Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

PERCEPÇÕES SOBRE SEXISMO NO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO DE PORTUGAL E MOÇAMBIQUE

Lúcia Deize Passadas Capitine

Outubro, 2013

Dissertação apresentada no Mestrado em Temas de Psicologia, na área de Psicologia Social, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor **Antonio J. Miguel Cameira** (F.P.C.E.U.P.).

RESUMO

Principalmente desde a I Guerra Mundial, o papel da Mulher na Sociedade começou a mudar (Irigaray & Vergara, 2011). Assim, nos dias que correm, é bastante comum verem-se mulheres em cargos de relevo e posições de poder e, principalmente nas sociedades ocidentais, as mulheres conduzem a sua carreira profissional de forma idêntica à dos homens.

Contudo, existem ainda muitas zonas do Mundo em que o acesso da Mulher a actividades profissionais remuneradas continua a ser dificultado ou mesmo vedado, continuando esta a ser remetida para papéis sociais considerados inferiores. Em Moçambique, embora já muito tenha sido feito nas últimas décadas, a discriminação da Mulher no trabalho continua a ser visível (cf. Klaveren, Tijdens, Hughie-Williams, & Martin, 2009). Assim, este estudo teve como objectivo analisar as percepções de sexismo e de discriminação da mulher nos contextos de trabalho numa amostra de Moçambicanos que viviam e trabalhavam em Moçambique (n = 304).

De forma a dar maior significado às suas respostas, compararam-se estas com as de uma amostra sociodemograficamente idêntica de Portugueses, obtidas num inquérito realizado recentemente em Portugal, o *Eurobarometer 77.4* (2012). Foi ainda aplicada a *Escala de Satisfação com o Trabalho* (Siqueira et al., 2008) de forma a comparar as respostas dos homens com as das mulheres nesta área.

Os resultados sugerem que Moçambique se encontra, de facto, ainda nos inícios do combate ao sexismo no trabalho. Por exemplo, 64,8% dos respondentes consideram comum ou bastante comum a discriminação de sexos em Moçambique (contra 24,7% em Portugal), 16% dos respondentes presenciaram recentemente este tipo de discriminação (1,1% em Portugal), e 19,6% das mulheres sentiram-se pessoalmente discriminadas nos últimos 12 meses (1,7% em Portugal); 23% dos respondentes consideraram ainda que o sexo pode ser um aspeto negativo em situações de recrutamento (15,2% em Portugal). Os resultados sugerem ainda que as mulheres Moçambicanas sentem menor satisfação do que os homens em vários aspectos do seu trabalho.

Palavras-chave: Discriminação da mulher, Sexismo, Trabalho, Moçambique.

ABSTRACT

Especially since World War I, the role of women in society began to change (Irigaray & Vergara, 2011). Now days, it is quite common to see women in positions of power and importance, and especially in Western societies, women conduct their professional career in the same way as men.

However, there are still many areas of the world where access to Women's gainful employment continues to be hindered or even prohibited, this continues to be referred to social roles considered inferior. In Mozambique, although much has already been done in recent decades, discrimination of women in the work remains visible (cf. Klaveren Tijdens, Hughie - Williams, & Martin, 2009). This study aimed to analyze the perceptions sexism and discrimination against women in work contexts in a sample of Mozambicans living and working in Mozambique (n = 304).

To give greater meaning to their responses were compared with those of a sample of Portuguese sociodemograficamente identical, obtained in a survey conducted recently in Portugal, the *Eurobarometer* 77.4 (2012). It was also applied to *Satisfaction Scale Work* (Siqueira et al., 2008) in order to compare the responses of men with women in this area.

The results suggest that Mozambique is, in fact, still at the beginning of the fight against sexism in the workplace. For example, 64,8% of respondents consider common or fairly common gender discrimination in Mozambique (against 24,7% in Portugal), 16% of respondents recently witnessed this type of discrimination (1,1% in Portugal), and 19,6% of women felt personally discriminated against in the last 12 months (1,7% in Portugal), 23% of respondents also considered that sex can be a negative aspect in recruitment situations (15,2% in Portugal) . The results also suggest that Mozambican women feel less satisfaction than men in various aspects of their work.

Keywords: Women Discrimination, Sexism, labor, Mozambique.

RESUMEN

Especialmente desde la Primera Guerra Mundial, el papel de la mujer en la sociedad empezó a cambiar (Irigaray y Vergara, 2011). Por lo tanto, en estos días, es muy común ver a las mujeres en posiciones de poder e importancia, y sobre todo en las sociedades occidentales, las mujeres llevan a cabo su actividad profesional en la misma forma que los hombres.

Sin embargo, todavía hay muchas zonas del mundo donde el acceso a un empleo remunerado de las mujeres sigue siendo obstaculizado o incluso prohibida, esto sigue siendo referencia a los roles sociales considerados inferiores. En Mozambique, aunque mucho se ha hecho en las últimas décadas, la discriminación de la mujer en el trabajo sigue siendo visible (cf. Klaveren Tijdens, Hughie - Williams, y Martin, 2009). Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo analizar las percepciones el sexismo y la discriminación contra las mujeres en contextos de trabajo en una muestra de los mozambiqueños viven y trabajan en Mozambique (n = 304).

Para dar un mayor sentido a sus respuestas se compararon con los de una muestra de Portugués sociodemograficamente idénticos, obtenidos en una encuesta llevada a cabo recientemente en Portugal, el *Eurobarómetro* 77.4 (2012). También se aplica al *Trabajo Escala de Satisfacción* (Siqueira et al., 2008) con el fin de comparar las respuestas de los hombres con las mujeres en este ámbito.

Los resultados sugieren que Mozambique es, de hecho, todavía en los comienzos de la lucha contra el sexismo en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el 64,8% de los encuestados considera común o muy común la discriminación de género en Mozambique (contra 24,7% en Portugal), el 16% de los encuestados recientemente fue testigo de este tipo de discriminación (1,1% en Portugal), y 19,6% de las mujeres se sentía discriminado personalmente en contra en los últimos 12 meses (1,7% en Portugal), el 23% de los encuestados también considera que el sexo puede ser un aspecto negativo en situaciones de contratación (15,2% en Portugal) . Los resultados también sugieren que las mujeres de Mozambique se sienten menos satisfacción que los hombres en varios aspectos de su trabajo.

Palabras-clave: Discriminación Contra las Mujeres, sexismo, trabajo, Mozambique.

EPÍGRAFE

"A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo" (Albert Einstein).

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação as pessoas que possibilitaram que eu pudesse estudar e me formar, apesar de todas as adversidades encontradas ao longo do meu percurso estudantil: aos meus pais (Luís Pedro e Mª Elisabeth Pedro) e ao meu irmão (Eden Capitine) que esteve sempre ao meu lado, e várias vezes sacrificou ou suprimiu as suas necessidades para que as minhas viessem em primeiro.

Sem eles nada seria possível.

Amo-vos Muito.

AGRADECIMENTOS

Embora uma tese seja, pela sua finalidade académica, um trabalho individual, há contributos de natureza diversa que não podem e nem devem deixar de ser realçados. Por essa razão, desejo expressar os meus sinceros agradecimentos:

A Deus por me amparar nos vários momentos difíceis, me dar força interior para superar as dificuldades, mostrar os caminhos nas horas incertas e me suprir em todas as minhas necessidades.

Ao Professor Doutor Antonio J. Miguel Cameira, meu orientador, pela competência científica e acompanhamento do trabalho, pela disponibilidade e generosidade reveladas ao longo destes anos de trabalho, assim como pelas críticas, correções e sugestões relevantes feitas durante a orientação.

Ao Instituto de Bolsas de Estudos de Moçambique.

Aos Meus Colegas, em especial a Kelly Rodrigues, pelos momentos de conversas e trocas de ideias e, apoio em momentos que mais precisei.

Aos Meus Colegas de Casa, Graciela e Nelson, pelos momentos mais relaxantes quando necessário.

Aos Meus Amigos, em especial a Márcia Mutisse, pelos intermináveis desabafos ao telemóvel e pela partilha dos momentos bons (e menos bons).

Ao Allen Rebelo, um agradecimento especial pelo apoio e carinho diários, pela transmissão de confiança e de força, em todos os momentos, por me perguntar várias vezes se já estudei. Por tudo, a minha enorme gratidão!

As minhas primas, que sempre foram como irmãs e sempre muito amigas e próximas.

À Minha Família, em especial aos Meus Pais e Meu Irmão, um enorme obrigada, por acreditarem sempre em mim e naquilo que faço e por todos os ensinamentos de vida. Espero que esta etapa, que agora termino, possa, de alguma forma, retribuir e compensar todo o carinho, apoio e dedicação que, constantemente, me oferecem. A eles, dedico todo este trabalho.

Muito obrigada a todos que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste Mestrado.

Índice

Índice VIII

Índice de Tabelas IX

Índice de Anexos X

1. Introdução 1

2. Sexismo e Discriminação da Mulher: Visão Sociocultural 4

3. Sexismo e Discriminação da Mulher no Trabalho 6

4. Sexismo e Discriminação da Mulher em Moçambique 10

4.1. Contexto Social, Político e Económico 11

4.2. Sexismo no Sector Público 12

4.3. Sexismo nos Sectores Agrícola e Informal 14

4.4. Sexismo - Pobreza, Educação e Comunicação 14

4.5. Estratégias de Redução do Sexismo 16

5. PERCEPÇÕES SOBRE SEXISMO NO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO DE PORTUGAL E MOÇAMBIQUE 19

Estudo Empírico 19

5.1. Visão Geral do Estudo 19

6. Metodologia 21

6.1. Participantes 21

6.2. Instrumento/ Questionário 22

6.3. Procedimento 22

7. Resultados e Discussão 24

7.1. Percepções Sobre a Frequência de Discriminação da Mulher e de Outros Grupos Sociais em Portugal e Moçambique 24

7.2. Experiências e Observação de Sexismo em Portugal e Moçambique 25

7.3. Sexismo e Outras Formas de Discriminação Social na Sociedade em Portugal e Moçambique 26

7.4. Concepções Sexistas do Trabalho em Moçambique: Comparação entre Homens e Mulheres 29

7.5. Satisfação com o Trabalho em Moçambique: Comparação entre Homens e Mulheres 32

7.6. Religião e Papéis de Género em Moçambique 33

7.7. Religião e Consciência de Género das Mulheres Moçambicanas 34

8. Conclusões 35

9. Referências 37

Índice de Tabelas

Tabela 1: Perceção da discriminação de várias minorias sociais em Portugal e em Moçambique – percentagens de respostas. Para cada minoria foram colocadas em negro as percentagens que agrupadas (Bastante Comum e Comum versus Raro, Muito Raro ou Não existe) somam mais de 50%, ou seja, a maioria das respostas. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal... 25

Tabela 2: Percentagens de participantes que mencionaram "ter presenciado uma situação de discriminação", e "ter-se sentido discriminado" (separados por sexo), nos 12 últimos meses. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. Em negro, os valores mais elevados em cada coluna. 26

Tabela 3: Médias e desvios-padrão das opiniões face a ocupação de cargos elevados do País por pessoas de grupos sociais discriminados. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. 27

Tabela 4: Percentagem de participantes que mencionaram cada um dos factores listados como podendo desfavorecer os candidatos a um emprego. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. 28

Tabela5: Percepção sobre o esforço desenvolvido no País para aumentar a diversidade no local de trabalho relativamente a diversas minorias sociais. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. Para cada minoria foram colocadas em negro as percentagens que agrupadas (Sim, certamente e

