de nível de escolaridade sendo ensino superior 9% e ensino secundario concluído 39%. Assim, ficou evidente que apesar dos avanços em direcção à igualdade no acesso e permanência no sistema de educação, os homens continuam a ser ainda a categoria com os graus académicos mais elevados, estando, por isso, propensos a serem maiores beneficiários no mercado de trabalho.

No que toca ao estado civil, denotou-se que as mulheres que trabalham neste sector são maioritariamente (78%) solteiras e uma minoria em união de fatos e viúvas. O numero medio de filhos é de 2 por cada mulher, sendo que 12 entrevistadas responderam ter entre 3 a 5 filhos.

O número de filhos associado ao estado civil, reflecte a situação em que muitas famílias são chefiadas por estas mulheres, buscando as alternativas que o mercado expõe para o sustento dos filhos.

Ainda sobre o estado civil, conclui-se que o mesmo tem influência na permanência das mulheres no trabalho neste sector, na medida em que o facto de ser solteira, facilita a sua integração e manutenção no trabalho devido aos horários praticados na indústria, o que segundo muitas destas partilharam, seria difícil conciliar (trabalho e família) sendo casadas.

Não obstante ao que acima foi colocado, a questão da VBG, sobretudo a violência doméstica, também foi apontada como uma das causas pelas quais as mulheres casadas no sector sofrem, tanto pelo horário de saída, sobretudo nas noites, como pela falta de remuneração das horas extras, o que também pode constituir um motivo para que as mesmas permaneçam solteiras ou ao se casar, abandonem o trabalho como forma de garantir a paz nos seus lares. Para além da violência doméstica, os horários praticados nestes ET colocam estas mulheres expostas ao risco de violação e raptos, uma vez que as empresas não providenciam transporte e segurança no final do expediente, sobretudo nas madrugadas.

O assédio, por parte dos clientes, com maior enfoque para as mulheres que trabalham no *front office*, constitui um perigo iminente, contudo, nos casos denunciados pelas mulheres a seus superiores, houve acolhimento por parte da empresa, tendo sido tomadas as medidas como identificação e divulgação de um número de emergência para denúncia de futuros possíveis casos, bem como o aumento do número de segurança para ajudar a controlar a situação no caso de possível violência de clientes para funcionárias.

No que concerne à remuneração, o cenário espelha a situação global do sector de turismo, onde os salários são na sua maioria baixos, os contratos sazonais e/ou por tempo certo. Ou seja, nos ET da praia da Ponta do Ouro, mulheres e homens que desempenham as mesmas funções recebem remuneração igual, contudo, o estudo mostrou que de grosso modo as mulheres (cerca de 65% das mulheres) desempenham funções com a remuneração equivalente a um (1) salário mínimo enquanto que os homens (cerca de 53%) recebem de dois a 4 salários mínimos nas funções que desempenham.

Estabelecendo uma relação entre a remuneração e as funções desempenhadas, verificou-se que as mulheres estão concentradas sobretudo nas áreas de limpeza e arrumação, com cerca de 12 entrevistadas a prestar serviços no sector de *housekeeping*, enquanto as tarefas de manutenção e chefe de sala (restaurante) eram dominadas por homens.

Embora as mulheres estejam concentradas nessas funções, pode-se inferir que o facto de estarem empregadas representa um ganho económico significativo, permitindo a muitas delas educar seus filhos e apoiar parentes e familiares distantes, uma vez que muitos dos trabalhadores são originários de outras províncias.

Com base na pergunta de partida, e a realidade dos dados colhidos, concluímos que ainda está-se longe do equilíbrio de oportunidades e condições favoráveis de trabalho em relação ao género. As mulheres ainda são a parcela social que enfrenta maiores dificuldades para a participação, progressão profissional e valorização salarial no sector hoteleiro da Ponta do Ouro.

Constatou-se igualmente a presença de um tecto de vidro que limita o crescimento profissional vertical das mulheres, com a perpetuação da segregação de cargos. As mulheres continuam concentradas em funções operacionais e não dispõem de directrizes claras, como planos de carreira ou estratégias de crescimento profissional, que orientem as ações necessárias para ascender a posições de liderança de nível intermédio e estratégico.

Além disso, observou-se que as próprias mulheres, influenciadas pela pressão social e pelas responsabilidades domésticas tradicionalmente atribuídas a elas, além das exigências específicas do trabalho no sector hoteleiro, manifestam resistência à ocupação de cargos de liderança. Isso se deve à ausência de mecanismos que possibilitem a conciliação eficaz entre a vida familiar e profissional.

A falta de legislação específica no sector de turismo, como por exemplo, existência de estratégias internas de género ou a inclusão de cláusulas nos regulamentos internos mostram a sensibilidade nas questões de género, como prevenir situações de assédio e violência, bem como os mecanismos de denúncia, seria uma mais-valia na luta pela igualdade.