Sim, em parte versus Não muito, De forma alguma ou Não há necessidade) somam mais de 50%, ou seja, a maioria das respostas. 28
Tabela 6: Percentagens de respostas à questão "*Em que medida as suas responsabilidades familiares dificultaram a sua carreira profissional ou as suas oportunidades de emprego*" em função do sexo do respondente.. 29
Tabela 7: Percentagens de respostas à questão "*As mulheres são discriminadas no local de trabalho*" em função do sexo do respondente. 30
Tabela 8: Percentagens de respostas às questões "*Pense agora na forma como as pessoas que têm um trabalho semelhante ao seu progridem na carreira. Em que medida considera que, na maioria dos casos, as pessoas que querem ser promovidas tenham que trabalhar mais horas*" "*Em que medida considera que, na maioria dos casos, as pessoas que querem ser promovidas tenham que estar dispostas a ir viver para outra zona*" nos sectores Privado e Público e na amostra total, e em função do sexo do respondente. 31
Tabela 9: Médias da satisfação registada (desvio padrão por baixo em letras mais pequenas) nas quatro áreas em função do Sexo do respondente (teste de diferenças) e do Sector em que trabalham. Nota: *p>.05; ** p>.01; *** p>.001 32
Tabela 10: Médias (desvios padrão em baixo com letra pequena) da concordância com 3 afirmações sobre os papéis de género tradicionais em função da religião dos respondentes. Nota: *p<05. 33
Tabela 11: Percentagem de respondentes mulheres que sentem pertencer ao grupo das mulheres e que adeririam ao movimento das mulheres na amostra total e em função da religião professada 34

Índice de Anexos

ANEXOS XI

ANEXO 1: Questionário utilizado no estudo XII

ANEXO 2: Items retirados do Eurobarometer 77.4 – 2012 – Questionnaire TNS Opinion & Social e do ISSP 2002 – Family and Changing Gender Roles III Questionnaire XIII

1. Introdução

Nos dias de hoje, o papel da mulher é muito diferente daquele que era no começo do século XX: para além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade, a mulher continua ainda responsável pelas tarefas consideradas "tradicionais" da mulher (cuidadora dos filhos e do lar) (Kiaušienė, Štreimikienė & Grundey, 2011; Irigaray & Vergara, 2011). De facto, trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente e um grande motivo de orgulho para as mulheres visto que o mercado de trabalho era, e é, tido como tipicamente masculino. Contudo, ao assumir tarefas fora de casa, a mulher não conseguiu suprimir ou, pelo menos, suavizar as suas atribuições domésticas. Além de contribuir para o proveito do lar, mantem as suas atividades domésticas e os cuidados com os filhos (muitas vezes, sem alguma ajuda).

Nas últimas décadas, as mulheres têm atuado com dedicação e profissionalismo em todos os sectores do mercado de trabalho; contudo, ainda se deparam com as barreiras culturais do preconceito e da discriminação.

Enquanto uns consideram a discriminação como um problema de identidade (Uzma, 2004 cit. in Channar, Abbassi & Ujan, 2011), outros consideram-na como resultante de aspetos históricos (Kiaušienė et al., 2011); mas é importante salientar que a maior parte dos autores concordam que, o ser humano vive num mundo de estereótipos culturais, superstições e atitudes naturalizadas que não são eliminadas somente com a introdução de novas leis (Kiaušienė, Štreimikienė & Grundey, 2011; Irigaray & Vergara, 2011).

Bourdieu (2007; cit. in Irigaray & Vergara, 2011) considera que por vezes a discriminação relativamente à mulher é apresentada em forma de supremacia, a qual é, muitas vezes, simbólica, leve, insensível e invisível para as próprias vítimas.

Os estereótipos e preconceito face à mulher, resultantes de atitudes culturais sobre o que é considerado tradicional para o homem e para a mulher, existem com maior ou menor força em todo o mundo. De facto, pode-se dizer que em cada sociedade há uma cultura de homens que difere da cultura de mulheres, que ajuda a

explicar por que é tão difícil mudar os papéis tradicionais de género (Hofstede, 1991, cit. in Kiaušienė et al., 2011).

Os estereótipos sexuais são atitudes culturais e sociais relativamente aos papéis, funções e características "masculinas" ou "femininas". Os estereótipos sexuais influenciam as escolhas das mulheres e dos homens nos estudos e empregos e podem levar a um mercado de trabalho segregado e discriminatório do género. Reingardienė (2004) constatou que a sociedade até pode permitir que a mulher tenha uma fonte de rendimento (um trabalho), mas, o "fazer carreira profissional" é algo que é visto como tipicamente masculino (cit. in Kiaušienė et al., 2011). Ou seja, mesmo que algumas mulheres tenham sucesso profissionalmente, isso não quer dizer que a igualdade de oportunidades tenha sido alcançada nas configurações socioculturais (Channar et al., 2011).

Apesar das dificuldades encontradas no mercado do trabalho, vários estudos mostram que as mulheres se comprometem mais com a profissão e com a organização onde a exercem (Bastos et al.,1998, cit. in Irigaray & Vergara, 2011). Tal facto, ainda assim, não diminui a discriminação, fazendo com que as mulheres se sintam insatisfeitas e inseguras no trabalho (Irigaray & Vergara, 2011). De facto, devido ao do impacto que tem sobre a sua autoconfiança e sobre a sua motivação para progredir, o sucesso na carreira profissional é de extrema importância para as mulheres (Sturges, 1999, cit. in Herrbach & Mignonac, 2012).

Alguns países encontram-se um passo à frente no combate ao sexismo, mas outros, como Moçambique, ainda estão a começar o combate pela igualdade da mulher. Este combate é de grande importância para o desenvolvimento do país visto que este passa também pelo combate/diminuição de todo e qualquer tipo de discriminação.

Moçambique encontra-se entre os países do 3º mundo e é um dos países com um elevado índice de pobreza, facto que está associado aos baixos níveis educacionais. Estes índices verificam-se, no entanto, ainda mais altos no sexo feminino, devido à cultura enraizada do papel da mulher neste país.

De fato, em Moçambique verifica-se alguma resistência no que diz respeito à mudança de comportamentos com o objetivo de diminuir a discriminação da mulher. Os motivos desta oposição e resistência incluem a salvaguarda das tradições como

forma de preservação da identidade Moçambicana já que muitos Moçambicanos vêm as tradições como sendo muito importantes para a cultura Moçambicana (FIDH-LDH, 2007).

Segundo o Banco Mundial (2008), os elevados níveis de discriminação associados à cultura e à pobreza, fazem com que os agregados familiares chefiados por mulheres sejam ainda mais vulneráveis, possuindo menos bens e recursos de produção (cit. in Klaveren et al., 2009). De facto, a agricultura proporciona subsistência, emprego e rendimentos à maioria da população Moçambicana, constituindo as mulheres a maior parte da mão-de-obra; contudo, são os lares chefiados por mulheres os que enfrentam maiores dificuldades (Klaveren et al., 2009).

O Estado Moçambicano tem procurado eliminar os estereótipos sexuais que remetem a mulher para a esfera doméstica, atribuindo-lhe a responsabilidade principal pelo cuidado da família, e o homem para a esfera pública, atribuindo-lhe as responsabilidades profissionais.

Ao longo do texto, abordarei os tópicos da discriminação da mulher, em geral, especificamente nos contextos de trabalho, e na sociedade Moçambicana, de forma a enquadrar o estudo empírico.

2. Sexismo e Discriminação da Mulher: Visão Sociocultural

Durante muito tempo, a mulher foi considerada somente pela função reprodutiva e cuidadora do lar. Contudo, recentemente, a mulher foi deixando de desempenhar apenas esse papel e, gradualmente foi conquistando o seu espaço na sociedade, tarefa que se tem revelado difícil devido à discriminação resultante do estereótipo ainda enraizado na sociedade.

Segundo Uzma (2004; cit. in Channar et al., 2011), a discriminação é um problema de identidade visto que as crianças formam a sua identidade desde pequenas com base nas relações com os seus pais e parentes. Ora estes, normalmente, consideram as meninas como mais frágeis e tímidas, que precisam de proteção. Isto faz com que, na idade adulta, elas não possam sugerir ou protestar em qualquer circunstância e promove a sua subjugação às figuras de autoridade.

Para Jankauskaitė e Mackevičiūtė (2005) os aspetos históricos mostram que nem o bem-estar económico, nem as decisões políticas asseguram a igualdade entre homem e mulher, pois o maior obstáculo encontra-se nos estereótipos sobre os papéis do homem e da mulher na sociedade (cit. in Kiaušienė, Štreimikienė & Grundey, 2011). Ou seja, aos olhos da sociedade, a mulher é responsável pela casa e pela família sendo o homem responsável pelos aspetos públicos/ profissionais (Jankauskaitė, 1999, cit. in Kiaušienė et al., 2011).

A discriminação está assim associada ao facto de o ser humano perceber e interagir com os outros através de estereótipos, superstições e atitudes naturalizadas. De fato, já em crianças, é incutido que o papel da mulher é o de cuidar da família e o do homem é o do suporte da mesma, ou que o homem não chora "por ser forte", lutador e destemido. Assim sendo, pode-se afirmar que os estereótipos sexuais são resultantes de atitudes culturais daquilo que é considerado adequado para o homem e para a mulher (European Commission, 2009, cit. in Kiaušienė *et al.*, 2011). Estes tipos de estereótipos estão assim na base da discriminação da mulher.

Corroborando os autores anteriormente citados, Irigaray e Vergara (2011) consideram que, historicamente, as mulheres têm sido discriminadas e que o seu papel social tem sido limitado principalmente à esfera doméstica. Para estas autoras,

o universo doméstico refere-se a símbolos familiares, tais como, cultivar a horta, cuidar das crianças, e a reprodução. Já os homens estão destinados a espaços públicos, às guerras, armas e máquinas (Yaguello, 2001, cit. in Irigaray & Vergara, 2011). Esta caracterização social dos sexos, que coloca os homens como protagonistas sociais, encontra-se também presente nas relações de trabalho.

Durante a I Guerra Mundial, a limitação da mulher à esfera familiar começou a mudar. Segundo Irigaray & Vergara (2011), as mulheres tiveram de preencher a lacuna deixada pelos homens na força de trabalho, o que fez com que as mulheres adquirissem alguma mobilidade, conquistando o direito de votar ou de usar roupas mais confortáveis. Tal mudança foi de extrema importância na definição da autoestima feminina. Na década de 1980, com a grave crise económica que atingiu o mundo, causando uma elevada taxa de desemprego entre os homens, as mulheres tiveram de assumir o "prover o pão para a família" (Irigaray & Rocha-Pinto, 2006, cit. in Irigaray & Vergara, 2011).

Alguns autores consideram que a supremacia masculina é imposta pela violência, algumas vezes simbólica, leve, insensível e invisível para as próprias vítimas, as mulheres, ou até, com o reconhecimento e consentimento das próprias vítimas. A lógica da dominação masculina vai para além de todas as relações sociais uma vez que é no nome de uma entidade simbólica que é reconhecida quer pelos dominadores quer pelas dominadas (Bourdieu, 2007, cit. in Irigaray & Vergara, 2011).

O poder simbólico do homem pode ser exercido pela linguagem (o modo de falar, as expressões que são utilizadas, o uso de género), pela cristalização de um modo de pensar (os homens devem ser mais objetivos que as mulheres), pela maneira de falar (os homens devem ser mais silencioso), através da imposição de um modo específico de vida (determinação de roupas e cores) e, principalmente pela linguagem corporal (os homens devem ser mais contidos, usar menos gestos). Normalmente este tipo de poder também se manifesta nas práticas sexuais, já que se baseia na premissa de que há uma divisão fundamental entre o masculino (ativo) e o feminino (passivo), ou seja, a formação da identidade feminina ocorre sob o confronto irreconciliável do masculino *versus* feminino.