E não menos importante, o sector do turismo, trabalho e género, deve ter um olhar mais atento e uma intervenção mais activa no que diz respeito à implementação das estratégias de género lançadas pelo governo e pelas empresas privadas, na disseminação da lei e na fiscalização sobre o seu cumprimento efectivo.

Não se pode dizer que não há indícios de mudanças, ainda que pequenas, na medida em que os recentes ET que vão surgindo têm apostado nas mulheres em áreas não comuns a elas nesse sector, e, ainda, de forma sugestiva aceitaram o desafio de incluir no seu regulamento interno (ainda em elaboração) alguns aspectos inerentes à igualdade de género.

Contudo, ressalta-se a importância de aprofundar estudos sobre o quotidiano da mulher no mercado de trabalho e no turismo, que pela sua grande abrangência e transversalidade podem ser feitos mais estudos sobre as relações de género não apenas em hotéis mas também em outras divisões e sectores da actividade como na restauração, nas operadoras de turismo, agências de viagens entre outros.

Neste estudo não foi possível aprofundar-se sobre as mulheres que ocupam posições de liderança no sector hoteleiro, de modo a perceber que limitações e desafios estas enfrentaram e enfrentam não somente no desempenho de funções, mas que atitudes e posicionamento profissional estas tiveram/tem que lhes permitiu ascender e manter-se a níveis estratégicos dentro destas empresas.

Sugere-se ainda um estudo comparativo entre homens e mulheres que ocupam os cargos de liderança dos ET do ponto de vista dos liderados, sobretudo no impacto das questões e sensibilidade ao género adoptadas por estes estabelecimentos, acreditando que possa ser um complemento essencial para a contribuição do desenvolvimento da carreira das mulheres do sector hoteleiro assim como para a literatura que ainda carece de exemplos como estes no contexto moçambicano.

Assim, é essencial reflectir de forma crítica e contínua sobre o impacto da participação das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade. Essa participação não deve ser analisada apenas por números estatísticos sobre quantas mulheres estão empregadas, mas, sobretudo, pelas condições em que elas trabalham e pelas oportunidades que têm para evoluir profissionalmente, sem comprometer seus momentos sociais e familiares. O trabalho incansável das mulheres, tanto dentro quanto fora de casa, tem sido fundamental para a construção do mundo em que vivemos.

A transformação do sector hoteleiro em Moçambique e em outras partes da África Austral depende de uma revisão crítica das estruturas de poder e das relações de género, de modo que as mulheres possam, efetivamente, contribuir para a evolução do sector, em pé de igualdade com seus colegas homens.

6. Referências Bibliográficas

1. ABBOTT, P.& WALLACE, C. (1991). *Gender, power and sexuality*. Basingstoke: Macmillan.
2. ACKER, J. (2006). *Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations*. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
3. AJAKE, A. O. (2015). *Assessing the Impacts of Hospitality Industry in Enugu, Nigeria*. *American Journal of Tourism Managemet*, 4(3), 43-53.
4. ALCOBIA, O. M. P. (2021). *Turismo e desenvolvimento social: Proposta de modelo de gestão de impactos dos empreendimentos hoteleiros (Inhambane, Moçambique)* [Tese de Doutorado em Turismo]. Rio Grande do Norte: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Turismo].
5. ANDER-EGG, E. (1978). *Introducción a las técnicas de investigación social: Para trabajadores sociales* (7th ed.) Buenos Aires: Humanitas.
6. ARTHUR, M. & CHINGORE, J. (2016). *Mulheres no mercado de trabalho em Moçambique: Desafios e oportunidades*. Maputo: Centro de Estudos de Desenvolvimento.
7. BARDIN, L. (2002). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
8. BHOJEDHUR, S. & ISBELL, T. (2019). *Limites da igualdade de género: Os Moçambicanos pobres e com menos escolaridade têm menos probabilidade de ver melhorias*. Afrobarómetro. Disponível em: <https://www.afrobarometer.org/>. (Acesso em: 18.03.2023).
9. BRAVO, D. V. (2017). *Análise da Relação entre o Desenvolvimento Turístico e as Práticas de Desigualdade de Género. Estudo de Caso: Cuenca*. [Tese de Graduação apresentada a Faculdade de Filosofia, Artes e Ciências da Educação]. Cuenca-Ecuador: Universidade Del Azuay.

10. CARVALHO, W. (2011) . *Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)*. Núcleo de Estudos Sobre Cooperação e Conflitos Internacionais. Ouro Preto: Universidade Federal de Ouro Preto.

11. CASIMIRO, I. (2014). *Paz na Terra, Guerra em Casa*. Serie Brasil e Africa. Editora da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) Recife.

12. CASIMIRO, I. (1999). Identidades e Representações das mulheres em Africa. *Estudos Moçambicanos* nº 17, pp. 35-93.

13. CASIMIRO, I. (2005) *Samora Machel e as Relações de Género*. Estudos Moçambicanos, pp. 55-85. Maputo: Centro de estudos Africanos.