É seguro dizer que, todos os dias, as mulheres enfrentam obstáculos que as impossibilitam de mostrar as suas capacidades no mercado do trabalho, pois as

mulheres não são valorizadas pelas suas habilidades, mas sim depreciadas por, alegadamente, possuírem poucas habilidades e não serem capacitadas para a realização de trabalhos de maior responsabilidade ou criatividade. O mesmo estereótipo vai influenciar as escolhas masculinas e femininas no local de trabalho, assim como dividir o mercado do trabalho por sexos, tornando o desenvolvimento da carreira feminina mais complicado e problemático do que o desenvolvimento da carreira masculina (Kiaušienė et al., 2011).

Apesar de as culturas serem diferentes em todo o mundo, é seguro dizer-se que em muitas sociedades, as categorias masculinas e femininas estão associadas a características diferentes, que formam as expectativas de comunicação recíproca e comportamento particular para os homens e mulheres (Kiaušienė et al., 2011). A masculinidade é historicamente associada não só com o racionalismo e força física, mas também com o pensamento crítico, a autoconfiança, e geralmente são os homens que dominam, são mais persistentes, enérgicos e ativos; enquanto o conceito feminilidade encarna particularidades opostas à masculinidade, isto é, a tendência para cuidar de outros, dependência dos outros, a cooperação, a precaução, ou a obediência.

Os estereótipos sexuais são atitudes culturais e sociais relativamente aos papéis e funções do "masculino" ou "feminino". Os estereótipos sexuais podem influenciar as escolhas das mulheres e dos homens nos estudos e empregos e pode levar a um mercado de trabalho segregado e discriminatório do género aumentando a dificuldade em superar o sexismo no domínio do emprego.

Reingardienė (2004) constatou que a sociedade até pode permitir que a mulher tenha uma fonte de rendimento (um trabalho), mas o "fazer carreira profissional" é algo que é visto como tipicamente masculino (cit. in Kiaušienė et al., 2011).

3. Sexismo e Discriminação da Mulher no Trabalho

A discriminação de género no local de trabalho pode ser vista em aspetos como, retribuição salarial, promoções de cargos, e delegação de tarefas. Para Wayne

(1995), a discriminação pode ser definida como a atribuição de vantagens ou desvantagens a membros de um grupo particular em comparação com os membros de outros grupos (cit. in Channar et al., 2011).

Segundo Mullany (2011), as últimas estatísticas feitas pela Organização das Nações Unidas mostram que, em todo o mundo, apenas um em cada quatro gestores é mulher, que as mulheres são 17% menos bem pagas que os homens e que apenas 15 chefes de Estado ou de Governo são atualmente as mulheres (UN Women, 2010). Nos países do 3º mundo (África, Ásia e no Pacífico), a percentagem de mulheres na liderança/cargos gerenciais é ainda menor do que uma em cada quatro – entre 13% a 15% (ver Mills & Mullany, 2011, cit. in Mullany, 2011). As mulheres constituem atualmente apenas 18,4% da participação parlamentar em todo o mundo (IDEA 2010, cit. in Mullany, 2011).

A falta de mulheres em cargos de liderança é comumente referida como o problema do "teto de vidro" (Morrison & Velsor, 1987), a barreira que dificulta às mulheres alcançar os cargos mais altos nos locais de trabalho.

O teto de vidro não existe ou está menos presente para as mulheres de classe alta, pois estas têm mais autonomia no trabalho (Channar et al., 2011). Mas, apesar de algumas mulheres conseguirem romper o teto de vidro é importante perceber que isso não significa que a igualdade tenha sido alcançada, ou seja, o facto de algumas mulheres terem sucesso profissionalmente não quer dizer que a igualdade de oportunidade foi alcançada nas configurações socioculturais (Channar et al., 2011). Segundo Mullany (2011), quando há um posicionamento ideológico de masculinidade como norma dominante para cargos de liderança, torna-se mais complicado para as mulheres ocuparem posições de topo ou terem salários realmente merecidos. Segundo a autora, apesar da percepção de igualdade, o sexismo está ainda muito enraizado no mercado do trabalho e as mulheres ainda não estão, de facto, significativamente representadas em posições de liderança.

A existência da discriminação no local de trabalho pode ser experienciada de várias formas e pode ter consequências negativas para a empresa/ organização onde a discriminação ocorre. De facto, segundo Channar e colaboradores (2011), a discriminação da mulher no trabalho pode ter impacto na satisfação e motivação, no entusiasmo e nível de *stress* dos trabalhadores.

Nos dias de hoje, os departamentos de recursos humanos das organizações já começam a focalizar os seus esforços na heterogeneidade do ambiente de trabalho, no que diz respeito ao recrutamento e seleção de mão-de-obra (Decenzo, 1998, cit. in Channar et al., 2011). Este novo posicionamento dos departamentos de recursos humanos deve-se ao facto da diversidade ser extremamente importante nas organizações. De facto, gerir a diversidade significa estabelecer um ambiente de trabalho heterogéneo, eliminando assim as vantagens e desvantagens entre os membros dos grupos da organização (Wayne, 1995, cit. in Channar et al., 2011). Apesar dos esforços feitos pelos departamentos de recursos humanos de algumas empresas, muitos motivos contribuem para o não recrutamento, seleção ou promoção das mulheres nas organizações.

Segundo Erik e colaboradores (2006, cit. in Channar et al., 2011), as mulheres são ainda mais discriminadas quando têm filhos pequenos, ou por serem novas ou velhas (em comparação com as mulheres de idade média). Além disso, a discriminação da mulher acontece mais no sector privado que no público.

Outros autores como Susan e colaboradores (1998) consideram que as mulheres são discriminadas no local de trabalho devido a um viés racional da discriminação, ou seja, os decisores discriminam por pensarem que os seus superiores assim o preferem e não por opção própria. Estes autores também constataram que, normalmente, os administradores apoiam o comportamento discriminatório e, isto, ocorre mais nas posições de topo do que na base das organizações. O viés racional da discriminação ocorre também mais no sector público que no privado (cit. in Channar et al.,2011).

Está comprovado que a promoção da igualdade do género é fundamental para o desenvolvimento de qualquer país. Investir na igualdade de género é fundamental para melhorar as condições económicas, sociais e políticas. Segundo as Nações Unidas, a igualdade do género apresenta um efeito multiplicador na produtividade, eficiência e crescimento económico sustentável (cit. in Duarte, Santos e Carapeto, 2009). Embora tenham havido progressos consideráveis nas últimas décadas, persistem diferenças significativas nas condições do mercado de trabalho entre homens e mulheres, o que constitui um obstáculo ao crescimento económico.

A desigualdade pode ser analisada através do diferencial salarial entre os géneros sendo que o homem continua em vantagem sobre a mulher mesmo que ambos

tenham uma formação e empregos equivalentes. Por exemplo, em Portugal, em quase todos os sectores de atividade, as mulheres recebem salários inferiores aos homens (Ministério do Trabalho e da Segurança Social Português, 2007), não pela sua qualificação ou pelo desempenho das suas funções, mas sim pela existência da discriminação (cit. in Duarte et al., 2009). A título de exemplo, em 2009, Duarte e colaboradores colheram dados do Instituto Nacional de Estatística e do Ministério do Trabalho Português e verificaram que as mulheres representam a maioria da população empregada com maior escolaridade, e que, apesar de serem minoritários na população com formação superior, os homens ocupam cerca de 55% dos quadros superiores. Embora as mulheres tenham maior formação educacional que os homens, estes ocupam a maior parte dos quadros superiores no mercado do trabalho. Através do Livro Branco das Relações Laborais (2007, cit. in Duarte et al., 2009) publicado pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social Português, estes autores também apuraram que os homens auferem em média um salário superior ao das mulheres em cerca de 30% e, que o montante de remuneração dos homens é superior em todas as idades, qualquer que seja o nível de educação.

Ainda na população portuguesa, Duarte e colaboradores (2009) constataram que as mulheres estão relativamente pouco representadas nos lugares de topo, mesmo que sejam sectores com maior representação de mulheres (casos da educação, saúde e do comércio em geral); a maioria dos lugares de topo (e melhor remunerados) é ocupada por homens.

Somente 7,7% de gestores de topo são mulheres, contudo, estas representam 41% e 56% de todos os gestores intermédios e técnicos, respetivamente. As mulheres em funções de topo recebem, em média, mais 3,5% do que os seus colegas masculinos, ao passo que as mulheres em posições intermédias têm aproximadamente menos 12% de remuneração (Duarte et al., 2009).

Embora a mulher tenha bastantes dificuldades no mercado do trabalho, estudos mostram que elas apresentam maior compromisso com a organização e com a sua profissão quando comparadas aos homens (Bastos et al.,1998, cit. in Irigaray & Vergara, 2011); contudo, continuam a ser discriminadas, o que as deixa insatisfeitas, inseguras e angustiadas (Irigaray & Vergara, 2011).

Os estudos mostram que as mulheres sentem-se discriminadas das seguintes formas: a existência de barreiras em relação à promoção profissional e restrições em

relação a cargos de responsabilidade nas empresas (Betiol, 2000; Silva, Vilas Boas; Brito, 2001), um maior nível de exigências de superiores quando são casadas e têm filhos (Oliveira; Oliveira; Dalfior, 2000), ocupação de posições hierárquicas inferiores às dos homens, mesmo quando têm melhores qualificações profissionais (Madruga et al., 2001), comportamento sexista por parte dos chefes e colegas de trabalho e, finalmente, a imposição de um modelo masculino para o discurso e atitudes para o sucesso profissional (cit. in Irigaray& Vergara, 2011).

Na maioria das vezes, os homens não percebem a discriminação como tal dado que este comportamento está encoberto por discursos politicamente corretos ou mascarado pelo humor (Irigaray & Vergara, 2011).

Como foi dito anteriormente, as mulheres de classe alta podem não sofrer tão fortemente o efeito *teto de vidro*, mas, segundo Santos (2006) e Irigaray (2008), a discriminação da mulher existe em qualquer circunstância, ou seja, mesmo que as mulheres sejam ricas, bonitas ou em posições mais altas no trabalho, continuam a ser discriminadas (cit. in Irigaray & Vergara, 2011).

4. Sexismo e Discriminação da Mulher em Moçambique

Moçambique encontra- se entre os países do 3º mundo e faz parte dos países com um elevado índice de pobreza e baixos níveis educacionais. Como na maior parte dos países africanos, estes índices verificam-se mais no sexo feminino, o que está associado à cultura enraizada nestes países a respeito do papel da mulher.

O Ministério da Mulher e Ação Social (MMAS) é o órgão central do Estado Moçambicano responsável pela execução e desenvolvimento de políticas em prol da mulher. O trabalho deste ministério divide-se em duas áreas de promoção de ações que visam combater a discriminação da mulher, (1) enfatizando o seu valor na família e na sociedade e (2) promovendo a participação da mulher nas esferas política, económica, social e cultural e ação social. Este trabalho é feito através da promoção de ações de proteção a camadas socialmente vulneráveis que necessitam de apoio social, psicológico, material e moral como, crianças, idosos e pessoas com deficiência (Reisman & Lalá, 2012). Através destas duas áreas de atuação, o MMAS tenta fornecer à mulher Moçambicana, não somente através do sistema educacional, um

futuro empoderamento centrado no alívio da pobreza partindo do princípio que mulheres empoderadas constroem famílias fortes e com um forte sentimento de pertença à sociedade (cit. in Reisman & Lalá, 2012).

Segundo a Federação Internacional dos Direitos Humanos - Liga dos Direitos Humanos (FIDH-LDH, 2007), a Constituição Moçambicana estabelece claramente uma igualdade de sexo em todas as áreas da sociedade e proíbe qualquer discriminação legislativa, política, económica e social, apesar de não definir o termo discriminação (ver Artigo 6, 67 e 69 da Constituição de Moçambique).