14. CASIMIRO, I. (2014). Algumas experiências de mulheres em actividades geradoras de rendimentos: estudos de caso em 4 distritos de Moçambique. *Estudos Moçambicanos*, nº 26, pp. 7-36.

15. CASTILHO, E. (2006). *Dicionário dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.esmpu.gov.br/dicionario/tiki-index.php?page=G%C3%AAnero>. (Acesso em: 14.08.2022).

16. CASTEL-BRANCO, R. K. (2017). *No rescaldo da liberalização: a (re)formalização do trabalho doméstico na cidade de Maputo*, In *Emprego e transformação económica e social em Moçambique*. Rosimina Ali, Carlos Nuno Castel-Branco e Carlos Muianga (orgs.) Maputo: IESE.

17. CHIPENEMBE, M. J. M. (2010). *Dinâmicas de Género no Mercado de Trabalho Doméstico na Cidade de Maputo*. Género e Direitos Humanos em Moçambique. N. Teles and E. J. Brás (orgs.) Maputo: Departamento de Sociologia, Faculdade de Letras e Ciências Sociais, Universidade Eduardo Mondlane.

18. CHRISTOFIDES, L. N.; POLYCARPOU, A. & VRACHIMIS, K. (2013). *Gender wage gaps, “sticky floors” and “glass ceilings” in Europe. Labour Economics*, 21, 86–102.
19. COSTA, D. S.; BALDUINO, J. C.; PINTO, R. F & MENESES, P. D. L. (2011). *A Mulher No Trabalho: A Situação De Funcionárias Da Hotelaria De João Pessoa-Pb. Revista Iberoamericana de Turismo – RITUR*, Penedo, v.1, n. 2, pp. 36-48.
20. CUNHA, A. I. F. (2020). *O departamento de Housekeeping: estudo de caso da princesa yaiza suite hotel resort*. [Relatório de Estágio. Mestrado em Direção Hoteleira-Direção comercial e Marketing]. Porto: Escola Superior de Hotelaria e Turismo Politécnico do Porto, Vila do Conde.
21. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY- EIGE. (2017b). Gender Statistics Database: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. Disponível: http://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmi_comp_co_m. (Acesso em: 25.07.2023).
22. FERREIRA, L.; SILVA, A.; SILVA, D.; SOUSA, T. T. (2017). *Mulheres em cargos de gerência e os desafios em conciliar vidas pessoal e profissional: um estudo em hotéis de São Luís-MA*. *Turismo & Desenvolvimento*, Faro-Portugal , n. 27/28, p. 1693–1705.
23. FERNÁNDEZ RUIZ, J. (2015). *O impulso econômico por meio do turismo na África Subsaariana*. *Estudos Asiáticos e Africanos*, v. 50(1): 77-115.
24. FOCHI, M. C. (2005) *Relações de Trabalho e Relações de Género na Hotelaria*. Brasília-DF.
25. FONTOURA. N; ARAÚJO, C. (2016). *Uso do tempo e género*. UERJ. Rio de Janeiro.
26. Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6a edição. São Paulo. Atlas.
27. GONZALEZ, J, R.; ESPARCIA, J. P. (1992). *Pobreza y desigualdad en los países en desarrollo*, Madrid: Editorial Síntesis.

28. NOGUER-JUNCÀ, E.; CRESPI-VALLBONA, M.; SOLÉ-PLA, J. (2020). *Gender Equality Programs in the accommodation sector: a critical review in Catalonia*. Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 9(3), 288–315. Disponível em : <https://doi.org/10.17583/generos.2020.5389>. (Acesso em: 16.09.2023).

29. INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA.(2021). *Estatísticas do Turismo da Província de Maputo*. Maputo.

30. INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (2022). *Relatório Final do Inquérito sobre Orçamento Familiar – IOF 2022*. Maputo. Disponível em: https://ine.gov.mz/web/guest/d/relatorio_iof_2022. (Acesso em: 04.08.2023).

31. INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. (2023). *Estatísticas do Distrito de Matutuine 2017-2021*. Direcção de Integração, Coordenação e Relações Externas. Maputo.

32. INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. (2019). *Relatório sobre as estatísticas de género em Moçambique*. Maputo.

33. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURANÇA SOCIAL. (2003). Tabela de Salario Mínimo em vigor. Disponível em: <https://www.inss.gov.mz/tcp/salario-minimo-em-vigor.html>. (Acesso em: 04.08.2023).

34. JULIÃO, H.V. ; DUTRA, N.H. (2020) *Divisão Sexual Do Trabalho: Para Além Do Género E Do Patriarcado*. Temporalis, Brasília (DF), n. 40, p. 201-214. | ISSN 2238 1856.