Dada à situação do país no que diz respeito à pobreza e ao grande número de analfabetos, existe grande oposição à mudança. Os motivos desta oposição e resistência incluem a salvaguarda das tradições como forma de preservação da identidade Moçambicana. Isto porque, muitos Moçambicanos vêm às tradições como sendo muito típicas da cultura Moçambicana e que, por isso, devem ser fortificadas, e não enfraquecidas (FIDH-LDH, 2007).

4.1. Contexto Social, Político e Económico

Depois de ter obtido a sua independência de Portugal em 1975, Moçambique perdeu a maior parte do capital, funcionários públicos, gestores e trabalhadores qualificados, os quais eram portugueses e saíram do país nessa altura. A eclosão da guerra civil, entre o movimento de libertação FRELIMO e as forças rebeldes da RENAMO, financiadas pelos regimes rodesiano e do apartheid na África do Sul entre 1976-1992, assim como as repetidas calamidades naturais (secas, cheias e outras), dificultaram seriamente o desenvolvimento do país (Klaveren, Tijdens, Hughie-Williams & Martin, 2009; FIDH-LDH, 2007).

Em 1986, a economia entrou em colapso total e, nessa altura, os indicadores sociais encontravam-se entre os piores do mundo (Tarp et al., 2002, cit. in Klaveren et al., 2009).

Após as primeiras eleições livres em 1994, o forte crescimento económico num sistema de mercado livre, criou espaço para se combater a pobreza, sobretudo, a rural. Os doadores internacionais davam especial apoio aos projetos Moçambicanos que visavam à capacitação da mulher e a integração de questões relacionadas com a

mulher em todos os níveis (Van den Bergh- Collier, 2007, segundo Klaveren et al., 2009). A vida melhorou, então, consideravelmente para muitos Moçambicanos. Os rendimentos dos agregados familiares aumentaram, melhorando o acesso aos serviços públicos assim como a qualidade destes. Em 2008, Banco Mundial referiu que, para o período 1994-2003, "Moçambique teve um êxito espantoso no restabelecimento do crescimento e no aumento do bem-estar". A redução da pobreza rural em Moçambique foi até apelidada como uma das mais bem-sucedidas do mundo (cit. in Klaveren et al., 2009, p. 9).

Todavia, segundo o Relatório do Governo de Moçambique para o Comité da CEDAW (Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, cit. in FIDH-LDH, 2007), Moçambique está longe de conseguir tirar da pobreza os seus vinte milhões de habitantes e de lhes oferecer condições de vida decentes – de facto, um em cada dois Moçambicanos vive em pobreza extrema.

O regime Moçambicano, tem a sua política relativamente à mulher é muito influenciada por princípios religiosos. O governo e as associações consideram que é necessário trabalhar com os grupos religiosos devido à sua influência sobre as pessoas, contudo, os representantes das comunidades religiosas e líderes tribais acusam os ativistas dos direitos das mulheres de promoverem a imoralidade e de destruírem as famílias. Consequentemente, a proteção dos direitos sociais e económicos das mulheres é fraca. O governo reconhece a situação, mas sente-se incapaz de efetuar mudanças porque este problema, de acordo com o governo, é o resultado da situação de pobreza do país e da falta de fundos públicos para a realização de ações (FIDH-LDH, 2007).

4.2. Sexismo no Sector Público

Apesar da tentativa do governo em tentar minimizar a situação de discriminação da mulher no trabalho e na sociedade Moçambicana, a participação feminina no sector público parece não acompanhar a masculina. Tal deve-se a práticas que favorecem o recrutamento de homens (principalmente, casados) (Klaveren et al., 2009).

Embora a situação em relação à discriminação seja considerada como resultante da cultura e pobreza crítica existente em Moçambique, entre 1997-2003, os salários no sector público aumentaram rapidamente e a taxa da pobreza em agregados familiares governados por um empregado do sector público desceu para apenas 33% em 2003 (Banco Mundial, 2008, cit. in Klaveren et al., 2009). Contudo, também aqui se nota a discriminação em relação ao sexo feminino, pois o decréscimo da pobreza verificou-se somente nos agregados familiares em que o funcionário público era o homem; no caso dos agregados chefiados por mulheres, eram cerca de 20% mais pobres que os anteriores. Estes resultados são em grande medida confirmados por um inquérito domiciliar à pobreza efetuado em 2006. Em média, os agregados familiares chefiados por homens tinham melhores condições que os agregados familiares chefiados por mulheres. Na realidade, os agregados familiares chefiados por mulheres são mais vulneráveis, possuindo menos bens e recursos de produção (Banco Mundial, 2008, cit. in Klaveren et al., 2009).

O nível de competências da população ativa é nitidamente mais alto no sector público (embora apenas 42% dos funcionários públicos sejam qualificados; Klaveren et al., 2009). Mas, o enorme progresso verificado, com mais 71% de qualificados em 2003 em comparação a 1997, apenas se verifica nos homens. De facto, existe uma tendência para se excluírem as mulheres, na promoção à cargos qualificados do sector público. Com raras exceções, as mulheres continuam nos níveis baixos da hierarquia nos sectores públicos e, embora a lei garanta pagamento igual para trabalho igual, o pagamento desigual continua a ser a norma e a lei não sanciona os casos de violações (Klaveren et al., 2009).

Em relação ao recrutamento, a situação em Moçambique não se apresenta muito satisfatória. Segundo Klaveren e colaboradores (2009), um inquérito de 2004 indicou que, tal como noutros países africanos, as práticas de recursos humanos das maiores empresas continuam a ser de natureza pessoal, informal e imposta pelos quadros superiores, isto é, dependem dos contatos pessoais (as conhecidas “cunhas”).

No que diz respeito aos despedimentos, em metade dos casos, as práticas de recursos humanos baseavam-se nas percepções ou preconceitos dos gerentes (Webster & Wood, 2005, cit. in Klaveren et al., 2009).

4.3. Sexismo nos Sectores Agrícola e Informal

O caso da discriminação da mulher é particularmente alarmante no sector agrícola, onde trabalham 90% das mulheres economicamente ativas. De facto, a maioria da população Moçambicana ainda sobrevive à base da agricultura de subsistência, isto é, a agricultura proporciona emprego e rendimentos a 80% da população Moçambicana. Contudo, no caso das mulheres, apenas 20% recebem salário (Klaveren et al., 2009). Assim, nas zonas rurais, os lares chefiados por mulheres enfrentam ainda maiores dificuldades do que nas zonas urbanas. Isto se deve, em parte, ao facto das trabalhadoras rurais não terem conseguido ainda diversificar as suas formas de rendimento tão eficazmente como os seus homólogos masculinos. Segundo as conclusões deste estudo, a melhoria da produtividade das mulheres na agricultura seria decisiva para impulsionar o crescimento económico e reduzir a pobreza. Já nas áreas urbanas, dois terços das mulheres trabalham no sector informal especialmente em pequenas lojas e em condições precárias (Banco Mundial, 2008, cit. in Klaveren et al., 2009).

Muitas organizações tentam ajudar as mulheres a escaparem desta vulnerabilidade económica, tanto no campo como na cidade, através da criação de atividades denominadas "atividades de geração de receitas" (FIDH-LDH, 2007). Os doadores encorajam muito estas atividades, mas o seu impacto é limitado porque, normalmente, restringem a mulher a trabalhos que exigem poucas qualificações e com pouco potencial económico (plantar vegetais, costurar, bordar, cerâmica, fabricar sabão). Além disso, o rápido crescimento destes projetos de pequena escala saturou os mercados desencorajando as mulheres a aderirem. Por outro lado, a hipótese dos "microcréditos" não tem tido sucesso já que as suas condições são muito restritivas e as suas taxas de juros muito elevadas.

4.4. Sexismo - Pobreza, Educação e Comunicação

Em Moçambique, a educação é, tanto para mulheres como para homens, o fator mais determinante do nível salarial (Banco Mundial, 2008, cit. in Klaveren et al., 2009). Calculou-se que a mão-de-obra qualificada, nas zonas rurais, aufere aproximadamente 20% mais do que a mão-de-obra não qualificada. Nas zonas

urbanas, a vantagem salarial concedida à mão-obra qualificada é de 50% em relação à rural, e 100% superior em relação à mão-de-obra não qualificada. Baseados nestes dados, pode-se dizer que para resolver a discriminação da mulher, deve-se resolver o problema da educação logo a seguir ao da pobreza.

A proporção de jovens do sexo feminino no ensino superior é muito baixa. Em 2006, a taxa global de alfabetização para as mulheres adultas estimava-se em 36%, ligeiramente mais do que metade da taxa correspondente à dos homens. As inscrições masculinas na escola não são satisfatórias, mas as femininas são mesmo muito baixas, existindo portanto uma severa desigualdade entre os sexos nesta área (FIDH-LDH, 2007). As inscrições femininas nas escolas, por exemplo, têm dado passos largos em Maputo aonde a maioria das raparigas vai à escola primária. Contudo, continuam insuficientes nas zonas rurais onde se encontra a maior parte da população. O Centro e o Norte têm taxas de inscrição mais baixas em comparação ao Sul do País; este facto deve-se provavelmente à centralização do poder na zona sul, que é onde se encontra a capital do país (FIDH-LDH, 2007). A desigualdade entre os sexos na educação é assim agravada pelas assimetrias entre as diferentes regiões do país e entre as áreas urbanas e as rurais.

Para a FIDH-LDH (2007), a baixa aderência à escola por parte das raparigas deve-se ao facto de as raparigas serem obrigadas desde muito novas a cuidarem das questões domésticas tais como a cozinha, limpezas, transportar água, e cuidar dos mais novos. Em algumas áreas, muitas famílias nem sequer planeiam inscrever as raparigas nas escolas; o casamento acontece, frequentemente, numa idade tenra, o que, habitualmente, obriga as raparigas a deixarem de estudar. Já com os rapazes, a escola surge como norma.

Segundo FIDH-LDH (2007), as autoridades estão a tentar combater esta desigualdade através de várias campanhas de consciencialização. O Ministréio da Educação faz apelos através da rádio a encorajar as famílias a inscreverem as suas crianças na escola, especialmente as raparigas. Também usa celebridades nacionais e regionais e líderes religiosos de diferentes crenças para encorajarem o acesso à escola.

As campanhas de consciencialização enfrentam outro problema que também devia merecer especial atenção, a questão da comunicação. Segundo Klaveren e colaboradores (2009), a rádio é o meio de comunicação com a cobertura mais

elevada, embora os homens tenham 1,5 vezes mais acesso a ela do que as mulheres. Os homens têm muito mais acesso aos meios de comunicação social do que as mulheres. Em 2005, 50% das mulheres adultas não tinham qualquer acesso aos meios de comunicação, comparado com apenas 22% dos homens adultos. Nesse ano, o acesso à televisão estava limitado a 15% das mulheres e a 23% dos homens. Além disso, os meios de comunicação impressos e televisivos transmitem em Português, compreensível apenas para uma minoria da população, nas zonas rurais.

4.5. Estratégias de Redução do Sexismo

Durante a luta de libertação nacional, em Moçambique, promoveu-se e incentivou-se a integração e participação ativa da mulher, não só em atividades produtivas, educativas e de âmbito social, como também em frentes de combate. Esta participação da mulher impulsionou a criação da Organização da Mulher Moçambicana (OMM), estrutura de enquadramento e orientação da mulher na luta pela sua emancipação (Conselho de Ministros, 2009). Mais, o princípio da igualdade de género foi reconhecido como fundamental pela Constituição escrita depois da Independência. Assim, em 2009 o Conselho de Ministros traçou uma estratégia de género na função pública, como forma de tentar minimizar a situações de discriminação deste tipo. De facto, os indicadores revelavam uma situação de desigualdade entre homens e mulheres, no que concerne à sociedade em geral, quer para Função Pública como para à privada.