35. KEE, H. J. (2006). *Glass ceiling or sticky floor? Exploring the Australian gender pay gap*. Economic Record. 82(259), 408–427. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2006.00356.x> (Acesso em: 15.10.2023).

36. KABEER, N. (2005). *Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal*. Gender & Development, 13(1), 13–24.

Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273> (Acesso em: 10.03.2022).

37. KOBELINSKI, M. (2021). *Feminização da pobreza e famílias monoparentais: reflexões sobre os impactos dessa relação na vida das mulheres-mães* [Graduação em Serviço Social]. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul].
38. LEI DE TRABALHO. Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto. Boletim da República. Imprensa Nacional.
39. LEI DE TRABALHO. Lei n.º 13/2023 de 25 de Agosto. Boletim da República. Imprensa Nacional.
40. LAUFER, J. (2003). *Introdução: Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher*. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.) *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac.
41. LOUIS, M. V. (2006). Diga-me: O que significa gênero? *Sociedade e Estado*, 21 (3) 711-724.
42. MACAMO, M. F. (2016) *Desafios do turismo para o desenvolvimento local das comunidades costeiras do distrito de Matutuine, Província de Maputo: 2000 – 2009*. Dissertação apresentada à Faculdade Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane, em cumprimento dos requisitos exigidos para obtenção do grau de Mestre em Sociologia Rural e Gestão de Desenvolvimento. Maputo.
43. MARCONI, M.A E LAKATOS, E.M. (2007) *Fundamentos de metodologia científica*. 6ª edição. Atlas. São Paulo.
44. MARUJO, M. (2008). *Turismo e comunicação*. Castelo Branco: RVJ editores.
45. MAYHEW, E. K. (1999). *The assesment: Knowledge, Skills and Competitiveness*. Oxford Review of Economic Policy , 15 (1), 1-15.

46. Manuel, Sandra 2022 Perfil de Igualdade de Género de Moçambique. Ministério de Género, Criança e Acção Social, Maputo.
47. MINISTÉRIO DE GÉNERO CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL (2022). *Perfil de Género de Moçambique*. Maputo.
48. MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO ESTATAL (2005). Perfil do distrito de Matutuíne. Maputo.
49. MILANGA, J.S. (2018) *Comportamento das empresas turísticas na contribuição das receitas públicas no Município de Inhambane no período 2012-2016*. Monografia apresentada à Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane, como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Gestão de Mercados Turísticos. ESHTI. Inhambane.
50. MINASI, S. M.; MAYER, V. F.; SANTOS, G. E. O. (2022). *Desigualdade de género no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil*. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo. São Paulo, 16, e-2494. Disponível em: <http://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>. (Acesso em: 30.08.2023).
51. MOTA, N. (2001). *Marketing Turístico: promovendo uma actividade sazonal*. Atlas. São Paulo.
52. OGUNLEYE, O. S.; ADESUYAN A. J. (2012). *Tourism and Hospitality, Issues and Strategies for Sustainable Socio-Economic Development in Ondo State, Nigeria*. In 2nd Advances in Hospitality and Tourism Marketing and Management Conference (pp. 1–9). Corfu Island: Research Institute for Tourism of the Hellenic Chamber of Hoteliers.
53. OIT. (2013). *International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism*. Bureau for Gender Equality Working Paper 1/2013. Sectoral Activities Department Working Paper No. 289. International Labour Office, Sectoral Activities Department. Geneva.
54. PEREIRA, M. A. M (2004). *Recursos turísticos e pesqueiros da zona costeira do distrito de Matutuíne*. Relatório submetido ao WWF Mozambique Coordination Office no âmbito do projecto Challenges For Conservation On The Developments Of The

- Maputo And Libombos Corridors. WWF Mozambique Coordination Office, Maputo. Disponível em: https://sergiorosendo.pbworks.com/f/Transmap_D16.pdf. (Acesso em: 30.04.2022).
55. PETROCCHI, M. (2007). *Hotelaria: planejamento e gestão*. 2ª edição. Pearson Prentice Hall. São Paulo.
56. PORTAL DO GOVERNO DA PROVÍNCIA DE MAPUTO. (2016). *Perfis distritais*. Disponível em: <https://www.pmaputo.gov.mz/por/A-Provincia/Perfis-Distritais/Matutuine>. (Acesso em: 30.04.2023).
57. POWELL, P.H; WATSON, D. (2006). *Service unseen: The hotel room attendant at work*. In International Journal of Hospitality Management, Volume 25. Pag. 297-312. ISSN 0278-4319. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S027843190500043>. (Acesso em: 10.02.2023).
58. QUIVY, R., CAMPEHOUDT, L. V. (1992). *Manual de investigação em ciências sociais*. Lisboa: Gradiva.
59. SALVADOR, D.S (2012). *Género e turismo: a liderança feminina no sector hoteleiro*. [Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro- Portugal]. Disponível em: <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/10682/1/Dissertação.pdf>. (Acesso em: 08.05.2022).
60. SARMENTO. E (2011). *O Papel da mulher no desenvolvimento: o caso de Moçambique*. Comunicação apresentada na Conferência Internacional Sobre Mulher e Desenvolvimento. Madrid-Espanha.
61. SASSEN, S. (2002). *Global cities and survival circuits*. In B. Ehrenreich & A. R. Hochschild (Eds.), *Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy* (pp. 254–274). New York: Metropolitan Books.
62. SEN, A. (1999). *Development as freedom*. New York: Alfred A. Knopf.

63. STANDING, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. Palgrave Macmillan.

64. SILVA, M.A. DA. (2021). *O processo da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise no setor de hotelaria da cidade do Natal/RN* / Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas.

65. SIMÕES, R.R. S (2013). *As Mulheres e o feminino na Cultura Organizacional Hoteleira*. Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em: Turismo e Comunicação. Escola Superior De Hotelaria E Turismo Do Estoril. Lisboa. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/6294>. (Acesso em: 08.05.2023).

66. SCOTT, J. W. (1994). *Gender and the Politics of History*. Cadernos Pagu, (3), 11–27. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1721>. (Acesso em: 10.02.2022).

67. SCOTT, J. W (1989). *Gender: An Useful Category of Historical Analysis*. *Gender and Politics of History*. New York, Columbia University Press.

68. SOUKI, Ô. (2010). *Princípios da liderança*. Portal HSM. Disponível em: <http://www.hsm.com.br/editorias/principios-da-lideranca>. (Acesso em: 14.02.2023).

69. UNICEF (2021). A Situação das Crianças em Moçambique. Disponível em: <https://www.unicef.org/mozambique/relatorios/situa%C3%A7%C3%A3o-dascrian%C3%A7as-em-mo%C3%A7ambique-2021>. (Acesso em: 03.03.2023).

70. VIEIRA, T. J. (2006) *A expansão do trabalho feminino no mercado formal de trabalho catarinense nos anos de 1990*. Monografia submetida ao departamento de graduação em Ciências Económicas. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

71. WORLD TOURISM ORGANIZATION. (2019). *Global report on women in tourism – Second edition*. Madrid: UNWTO. Disponível em: <https://www.unwto.org/publication/global-report-women-tourism-2-edition>. (Acesso em: 14.06.2022).

Apêndices



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

**Guião de Entrevistas Para os Gestores ou Responsáveis dos estabelecimentos hoteleiros
da praia da Ponta do Ouro**

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cuche, mestranda no curso de População e desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada, “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine*”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado aos gestores ou responsáveis dos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine, cujas informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

Nome do estabelecimento: _____

1. Idade: _____

2. Sexo: _____

3. Nacionalidade: _____

4. Naturalidade: _____

5. Estado civil: Solteira/o (); Casada/o (); Em união de Facto (); Divorciada/o (); Viúva/o ()

6. Tem filhos: Sim (); Não ()

6.1. Se sim em 6, indique quantos: _____

7. Nível de Escolaridade:

- a) Sem instrução ();
- b) Ensino Primário: completo () Incompleto ()
- c) Ensino Técnico: completo () incompleto ()
- d) Ensino Secundário: completo () incompleto ()
- e) Ensino Superior: completo () incompleto ()

7.1. Se respondeu e) em 7, qual a área de formação do ensino superior?

8. Teve alguma (s) formação técnico-profissional na área de hotelaria? Se sim, indique em que áreas e onde foi feita a formação?

9. Qual é o seu cargo na empresa?

Parte 2- Recrutamento

10. A empresa tem perfis definidos para cargos operacionais, intermédios ou de gestão?

a) Sim () b) Não ()

10.1 Se sim em 10, existe algum requisito relacionado ao género nesses perfis? Identifique-os e Justifique.

11. Quantas mulheres trabalham na empresa?

11.1 Do número de mulheres referidas em 11, quantas são nacionais?

11.2 Do número de mulheres referidas em 11 quantas são estrangeiras?

12. Quantos homens trabalham na empresa?

12.1 Do número de homens referidos em 12, quantos são nacionais?

12.2 Do número de homens referidos em 12 quantos são estrangeiros?

13. Existem mulheres em cargos de gestão ou intermédio? Se sim quantas são.

13.1 Se sim em 13, indique quantas são?

13.2 Indique as áreas chefiadas por mulheres identificadas em 13.

14. Existem homens em cargos de gestão ou intermédio?

14.1 Se sim em 14, indique quantos são?

14.2 Indique as áreas chefiadas por homens identificados em 14.

15. Acredita que existam trabalhos específicos para homens e trabalhos específicos para mulheres? Argumente a sua resposta?