O objetivo da "Estratégia de Género na Função Pública" (EGFP) foi garantir e reforçar as condições de exercício dos direitos à igualdade de oportunidades, de tratamento e de não discriminação da mulher, ou de outros fatores, com ela, relacionados, designadamente, a orientação e formação profissional, o ingresso, a promoção e progressão na carreira, o acesso a postos de direção e chefia, as condições de trabalho, e a conciliação da atividade profissional e com a vida familiar, fazendo da Função Pública um exemplo de boas práticas que pudesse ser replicado noutros sectores da sociedade (Conselho de Ministros, 2009).

O objetivo final da estratégia não era apenas uma igualdade de direitos (igualdade na lei, e, perante a lei), mas também de oportunidades e de tratamento, isto é, a estratégia assentava na justa distribuição de benefícios, recompensas e

oportunidades entre funcionários e funcionárias. O Estado procura eliminar os estereótipos sexuais, que remetem a mulher para esfera doméstica, atribuindo-lhe a responsabilidade principal pelo cuidado da família, e, o homem para a esfera pública, atribuindo-lhe as responsabilidades profissionais.

Segundo o Conselho de Ministros (2009), a necessidade de promover a igualdade de género e o "empoderamento" das mulheres, na família e no espaço público, não decorre apenas de razões de justiça social, mas também de exigências do desenvolvimento. A "Estratégia de Género para a Função Pública" elegeu seis áreas principais de ação: Política, Legislação, Organização, Procedimentos, Formação e Informação/ Comunicação. A escolha destas seis áreas teve como base a análise das desigualdades que foram sendo detectadas ao longo do diagnóstico do género no país, em geral, e, na Função Pública, em particular. Estas seis áreas surgem como os domínios em que é prioritário atuar (Conselho de Ministros, 2009).

Na área da Política, (1) garantir a mudança do paradigma do papel da mulher na sociedade através de políticas gerais e setoriais para a Função Pública que alterem a cultura de desigualdade; (2) criar condições que garantam o acesso das mulheres a todos os sectores do aparelho do Estado e a todos os cargos, qualquer que seja o seu nível de responsabilidade; (3) promover uma partilha mais equilibrada das responsabilidades dos funcionários e das funcionárias no trabalho combatendo os estereótipos sexuais; (4) garantir que a maternidade, a paternidade e as responsabilidades familiares não constituam um motivo de discriminação.

Na Legislação, pretende-se: (1) Assegurar que a legislação aplicável à Função Pública se encontre elaborada numa perspectiva de género e respeite os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo; (2) Adotar medidas de ação afirmativa, nos domínios do recrutamento, da seleção, da promoção e da progressão nas carreiras da Função Pública, que se estabeleçam, em igualdade de condições; (3) Garantir a proteção da maternidade.

Na Organização, o Governo tem como objetivo: (1) Promover uma coordenação eficaz entre serviços da área do Género e da Função Pública; (2) Promover a caracterização dos recursos humanos da Função Pública numa perspectiva de género.

Nos Procedimentos, verificou-se que, ao nível dos comportamentos e da linguagem utilizada, tanto por dirigentes como por colegas, é frequente transparecer alguma desconsideração em relação à capacidade das mulheres para realizarem determinadas tarefas, podendo resultar um ambiente de trabalho desfavorável às mulheres, suscetível de lhes criar inibições ou de pôr em causa a sua autoestima, o que tem naturalmente repercussões no seu desempenho e, por consequência, na sua progressão na carreira. Assim, pretende-se: (1) Garantir a neutralidade de género e a transparência no que diz respeito aos procedimentos e decisões respeitantes aos funcionários; (2) Garantir que a linguagem utilizada nos documentos da Função Pública respeite os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo.

Finalmente, na Formação, pretende-se: (1) promover a integração da dimensão do género em todas as formações ministradas pela Função Pública e em certas Universidades, criando cursos específicos em matéria de igualdade e não discriminação do sexo; (2) Dotar dirigentes, inspetores, professores, agentes da lei e ordem, prestadores de cuidados de saúde, e demais funcionários, a nível central, provincial e distrital, das competências necessárias para a integração do género; (3) Aumentar o nível de qualificação das funcionárias como forma de combater a segregação horizontal e vertical.

Na área da Informação / Comunicação, visa-se: (1) divulgar dos direitos e deveres dos funcionários públicos em matéria de igualdade e não discriminação e proteção da maternidade e da paternidade; (2) combater as discriminações múltiplas através de informação adequada, e, incentivar a realização nos serviços de debates/fora/workshops destinados ao público em geral e aos funcionários públicos em particular.

Em suma, pode-se dizer que, o principal objetivo do Estado Moçambicano com estas estratégias é a defesa e a promoção da igualdade dos cidadãos perante a lei, através do "princípio da igualdade de género", segundo o qual, o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica e social.

5. PERCEPÇÕES SOBRE SEXISMO NO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO DE PORTUGAL E MOÇAMBIQUE

Estudo Empírico

5.1. Visão Geral do Estudo

O objetivo deste estudo é tentar descrever as percepções de sexismo e de discriminação da mulher em Moçambique. O estudo foi planeado de forma a permitir comparar os dados recolhidos com outros anteriores que mediam as percepções dos Portugueses sobre os mesmos tópicos. Esta comparação permitiu assim uma avaliação, embora a um nível exploratório, da opinião pública sobre a situação da mulher nos contextos laborais e na sociedade Moçambicana em geral, e do esforço das autoridades em reduzir o sexismo. Foram ainda realizadas comparações relevantes como a dos contextos laborais Públicos e Privados, das várias religiões professadas ou da discriminação da mulher com a de outras minorias sociais. Finalmente, exploraram-se as experiências de sexismo dos inquiridos, do nível de satisfação no trabalho e das suas percepções sobre a carreira profissional, comparando homens e mulheres.

Para a realização do estudo foram inquiridos, através de um questionário *on-line*, 304 homens e mulheres, trabalhadores Moçambicanos do sector público como privado, cujas respostas foram, em parte, comparadas com as de 305 Portugueses com características equivalentes fornecidas, no ano transato, ao *Eurobarometer 77.4*.

Embora este seja um estudo exploratório, existem alguns resultados que se podem prever a partir dos factos e números apresentados na parte teórica. Assim, esperamos que mais respondentes Moçambicanos do que Portugueses considerem que é comum no seu respetivo país a mulher ser discriminada em relação ao homem. Esperamos ainda que mais respondentes Moçambicanos tenham presenciado actos de discriminação de sexo e, as respondentes femininas tenham sentido essa discriminação, do que respondentes Portugueses. Mais respondentes Moçambicanos

que Portugueses devem considerar que o sexo feminino é desfavorecido na selecção para um emprego e, em média os primeiros devem sentir-se menos confortáveis com a eleição de uma mulher para um cargo de poder no país.

Como me referi atrás, a forma do homem e da mulher verem o trabalho não são as mesmas, dado que a mulher é sempre associada ao cuidado da família. Aos olhos da sociedade a mulher é responsável pela casa e pela família, sendo o homem responsável pelos aspetos públicos/ profissionais (Jankauskaitė, 1999). Com base nesta asserção espera-se que as mulheres considerem mais que os homens que as responsabilidades familiares limitam as oportunidades de emprego e dificultam bastante a carreira profissional; que é problemático ter um emprego que exija alguma mobilidade (mudar de residência); que as promoções implicam trabalhar muitas horas.

Uma das formas de analisar a desigualdade é através do diferencial salarial e promocional entre os sexos. Assim, o homem geralmente apresenta vantagens em comparação à mulher, mesmo que esta tenha uma formação e empregos rigorosamente equivalentes (Duarte et al., 2009). Espera-se então que, as mulheres estejam menos satisfeitas do que os homens nas diversas áreas do trabalho especialmente no que diz respeito ao salário e às promoções. Dado esforço do governo Moçambicano para estabelecer igualdade entre os sexos na Função Pública (ver acima, Estratégia de Género na Função Pública) este diferencial deve ser mais pronunciado nos trabalhadores no sector privado que no público.

Dada à importância da religião na sociedade Moçambicana (FIDH_LDH, 2007), espero encontrar diferenças na concordância com o papel tradicional da mulher e em outras posições sexistas, em função dpa religião do respondente. Desta forma, tendo em conta a respectiva orientação sobre ao papel da mulher na sociedade, espero encontrar respostas mais conservadoras e sexistas entre os respondentes Muçulmanos do que entre os Cristãos, Católicos ou Protestantes.

6. Metodologia

6.1. Participantes

Participaram neste estudo 304 respondentes dos quais 153 (50.3%) do sexo masculino e 151 do sexo feminino. A idade média destes respondentes é de 35.85 anos (*DP*=9.86) e varia dos 19 aos 59 anos. Destes respondentes, 51 (16.8%) possuíam o ensino secundário, 211 (69.4%) eram licenciados, 14 (4.6%) pós-graduados e 28 (9.2%) possuíam o grau de mestre. Em relação ao estado civil, a maioria dos respondentes são solteiros (47%), 33.2% são casados, 18.1% em união de facto, 2 respondentes são divorciados (0.7%) e 3 são viúvos (1%). No que diz respeito a residência dos respondentes, 205 (67.4%) residem na zona Sul do País (dos quais 48.7% em Maputo Cidade e 20.1% em Maputo Província) e 99 (32.6%) na zona Centro (Sofala). 74% dos respondentes trabalham no sector público e 26% no privado. Finalmente, 22 respondentes dizem serem de classe baixa, 152 de classe média baixa, 112 de classe média alta, 3 da classe alta e 15 não respondem.

A amostra Portuguesa foi extraída da base de dados do *Eurobarometer* 77.4 – 2012 (Portugal), disponível em www.gesis.org. A amostra extraída é constituída por 305 respondentes, dos quais 132 (43.3 %) do sexo masculino e 173 (56.7 %) do sexo feminino. A idade média destes participantes é de 36.39 anos (*DP*=10.11) e varia dos 17 aos 60 anos. Nesta amostra de Portugueses do *Eurobarometer*, a escolaridade é registada em anos: 15.4% dizem ter 13 anos de escolaridade (ensino secundário), 60% possuem entre 13 e 18 anos (licenciatura), e os restantes possuem mais que 18 anos de escolaridade (pós-graduações). Em relação ao estado civil, 20.3% dos respondentes são solteiros, seguidamente 68.5% são casados ou em união de facto, 6.9% são divorciados e 3.0% são viúvos. Finalmente, dos 305 respondentes, 40.7% dizem ser de classe baixa ou média baixa, 47,6% de classe média ou média alta, e, 9% da classe alta e 5.9% não respondem.

Como se pode constatar, a minha amostra Moçambicana e a Portuguesa do *Eurobarometer* são bastante idênticas em termos sócio demográficos permitindo por isso a comparação das respostas.

6.2. Instrumento/ Questionário

Na construção do questionário (ver Anexo 1), foram utilizados itens do *Eurobarometer 77.4 – 2012 – Questionnaire TNS Opinion & Social*, e do *ISSP 2002 – Family and Changing Gender Roles III Questionnaire - Portugal*, todos disponíveis em www.gesis.org (ver Anexo 2), e a *Escala de Satisfação no Trabalho* de Siqueira e colaboradores (2008).

O *Eurobarometer* consiste de sondagens realizadas pela Comissão Europeia desde 1973, e produz relatórios sobre a opinião pública relativamente a múltiplos aspetos relevantes para a União Europeia. O ISSP foi concebido em 1984, com o objetivo de abordar um conjunto de módulos destinados a áreas importantes das ciências sociais, que atualmente abrangem 40 países. Os itens extraídos destes inquéritos focam aspetos como a percepção da discriminação pessoal e do grupo no local de trabalho, do esforço para combater a discriminação, no local de trabalho e no país, preconceito sentido pelo próprio, a identificação ao grupo e à causa das mulheres. De forma a se adequarem à população Moçambicana, algumas das questões foram reformuladas.

A segunda parte deste estudo consiste na *Escala de Satisfação com o Trabalho*, que foi construída e validada no Brasil por Sequeira (2008). A escala assenta numa visão multidimensional de satisfação no trabalho e os seus 15 itens abordam cinco dimensões teóricas do conceito: *Satisfação com os colegas de trabalho, Satisfação com o salário, Satisfação com a Chefia*, S*atisfação com a natureza do trabalho* e *Satisfação com as promoções*. Os itens são respondidos em escalas de Likert que variam entre *(1) insatisfeito* e *(5) satisfeito* (ver anexo 5).

6.3. Procedimento

Para recolha dos dados, usou-se a aplicação *Google Docs* para criar o questionário *on-line*. Após a criação do questionário, foi gerado uma hiperligação, posteriormente enviado para uma lista de contatos eletrónicos, e divulgado em algumas redes sociais (*facebook* e *linkedin*). Esta *hiperligação* permitia que os

participantes preenchessem o questionário e fizessem a submissão do mesmo através do *Google docs*. É importante salientar que este estudo se destinou, exclusivamente, à pessoas inseridas no mercado de trabalho Moçambicano.

7. Resultados e Discussão

7.1. Percepções Sobre a Frequência de Discriminação da Mulher e de Outros Grupos Sociais em Portugal e Moçambique

Tal como esperado, a maioria dos respondentes Moçambicanos (64.8%) considera a discriminação de género comum ou muito comum enquanto, em Portugal, apenas 25.5% percepciona esse nível de regularidade (ver Tabela 1). De facto, este é o grupo social em que a discriminação percebida é maior em Moçambique do que em Portugal. A discriminação de grupos étnicos, de orientação sexual diferente ou com deficiência é percebida, tanto em Moçambique como em Portugal, como comum ou muito comum. Pelo contrário, a discriminação relativa à Religião e aos jovens (ter menos de 30 anos), é considerada rara em ambos os países. Finalmente, os mais velhos (ter mais de 55 anos), e aqueles com identidade de género diferente, são vistos mais em Portugal do que em Moçambique como muito discriminados.

Podemos assim verificar que o desfavorecimento da mulher relativamente ao homem é algo de extremamente enraizado na cultura Moçambicana. De facto, o sexismo atinge níveis mais altos do que os outros tipos de preconceito mais comuns, apenas igualado pelos de origem étnica. A mulher é pois, na opinião da minha amostra, dos grupos sociais mais discriminados em Moçambique.

	Tipos de Discriminação							
	Género		Orientação sexual		Ter mais de 55 anos		Ter menos de 30 anos	
%	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT
Bastante Comum	**14.5**	2.6	**23.0**	**11.1**	15.5	**11.8**	7.2	1.6
Comum	**50.3**	23.9	**35.2**	**46.2**	22.0	**39.3**	23.0	8.2
Raro	19.7	**36.4**	16.1	23.6	**19.4**	25.2	**23.0**	**32.5**
Muito Raro	6.9	**24.6**	7.2	9.8	**20.4**	13.4	**25.3**	**31.5**
Não existe	4.3	**10.5**	10.5	3.0	**11.5**	7.9	**16.4**	**24.3**
	Religião e crenças		Deficiência		Identidade de género		Origem étnica	
%	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT
Bastante Comum	8.9	2.3	**23.7**	**9.2**	10.9	**11.1**	**14.5**	**7.9**
Comum	12.2	25.2	**36.2**	**47.5**	23.7	**41.3**	**50.3**	**46.2**
Raro	**21.1**	**34.8**	13.2	27.2	**20.7**	26.6	19.7	29.5
Muito Raro	**15.1**	**24.9**	11.5	12.1	**12.8**	7.9	6.9	9.5
Não existe	**26.6**	**8.9**	10.5	2.0	**10.9**	3.6	4.3	3.9

Tabela 1: Perceção da discriminação de várias minorias sociais em Portugal e em Moçambique – percentagens de respostas. Para cada minoria foram colocadas em negro as percentagens que agrupadas (Bastante Comum e Comum versus Raro, Muito Raro ou Não existe) somam mais de 50%, ou seja, a maioria das respostas. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal.

7.2. Experiências e Observação de Sexismo em Portugal e Moçambique

A Tabela 2 resume as respostas dos Moçambicanos e dos Portugueses em relação a ter presenciado uma situação de discriminação e a ter sido alvo da discriminação nos últimos 12 meses.

	Presenciar		Sentir-se (masc.)		Sentir-se (fem.)	
	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT
Género	**16.0**	2.3	10.7	1.5	**19.6**	1.7
Origem étnica	12.0	5.6	**26.8**	**4.5**	4.3	**4.0**
Orientação sexual	13.0	5.6	1.8	0,8	0.0	1.2
Ter mais de 55 anos	9.0	**6.2**	1.8	**4.5**	17.4	**4.0**
Ter menos de 30 anos	5.0	1.3	1.8	1.5	6.5	1.2
Religião e crenças	10.0	2.0	7.1	0.0	0.0	0.6
Deficiência	11.0	3.6	12.5	2.3	0.0	1.7
Nenhuma razão	20.0	79.3	37.5	3.8	52.2	2.3

Tabela 2: Percentagens de participantes que mencionaram "ter presenciado uma situação de discriminação", e "ter-se sentido discriminado" (separados por sexo), nos 12 últimos meses. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. Em negro, os valores mais elevados em cada coluna.

Confirmando os resultados anteriores, o género é a dimensão social mais mencionada pelos Moçambicanos em ter presenciado discriminação. No ter-se sentido discriminado, são as mulheres que mais reportam discriminação de género. Entre os homens é a origem étnica. Também consistente com a Tabela 1, é o "ter mais de 55 anos" a situação mais comum em termos de discriminação, seja observada, seja experienciada, em Portugal. De facto, os Moçambicanos reportam mais discriminação que os Portugueses em todos os itens excepto no sentir-se discriminado por "ter mais de 55 anos". O idadismo parece, pois, estar mais disseminado em Portugal do que em Moçambique – enquanto em Portugal é dos mais mencionados em Moçambique é dos menos mencionados.

7.3. Sexismo e Outras Formas de Discriminação Social na Sociedade em Portugal e Moçambique

Na amostra Moçambicana, os respondentes sentir-se-iam razoavelmente confortáveis com uma mulher num cargo elevado do Estado (média de 7.74 numa escala de 1 a 10), um pouco menos que os Portugueses com uma média de 8.29. No

entanto, deve-se salientar que, embora os valores sejam bastante elevados, estão ainda afastados do valor máximo o que denota a presença de algum sexismo em ambas as amostras. Estes valores não se comparam com a homofobia apresentada pela amostra Moçambicana (média de 3.96). Todos os outros grupos sociais apresentados apresentam médias de aceitação elevadas, com a excepção da geração mais jovem, a qual é aceite com muitas reservas num cargo de poder em Moçambique.

		Mulher	Homossexual	Mais de 75 anos	Menos de 30 anos	Deficiente
MZ	*M*	7.74	3.96	6.26	5.35	8.08
	DP	2.98	3.50	2.98	2.98	2.58
PT	*M*	8.29	7.09	6.99	7.83	6.56
	DP	2.10	2.95	2.85	2.43	2.86

Tabela 3: Médias e desvios-padrão das opiniões face a ocupação de cargos elevados do País por pessoas de grupos sociais discriminados. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal.

A mesma tendência está patente nas respostas à questão, *No sector em que trabalha (Público/ Privado), quando uma empresa pretende contratar alguém e a sua escolha recai sobre dois candidatos com iguais competências e qualificações, quais dos seguintes factores podem, em sua opinião, desfavorecer um candidato?* Como se pode ver na Tabela 4, em Moçambique, é o sexo do candidato e, para os Portugueses, ter mais de 55 anos. Contudo, em Moçambique, a prevalência do factor sexo é devida totalmente aos respondentes pertencentes ao Sector Público. Contrariamente ao esperado, dadas as medidas promovidas pelo Governo em 2009, os trabalhadores do sector público são quem mais regista a existência de sexismo na contratação de pessoal.

	MZ (S.Pub.)	MZ (S.Priv.)	MZ (Geral)	PT (Geral)
Morada do candidato	0.0	4.8	4.0	6.2
Cor da pele/ origem étnica	14.5	4.8	12.0	28.9
Sexo do candidato	**27.4**	0.0	**23.0**	15.4
Ter mais de 55 anos	19.4	**19.0**	14.0	**45.2**
Ter menos de 30 anos	12.9	4.8	10.0	11.5
Aspeto, forma de vestir	16.1	57.1	16.0	39.3
Aparência geral do candidato	9.7	9.5	14.0	32.1

Tabela 4: Percentagem de participantes que mencionaram cada um dos factores listados como podendo desfavorecer os candidatos a um emprego. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal.

Quanto à percepção dos esforços feitos no respectivo País para promover a diversidade no local de trabalho (ver Tabela 5), quer os respondentes Moçambicanos quer os Portugueses consideram que têm sido realizados poucos esforços no que diz respeito aos grupos sociais mencionados. Significativamente, as excepções são as mulheres e os jovens sobre os quais os Moçambicanos reconhecem terem sido feitos esforços na promoção da sua inclusão.

	Género		Origem étnica		Mais de 55 Anos		Menos de 30 Anos		Deficiência	
%	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT	MZ	PT
Sim, certamente	**23.7**	3.3	18.8	2.0	7.6	3.9	**20.7**	4.3	7.6	4.9
Sim, em parte	**41.8**	26.2	17.8	25.9	11.8	23.3	**32.9**	24.3	15.8	24.6
Não muito	20.1	**23.0**	**24.0**	**22.6**	**25.0**	**22.6**	26.0	**23.0**	**40.1**	**23.0**
De forma alguma	9.2	**19.7**	**13.8**	**21.0**	**27.3**	**22.3**	13.2	**17.7**	**23.0**	**20.3**
Não há necessidade	5.3	**11.5**	**25.7**	**9.5**	**28.3**	**9.8**	7.2	**12.1**	**13.5**	**9.2**

Tabela5: Percepção sobre o esforço desenvolvido no País para aumentar a diversidade no local de trabalho relativamente a diversas minorias sociais. Nota: MZ – Moçambique; PT – Portugal. Para cada minoria foram colocadas em negro as percentagens que agrupadas (Sim, certamente e Sim, em

parte versus Não muito, De forma alguma ou Não há necessidade) somam mais de 50%, ou seja, a maioria das respostas.

7.4. Concepções Sexistas do Trabalho em Moçambique: Comparação entre Homens e Mulheres

Nesta secção, apresentarei os resultados de várias questões retiradas do *ISSP 2002* para dar uma visão das concepções sexistas do trabalho em Moçambique nos homens e nas mulheres.

Na perspectiva tradicional, a mulher é responsável pela casa e pela família, sendo o homem responsável pelos aspetos públicos/ profissionais (Jankauskaitė, 1999). No nosso estudo tentámos verificar se esta conceção social estava presente na nossa amostra. Na Tabela 6, podemos verificar que as mulheres acham mais que as responsabilidades familiares interferem muito ou bastante com a carreira profissional (6.9%) do que os homens (2.3%) e contrariamente, mais homens (25.6%) do que mulheres (19.7%) consideram que interfere pouco ou nada.