16. Em que departamento (s) há maior concentração de mulheres na empresa?

Parte 3- Condições de Trabalho

17. Considera que as mulheres e homens têm as mesmas condições de trabalho nesta empresa? Argumente a sua resposta.

18. Existe alguma diferença salarial entre homens e mulheres que desempenham o mesmo tipo de actividade? Se sim, especifique quais e porquê?

19. Que limitações de género acredita ter interferência no desempenho de funções dos trabalhadores (homens e mulheres) nesta empresa?

20. Mulheres e homens tem a mesma probabilidade e condições de crescimento profissional dentro da empresa?

Sim () Não ()

20.1. Argumente a resposta em 20.

Parte 4- Percepções de género no negócio

21. Existem acções/estratégias/políticas da empresa em matérias de igualdade de género?

a) Sim () b) Não ()

21.1 Se sim, especifique-as.

21.2 Se não, porquê?

22. Tem conhecimento da existência da Estratégia de Género em Moçambique?

a) Sim () ; b) Não ()

23. Acredita que este sector oferece oportunidades de crescimento profissional de igual forma a homens e mulheres? Argumente a sua resposta

Muito obrigada



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

**Guião de Entrevistas Para os Funcionários (as) com cargo de chefia nos
estabelecimentos Hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro**

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cucho, mestranda no curso de População e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine.*”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado às mulheres com cargos de chefia em estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine. As informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

Nome do estabelecimento _____

1. Idade

a) 18 à 30 anos () ; b) 31 à 40 anos () ; c) 41 à 50 anos () ; d) Mais de 50 anos ()

2.Sexo: _____ 3. Nacionalidade: _____ 4.Naturalidade: _____

5. Estado civil: Solteira/o () ; Casada/o () ; Em união de Facto () ; Divorciada/o () ; Viúva/o ()

6. Tem filhos: Sim () ; Não () 7. Se sim em 6, indique quantos: _____

8. Nível de Escolaridade:

a) Sem instrução () ; b) Ensino Primário: completo () Incompleto () ;
c) Ensino Técnico: completo () incompleto () ; d) Ensino Secundário: completo ()
incompleto () ; e) Ensino Superior: completo () incompleto ()

8.1 Se respondeu e) em 8, indique a área de formação. _____

9. Teve alguma(s) formação técnico-profissional na área de hotelaria? Se sim, indique em que áreas e onde foi feita a formação? _____

Parte 2 – Trajectória Profissional

10. Há quanto tempo trabalha no sector hoteleiro?

a) 0 à 5 anos ____ b) 5 à 10 anos ____ c) Mais de 10 anos ____

10.1 Que cargo/funções já desempenhou?

10.2 Quais eram as suas ambições ou planos no início da carreira?

11. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

a) 0 à 1 ano (); b) 2 à 5 anos (); c) 6 à 10 anos (); d) Mais de 10 anos ()

12. Qual foi a tua trajetória dentro da empresa?

13. O cargo que exerce actualmente, alcançou de forma ocasional ou foi planeado?

13.1 Como avalia a sua posição actual? Está satisfeita?

14. Vê diferenças nas lideranças femininas e nas masculinas? a) Sim () ; b) Não ()

14.1 Se sim em 14, especifique quais.

Parte 3 – Avaliação Pessoal da Liderança

15. Qual a avaliação pessoal que faz sobre a liderança exerce?

16. Tem dificuldades em impor obrigações ou dar ordens? Porquê?

16.1 Como é o relacionamento com os subordinados?

Parte 4 – Dificuldades e Facilidades por ser Mulher em Posição de Liderança

17. Quais as dificuldades e facilidades por ser mulher em posição de liderança?

18. Acredita que existem preconceitos contra as mulheres líderes? a) Sim () b) Não()

18.1 Se sim e 18, especifique quais e argumente?

19. Quais as interferências (barreiras e facilidades) das obrigações da vida familiar no trabalho?

19.1 Quais as interferências (barreiras e facilidades) do trabalho na vida familiar?

Muito obrigada



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

**Guião de Entrevistas Para os Funcionários (Homens e Mulheres) dos estabelecimentos
Hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro**

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cuche, mestranda no curso de População e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine*”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado às mulheres e homens que trabalham em estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine. As informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

Nome do estabelecimento _____

1. Idade

- b) 18 à 30 anos ()
- c) 31 à 40 anos ()
- d) 41 à 50 anos ()
- e) Mais de 50 anos ()

2. Sexo: _____

3. Nacionalidade: _____

4. Naturalidade: _____

5. Estado civil: Solteira/o (); Casada/o (); Em união de Facto (); Divorciada/o (); Viúva/o ()

6. Tem filhos: Sim (); Não ()

7. Se sim em 6, indique quantos: _____

8. Nível de Escolaridade:

- b) Sem instrução ()
- c) Ensino Primário: completo () Incompleto ()
- d) Ensino Técnico: completo () incompleto ()
- e) Ensino Secundário: completo () incompleto ()
- f) Ensino Superior: completo () incompleto ()

8.1 Se respondeu e) em 8, indique a área de formação.

9. Teve alguma(s) formação técnico-profissional na área de hotelaria? Se sim, indique em que áreas e onde foi feita a formação?

Parte 2 – Trajectória Profissional

10. Há quanto tempo trabalha no sector hoteleiro?

b) 0 à 5 anos ____ b) 5 à 10 anos ____ c) Mais de 10 anos ____

10.1 Que cargo/funções já desempenhou?

11. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

b) 0 à 1 ano ()
c) 2 à 5 anos ()
d) 6 à 10 anos ()
e) Mais de 10 anos ()

12. Que cargo/função desempenha actualmente?

13. Quando viu a oferta da vaga do emprego actual, existiam alguns requisitos específicos de género?

a) Sim () ; b) Não ()

13.1 Se sim em 13, especifique quais eram os requisitos.

14. Teve alguma promoção (passou a exercer outras funções de maior complexidade, exigência, grau de responsabilidade e teve um salário superior) ou progresso (passou de uma categoria profissional para outra em função da formação profissional) na carreira durante o tempo de trabalho na empresa?

a) Sim () ; b) Não ()

14.1 Se sim em 14, especifique qual foi a promoção ou progressão.

14.2 Se não em 14, especifique os motivos.

a) Não tinha disponibilidade () ; b) A empresa não criou oportunidades () ;

c) Qualificações necessárias não compatíveis () ; d) Outros: _____

15. Situação Salarial:

a) 1 salário mínimo () ; b) de 2 à 4 salários mínimos () ;
c) de 5 à 6 salários mínimos () ; d) Acima de 7 salários mínimos ()

16. Na empresa que trabalha existe um plano de carreira (crescimento profissional)?

- a) Sim () b) Não () c) Não tenho conhecimento ()

Parte 3 – Percepções de igualdade de género

17. Existe divisão de tarefas por sexo na empresa?

- a) Sim () b) Não ()

17.1 Se sim especifique quais são as consideradas masculinas e quais as femininas?

18. Acredita que existam cargos/funções específicas para homens e mulheres?

- a) Sim () b) Não ()

18.1 Se sim, especifique quais para cada sexo.

19. Em função do conhecimento prévio das questões familiares, é sua percepção que as empresas evitam contratar mulheres para altos postos de trabalho?

- a) Sim () b) Não ()

19.1 Se a resposta for sim em 19, comente com um exemplo concreto.

20. Acha que existe igualdade de oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa para homens e mulheres?

- a) Sim () b) Não ()

20.1 Justifique a resposta dada em 20.

21. Tem conhecimento de estratégias de género desenvolvidas pela empresa?

- a) Sim () b) Não ()

21.2 Se sim, descreve-as.

22. Tem conhecimento da existência da Estratégia de Género em Moçambique?

a) Sim () ; b) Não ()

23. Quais são os principais desafios que enfrenta em função do género no desempenho de suas funções?

Muito obrigada



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

**Guião de Entrevistas Para a Direcção Provincial de Género Criança e Acção Social
Departamento de Género**

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cuhe, mestranda no curso de População e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine*”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado ao Departamento de Género da Direcção Provincial de Género Criança e Acção Social de Maputo. As informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

1. Nome _____
2. Função _____
3. Departamento / Área de Trabalho _____

Parte 2 – Dispositivos Legais

4. Que dispositivos legais existem no país para área de género?

5. Qual o estágio da sua aplicação ou implementação?

6. Estes dispositivos são aplicáveis em todas as instituições (públicas e privadas)?

7. Existe algum instrumento legal na área de género (decretos, regulamentos, estratégias) orientado as empresas de turismo? Se sim, indique quais?

8. Quais são os desafios que enxerga na implementação dos planos e estratégias de género na área de Hotelaria e Turismo no País?

9. Que acções estão sendo desenvolvidas para o alcance do objetivo 5 dos ODS?

Muito obrigada.



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

**Guião de Entrevistas Para a Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Maputo
Departamento de Turismo**

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cuhe, mestranda no curso de População e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine*.”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado ao Departamento Turismo da Direcção Provincial de Cultura e Turismo de Maputo. As informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

1. Nome _____
2. Função _____
3. Departamento / Área de Trabalho _____

Parte 2 – Dispositivos Legais

4. Existe na Legislação específica do turismo aspectos relativos ao género? Se sim, especifique.

5. Estes dispositivos são aplicáveis em todas as instituições (públicas e privadas)?

6. Quais são os desafios que enxerga na implementação dos planos e estratégias de género na área de Hotelaria e Turismo no País?

8. Existem acções/ estratégias/planos desenvolvidas pela DPCTUM para a promoção da igualdade de oportunidades sem discriminação através do género no turismo? Se sim, exemplifique.