	Masculino	Feminino
Muito	1.0	3.9
Bastante	1.3	3.0
De alguma forma	16.4	16.4
Pouco	13.8	10.5
Nada	11.8	9.2
Não sabe	0.0	2.3
Não se aplica	5.9	4.3

Tabela 6: Percentagens de respostas à questão "*Em que medida as suas responsabilidades familiares dificultaram a sua carreira profissional ou as suas oportunidades de emprego*" em função do sexo do respondente.

De seguida, examinámos a existência de eventuais diferenças de género nas percepções da discriminação da mulher nos locais de trabalho.

	Geral		S. Público		S. Privado	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Concorda totalmente	11.8	41.1	13.2	44.1	7.7	32.5
Concorda	14.4	24.5	14.9	21.6	12.8	32.5
N/conc. N/disc.	20.9	11.9	24.6	11.7	10.3	12.5
Discorda	16.3	4.0	13.2	3.6	25.6	5.0
Discorda totalmente	28.1	15.9	22.8	16.2	43.6	15.0

Tabela 7: Percentagens de respostas à questão "*As mulheres são discriminadas no local de trabalho*" em função do sexo do respondente.

Como se pode constatar na Tabela 7, a grande maioria das mulheres da minha amostra (65.6%) concordam ou concordam totalmente que as mulheres em geral são discriminadas no trabalho. Já os homens são bastante mais relutantes em concordar com essa afirmação, revelando a sua adesão aos valores predominantes na Sociedade Moçambicana. Contudo, esta percepção é bastante mais marcada no sector Público. No sector Público, as mulheres apresentam uma percepção mais aguda da discriminação da mulher no trabalho, e os homens uma perspectiva menos tradicional do que os do privado registando uma consciência mais forte dos problemas da mulher no trabalho. De qualquer forma, estes resultados sugerem que os esforços feitos nos últimos anos pelo Governo no sentido de promover a igualdade género na Função Pública estão a surtir efeito.

O desenvolvimento da carreira feminina é considerado mais complicado e problemático que o da masculina (Kiaušienė et al., 2011). Pus também este argumento à prova examinando a percepção dos respondentes sobre a necessidade de *mudar de zona* e *trabalhar mais horas* para progredir na carreira. Como é possível verificar na Tabela 8, mais mulheres (23.3%) que homens (19.3%) no Sector Público e 52.5% versus 23.1% no sector Privado, concordam ou concordam totalmente que, para serem promovidas/os, têm de trabalhar mais horas; ou seja, a mulher tem a percepção de que tem de se esforçar mais para progredir na carreira profissional.

Assim sendo, pode-se afirmar que grande parte das respondentes sente que só trabalhando mais horas podem progredir na carreira, ao passo que os homens não concordam que essa seja uma condição necessária; este resultado mostra alguma

diferença na forma como o homem e a mulher vêm a progressão na carreira. Isto é provavelmente resultante da mulher ser vista como frágil e de ter de passar a imagem de ser tão capacitada como o homem; assim sendo, a mulher julga que trabalhando mais horas será vista pelos homens mais ou menos como semelhantes.

	Trabalhar mais (Público)		Trabalhar mais (Privado)		Mudar de região (Geral)	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Concorda totalmente	4.4	8.1	12.8	30.0	17.0	6.0
Concorda	14.9	25.2	10.3	22.5	17.6	21.9
N/conc. N/disc.	28.9	15.3	12.8	15.0	20.9	22.5
Discorda	33.3	22.5	38.5	12.5	25.5	33.8
Discorda totalmente	16.7	12.6	5.1	17.5	12.4	11.9
Ninguém é promovido	0.0	6.3	17.9	2.5	0.7	3.3
Não sabe	1.8	9.9	2.6	0.0	5.9	0.7

Tabela 8: Percentagens de respostas às questões "*Pense agora na forma como as pessoas que têm um trabalho semelhante ao seu progridem na carreira. Em que medida considera que, na maioria dos casos, as pessoas que querem ser promovidas tenham que trabalhar mais horas*" "*Em que medida considera que, na maioria dos casos, as pessoas que querem ser promovidas tenham que estar dispostas a ir viver para outra zona*" nos sectores Privado e Público e na amostra total, e em função do sexo do respondente.

No que diz respeito à outra questão, mais mulheres (45.7%) do que homens (37.9%) consideram que não é preciso mudar de região para progredir na carreira. Este resultado está provavelmente associado ao papel atribuído à mulher de cuidar da família, o que a impossibilita de ter um emprego que exija alguma mobilidade, ao contrário do homem, o qual, mesmo com família, mais facilmente viaja em trabalho, ou viaja por períodos mais longos.

7.5. Satisfação com o Trabalho em Moçambique: Comparação entre Homens e Mulheres

Nesta secção, apresentarei as análises às respostas ao questionário de Satisfação no Trabalho para examinar eventuais diferenças também entre homens e mulheres. Comecei por verificar se as diversas escalas do questionário de Sequeira e colegas possuíam suficiente consistência interna para que pudesse agregar os respectivos itens. Assim sendo, efetuamos a análise da consistência interna, onde verificamos que apenas uma das escalas apresentava uma consistência razoável (a Satisfação com a Natureza do trabalho, α=.74) e as restantes escalas, Satisfação com a Promoção e Salário, com Colegas e com a Chefia, apresentaram uma consistência boa (α= .88, .83 e .85, respectivamente). Como se pode ver na Tabela 9, as mulheres estão mais insatisfeitas com todos aspectos do trabalho excepto com as chefias. Contudo, e contrário ao esperado, à satisfação com o salário e promoções não é significativamente diferente da dos homens. Mais ainda, existem mais diferenças entre homens e mulheres no sector público do que no sector privado onde os valores se aproximam bastante. Este resultado está claramente em oposição às nossas predições.

Áreas de satisfação	Geral			Sector Público			Sector Privado		
	Masc.	Fem.	*t-test*	Masc.	Fem.	*t-test*	Masc.	Fem.	*t-test*
Salário e promoções	2.48 .85	2.41 1.10	< 1	2.65 .83	2.46 1.10	1.48	1.99 .75	2.28 1.13	1.35
Colegas	3.56 .84	3.21 1.21	2.96 **	3.64 .87	3.10 1.28	3.71 ***	3.33 .71	3.52 .90	1.00
Chefia	3.28 1.13	3.54 1.04	2.09 *	3.49 1.08	3.69 .95	1.52	2.67 1.05	3.11 1.17	1.76
Natureza do trabalho	3.29 .95	3.00 .97	2.66 **	3.43 .95	2.98 .99	3.48 **	2.88 .83	3.05 .89	<1

Tabela 9: Médias da satisfação registada (desvio padrão por baixo em letras mais pequenas) nas quatro áreas em função do Sexo do respondente (teste de diferenças) e do Sector em que trabalham. Nota: *p>.05; ** p>.01; *** p>.001

7.6. Religião e Papéis de Género em Moçambique

Como mencionei na primeira parte deste trabalho, a religião tem um papel fundamental nas concepções tradicionais sobre o género na Sociedade Moçambicana. Para verificar que tipo de efeito a religião tem sobre os participantes, comparámos as respostas de Católicos e Muçulmanos a 3 questões que pretendiam medir a concordância com essas mesmas concepções.

	Católica	Muçulmana	
	M	*M*	*t*-test
É mau que o homem fique em casa a cuidar dos filhos e que a mulher vá trabalhar	2.73 1.63	3.33 1.57	-1.49
Se uma pessoa não consegue tratar da família e trabalhar ao mesmo tempo, deve desistir do emprego	2.08 1.69	1.83 1.82	.586
Compete ao homem ganhar dinheiro e, à mulher, cuidar da casa e da família	2.03 1.53	2.89 1.74	-2.23*

Tabela 10: Médias (desvios padrão em baixo com letra pequena) da concordância com 3 afirmações sobre os papéis de género tradicionais em função da religião dos respondentes. Nota: *p<05.

Embora só se tenha obtido uma diferença significativa, os resultados mostram que, tal como previámos, os respondentes Muçulmanos tende a ser mais conservadores que os Católicos no que diz respeito aos papéis de género (ver Tabela 10).

7.7. Religião e Consciência de Género das Mulheres Moçambicanas

	Amostra total		Católicas		Muçulmanas	
	Sentir-se…	Aderir...	Sentir-se…	Aderir...	Sentir-se…	Aderir...
Muito	87.7	56.2	96.4	61.3	85.7	77.8
N/ muito N/ pouco	2.6	27.7	1.2	30.0	7.1	11.1
Pouco	9.7	16.1	2.4	8.8	7.1	11.1

Tabela 11: Percentagem de respondentes mulheres que sentem pertencer ao grupo das mulheres e que adeririam ao movimento das mulheres na amostra total e em função da religião professada

Finalmente, analisei os resultados das respondentes da amostra relativamente à medida em que se sentem como parte do grupo das mulheres e a estarem dispostas a aderir e envolver-se num movimento a favor das mulheres. Como se pode ver na Tabela 11, maior parte das mulheres identifica-se com o seu sexo como grupo e era capaz de envolver-se num movimento feminista. Contudo é interessante verificar que esta tendência está presente quer nas mulheres Católicas quer nas mulheres Muçulmanas. No entanto, é de salientar que estas últimas contam apenas com 9 representantes na amostra.

8. Conclusões

O presente trabalho tentou verificar a existência da discriminação da mulher no local de trabalho em Moçambique e de que formas ela se revestia.

Uma das dimensões mais geradora de comportamentos discriminatórios nas sociedades em todo o mundo é a do género (Brannon, 2000, cit. in Kiaušienė et al., 2011). Ora numa sociedade moderna, é necessário assegurar a evolução social, cultural e económica, mas, acima de tudo, garantir a igualdade entre os membros da sociedade (Comissão Europeia, 2009, cit. in Kiaušienė et al., 2011), o que é difícil acontecer quando prevalecem comportamentos sexistas.

As análises realizadas neste estudo mostraram que Moçambique e Portugal se encontram em pólos quase opostos quanto à percepção do sexismo: de facto, em Moçambique é percepcionado quase o triplo do sexismo relativamente a Portugal. Quer no que diz respeito à existência de discriminação, ao presenciar e sentir-se discriminado, quer ao desconforto por ter uma mulher num cargo de poder e na desvantagens em situação de contratação para um emprego, os respondentes Moçambicanos revelaram sempre a existência de sexismo. Por seu lado, em Portugal, o destaque foi para a existência de idadismo. Estas tendências nas percepções dos respondentes foram confirmadas ainda no que diz respeito ao esforço feito pelos respetivos paises. De salientar, porém, que embora tenham sido reconhecidos os esforços no sentido de diminuir a discriminação em Moçambique, as respostas dos Portugueses sugerem que o seu governo pouco tem feito para diminuir o idadismo.

O sexismo foi percecionado tanto por homens como por mulheres, mas foi registado como mais elevado e mais experienciado pelas respondentes Moçambicanas. Consistente com este resultado, as dificuldades de progressão na própria carreira profissional também foram percebidas como maiores entre as mulheres do que entre os homens. A satisfação com as diversas áreas do trabalho foi também menor entre as mulheres do que entre os homens, confirmando as expectativas do estudo. Contudo, contrariando as hipóteses as quais se baseavam nos esforços que tem sido feitos nos últimos anos para eliminar as desigualdades de género no sector público, a maioria dos índices de sexismo percebido ou

experienciado foram mais elevados precisamente neste sector do que no sector privado. Isto poderá dever-se a um efeito paradoxal deste tipo de esforços. Ou seja, pode ser que os trabalhadores do sector público, devido precisamente a estes esforços, estejam mais alertados do que os seus pares do sector privado para as desigualdades e por isso as percebam como muito frequentes. Este resultado deve, por isso, ser visto como cautela e analisado à luz de dados factuais de emprego, de níveis salariais e de progressão profissional existentes nos sectores público e privado para homens e mulheres. Contudo, pensamos que as percepções agora recolhidas não são de desprezar em termos de futuras intervenções nesta área.