Parte 3 – Dados de Turismo da Ponta do Ouro

10. Número de estabelecimentos hoteleiros (que contemplem serviços de acomodação e restauração).

10.1 Nomes dos estabelecimentos referidos em 10.

11. Dimensão do negócio em função do número de trabalhadores (pequena/médio/grande).

Muito obrigada.



**Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em População e Desenvolvimento**

Guião de Entrevistas Para o Instituto Nacional de Estatística

Departamento de Turismo

Saudações,

Chamo-me Gércia Filita Cuhe, mestranda no curso de População e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais na Universidade Eduardo Mondlane, no qual me propus desenvolver como trabalho de fim de curso a pesquisa na área temática de género e turismo intitulada “*Relações de género no mercado de trabalho: uma análise da participação feminina nos estabelecimentos hoteleiros da Praia da Ponta do Ouro no Distrito de Matutuine*”, cujo objectivo principal é analisar como as relações de género influenciam a trajectória e o desempenho de funções das mulheres neste sector. O presente guião de entrevista é destinado ao Departamento Turismo do Instituto Nacional de Estatística. As informações serão utilizadas apenas para fins académicos, estando salvaguardados os direitos de confidencialidade. Peço a sua colaboração para responder às questões abaixo de forma sincera e agradeço desde já pela sua colaboração.

Parte 1- Características Gerais do Entrevistado

1. Nome _____
2. Função _____
3. Departamento / Área de Trabalho _____

Parte 3 – Dados de Turismo da Ponta do Ouro

4. Número de estabelecimentos hoteleiros (que contemplem serviços de acomodação e restauração).
5. Nomes dos estabelecimentos referidos em 4.
6. Dimensão do negócio em função do número de trabalhadores (pequena/médio/grande).
7. Número de trabalhadores por sexo em cada estabelecimento;
8. Total de salário por sexo homens e mulheres.

Muito obrigada.

Guião de Observação

Estabelecimento _____

Data ____/____/____

ord	Itens a Observar	Comentários
1	Divisão de tarefa por áreas (concentração de homens e mulheres)	
2	Como se relacionam os trabalhadores durante o expediente homens e mulheres	
3	Como se relacionam os trabalhadores com os clientes	
4	Utilização de ferramentas digitais durante o expediente	
5	Distancia e vias de acesso dos ET	
6	Padronização de Uniformes	
7	Outros	

Notas:

Entrevistas Realizadas

Ord.	ENTREVISTADOS	Nome de Empreendimento	Funcionários por sexo		DATA
			M	H	
1	Mulher 01(M 01)	Ponta View Hotel	3	2	17/04/2023
	Mulher 02 (M 02)				
	Mulher G 03 (MG 03)				
	Homem 01 (H 01)				
	Homem 02 (H 02)				
2	Mulher Gestora 04 (MG 04)	Kaya Kweru	2	2	17/04/2023
	Mulher 05 (M G 05)				
	Homem 03 (H 03)				
	Homem 04 (H 04)				
3	Mulher 06 (M 06)	Coco Cabanas	2	1	18/04/2023
	Mulher 07 (M07)				
	Homem Gestor 05 (HG 05)				
4	Homem 06 (H 06)	Pontas Mar	4	3	18/04/2023
	Homem 07 (H 07)				
	Homem Gestor 08(HG 08)				
	Mulher 08 (M 08)				
	Mulher 09 (M 09)				
	Mulher 10 (M 10)				
	Mulher 11 (M 11)				
5	Mulher 12 (M 12)	Paraíso do Ouro	3	3	19/04/2023
	Homem 09 (H 09)				
	Homem Gestor 10 (HG 10)				
	Homem 11 (H 11)				
	Mulher 13 (M 13)				
	Mulher 14 (M 14)				
6	Homem 12 (H 12)	Tri-M	4	3	19/04/2023
	Homem 13 (H 13)				20/04/2023
	Homem 14 (H 14)				
	Mulher Gestora 15 (MG 15)				
	Mulher 16 (M 16)				
	Mulher 17 (M17)				
	Mulher 18 (M 18)				
7	Homem 15 (H 15)	Pontas Restaurante	2	2	21/04/2023
	Homem Gestor 16 (HG 16)				
	Mulher 19 (M 19)				
	Mulher 20 (M 20)				
8	Mulher 21 (M 21)	Residencial Cajutes	1	2	21/04/2023
	Homem 17 (H 17)				
	Homem Gestor 18 (HG 18)				
9	Mulher 22 (M 22)	Apart Hotel	3	3	21/04/2023
	Homem 19 (H 19)				
	Homem 20 (H 20)				
	Homem Gestor 21 (HG 21)				
	Mulher 23 (M 23)				
	Mulher 24 (M 24)				
10	Mulher Gestora 25 (M G 25)	Bouganvilla	3	2	24/04/2023
	Mulher 26 (M 26)				
	Mulher 27 (M 27)				
	Homen 22(H 22)				
	Homen 23 (H 23)				
Total			27	23	