Este estudo apresenta limitações que é necessário salientar. De facto, a recolha de dados foi efetuada apenas via internet o que desde logo limitou a amostra a utilizadores da internet. De facto, este tipo de respondentes possui características particulares relativamente ao resto da população, como por exemplo, habilitações literárias mais elevadas que a média. Seria importante pois alargar a presente amostra a indivíduos com níveis mais baixos de escolaridade. Um estudo futuro deveria também elevar o nível de representatividade da amostra, contemplando outras regiões do País, nomeadamente, aquelas onde se situam as populações mais rurais. Sendo Moçambique um país com duas religiões predominantes, a Católica e a Muçulmana, seria importante que um futuro estudo se concentrasse na zona norte do País, onde a religião predominante é muçulmana. Assim, poder-se-ia avaliar de forma mais rigorosa a influência que as diferentes religiões têm sobre as formas de discriminação da mulher no trabalho e noutras áreas da vida social.

Para finalizar, embora os respondentes reconheçam que se têm feito esforços no sentido de se conseguir igualdade de género em Moçambique, os resultados sugerem que o processo será ainda muito longo. De facto, para além da erradicação dos índices de analfabetismo no país, a qual pode ter um grande impacto na diminuição de qualquer tipo de discriminação social, é necessário que a cultura tradicionalista Moçambicana venha a aceitar a igualdade de género de forma mais efectiva. Esperamos que o presente estudo, ao dar uma imagem, mesmo que restrita, das percepções dos Moçambicanos sobre o sexismo no local de trabalho, contribua um pouco para que isso aconteça.

9. Referências

Channar, Z. A., Abbassi, Z. & Ujan, I. A. (2011).Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pak. J. Commer. Soc. Sci*. *5*, 177-191

Conselho de Ministros (2009) Estratégia de género na função pública 2009-2013. *Resolução* nº 26 / 2009 de 27 de Maio. *Find in*: http://www.inhambane.gov.mz/informacao/secretaria-provincial-de-inhambane/estrategia-anti-corrupcao/Estrat_Genero_final.pdf

Duarte, C., Santos, M. C. & Carapeto, M. (2009). A perspetiva do género nas políticas de remuneração como requisito do governo justo das sociedades. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão,* 35-45.

Eurobarometer 77.4 (2012). Questionnaire TNS Opinion & Social. *Find in:* http://info1.gesis.org/dbksearch13/SDESC2.asp?no=5613&search=Eurobarometer&search2=&DB=E

FIDH-LDH (Federação Internacional dos Direitos Humanos - Liga dos Direitos Humanos) (2007). Direitos das mulheres no Moçambique - Pôr fim às práticas ilegais, 474/4. *Find in*: http://www.fidh.org/IMG//pdf/mz042008p.pdf

Herrbach, O. & Mignonac, K. (2012). Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Département des relations industrielles, Université Laval* - ISSN 0034-379X – RI/IR, 67-1, 25-50.

Irigaray, H. A. R. & Vergara, S. C. (2011). Women in the workplace: Broadening the discussion on gender. *Tamara - Journal for Critical Organization Inquiry*, *9*, 69-81. *Find in:* http://crow.kozminski.edu.pl/journal/index.php/tamara/article/viewFile/135/110

ISSP (2002). Family and Changing Gender Roles III Questionnaire. Portugal. *Find in*: https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CEEQFjAC&url=http%3A%2F%2Finfo1.gesis.org%2Fdbksearch%2Ffile.asp%3Ffile%3DZA3880_bq.pdf&ei=O79bUuKrOeue7Abtk4CoCw&usg=AFQjCNH9liBzCd

QuD18L2f0x8ub0weUnFQ&sig2=O2ZIqc0R4XkxT2bey1UQ5A&bvm=bv.53899372,d.ZGU&cad=rjt

Kiaušienė, I., Štreimikienė, D. & Grundey, D. (2011). On gender stereotyping and employment asymmetries. *Economics & Sociology*, *4*, 84-97

Klaveren, M. V., Tijdens, K., Hughie-Williams, M., & Martin, N. R. (2009). Visão geral do trabalho e emprego das mulheres em Moçambique. Projeto "Decisões para toda a vida" relativo ao ODM3. Relatório Nacional no 1. *Revista do Instituto de Estudos Avançados sobre o Trabalho (AIAS)*. Amesterdão, Países Baixos. *Find in*: http://www.wageindicator.org/documents/dfl-country-reports/Decisions_for_life-Country_Report-Mozambique-Portuguese.pdf

Mullany, L. (2011). Gender, language and leadership in the workplace. *Equinox*, 5, 303–316. doi: 10.1558/genl.v5i2.303.

Reisman, L. & Lalá, A. (2012). Avaliação do crime e violência em Moçambique - Recomendações para a redução da violência. *Open Society Foundation - Crime and Violence Prevention Initiative (OSF CVPI) & Open Society Initiative for Southern Africa (OSISA)*. *Find in*: http://www.osisa.org/sites/default/files/cvpi_mozambique_report_-_final_portuguese.pdf

Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. In Mirlene Maria Matias Siqueira (Org.), Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp. 265-274). Porto Alegre, Brasil: Artmed.

ANEXOS

ANEXO 1: Questionário utilizado no estudo

Discriminação no Trabalho

A presente pesquisa é parte da Dissertação que estou a desenvolver no Mestrado em Temas de Psicologia Social da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. O objectivo da pesquisa é estudar as percepções de discriminação no local de trabalho, seja em relação ao próprio ou aos colegas de trabalho, dos Moçambicanos.

A sua colaboração consistirá em responder as questões colocadas no questionário abaixo. A sua participação neste estudo é voluntária e os dados obtidos através do questionário são anónimos e confidenciais, destinados apenas ao tratamento estatístico. Da sua colaboração depende o sucesso do presente estudo pelo que lhe agradecemos desde já o tempo dispensado – cerca de 10 minutos. Muito obrigada!

Parte I

Entende-se por discriminação social o tratamento desigual e menos favorável de uma pessoa devido à sua pertença a um grupo ou categoria social específicos.

QD1- Para cada um dos seguintes tipos de discriminação, registe por favor a sua opinião sobre a sua frequência no seu país. Trata-se de algo: (1-Bastante comum, 2-Comum, 3- Rara, 4- Muito rara, 5- não existe, 6- não sei), marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

Origem étnica	1	2	3	4	5	6
Orientação sexual						
Ter mais de 55 anos						
Ter menos de 30 anos						
Religião e crenças						
Deficiência						
Identidade de género (transgenero, transsexual)						
Género						

QD2- Nos últimos 12 meses, *presenciou alguém* a ser discriminado ou perseguido devido a um ou mais dos seguintes motivos? Indique todos os que se aplicam marcando um X à sua frente.

Origem étnica	1
Género	2
Orientação sexual	3
Ter mais de 55 anos	4
Ter menos de 30 anos	5
Religião e crenças	6
Deficiência	7
Identidade de género (transgénico, transsexual)	8
Nenhuma razão	9
Não	10

QD3- Nos últimos 12 meses, *sentiu-se pessoalmente* discriminada(o) ou perseguida(o) devido a um ou mais dos seguintes motivos? Indique todos os que se aplicam marcando um X à sua frente.

Origem étnica	1
Género	2
Orientação sexual	3
Ter mais de 55 anos	4
Ter menos de 30 anos	5
Religião e crenças	6
Deficiência	7
Identidade de género (transgénico, transsexual)	8
Nenhuma razão	9
Não	10

QD4- No sector em que trabalha, quando a empresa pretende contratar alguém e a escolha recai sobre dois candidatos com iguais competências e qualificações, quais dos seguintes critérios podem, em sua opinião, desfavorecer um candidato? Indique todos os que se aplicam marcando um X à sua frente.

Endereço/morada do candidato	1
Cor da pele/ origem étnica	2
Sexo do candidato	3
Ter mais de 55 anos	4
Ter menos de 30 anos	5
Alguma forma de deficiência	6
Aspecto, forma de vestir ou apresentação	7
Aparência geral do candidato (tamanho, peso, etc.)	8

QD5- Utilizando a escala de 1 (Totalmente desconfortável) à 10 (Totalmente confortável) diga-me como se sentiria se alguém de cada uma das seguintes categorias estivesse num cargo bastante elevado no seu país, marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Uma mulher										
Um homosexual										
Mais de 75 anos										
Menos de 30 anos										
Um deficiente.										

QD6- De uma maneira geral, diria que se têm feito suficientes esforços no seu país para lutar contra todas as formas de discriminação? Numa escala de 1 (tem sido feitos esforços suficientes) à 10 (Não se tem feito esforços), marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

1- **Têm sido feitos esforços suficientes**	2	3	4	5	6	7	8	9	10- **Não se tem feito esforços**

QD7- Pensa que está a ser feito o suficiente para aumentar a diversidade no seu local de trabalho no que diz respeito...? Marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

	1-Sim, certamente	2- Sim, em parte	3-Não muito	4- Não de forma alguma	5-Não há necessidade
À origem étnica					
Ao genéro					
Às pessoas com mais de 55 anos					
Às pessoas com menos de 30 anos					
À deficiência					

QD8- Em que medida as suas responsabilidades familiares dificultaram a sua carreira profissional ou as suas oportunidades de emprego? Marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

Muito	1
Bastante	2
De alguma forma	3
Pouco	4
Nada	5
Não sabe	6
Não se aplica	7

QD9- Pense agora na forma como as pessoas que têm um trabalho semelhante ao seu progridem na carreira – por exemplo sendo promovidas. Concorda ou discorda que, na maior parte dos casos, as pessoas que querem ser promovidas tenham que trabalhar mais horas. Marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

Concorda totalmente	1
Concorda	2
Nem concorda nem discorda	3
Discorda	4
Discorda totalmente	5
Ninguém é promovido/progride na carreira	6
Não sabe	7

QD10- E concorda ou discorda que as pessoas que têm um trabalho semelhante ao seu e que querem subir no emprego/progredir na carreira tenham que estar dispostas a ir viver para outra zona do país. Marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

Concorda totalmente	1
Concorda	2
Nem concorda nem discorda	3
Discorda	4
Discorda totalmente	5
Ninguém é promovido/progride na carreira	6
Não sabe	7

Numa escala de 1 (Discordo totalmente) à 5 (Concordo totalmente) ou 8 (Não sabe) assinale a opção que vá de acordo com o que pensa.	1	2	3	4	5	8
QD11- É importante subir no emprego/na carreira profissional, mesmo que isso interfira com a vida familiar						
QD12- É mau que o homem fique em casa a cuidar dos filhos e que a mulher vá trabalhar						
QD13- Se uma pessoa não consegue tratar da família e trabalhar ao mesmo tempo deve desistir do emprego						
QD14- Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família						
QD15- As mulheres são discriminadas no local de trabalho						
QD16- Sente-se ou já se sentiu vítima de discriminação do género (sexo).						

QD17- E actualmente, qual é a sua religião? Marque com X a opção que melhor reflecte a sua opinião.

Protestante e outras cristãs	1
Católica	2
Muçulmana	3
Hindu	4
Outra	5
Nenhuma	6

Em geral, numa escala de 1 (muitíssimo) à 7 (pouquíssimo) em que medida: Responda a estas questões se for do sexo feminino	1	2	3	4	5	6	7
QD18- Se sente parte integrante do grupo das "mulheres							
QD19- Era capaz de se envolver num movimento contra a discriminação da mulher no local de trabalho.							

Parte II

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho actual. Indique o quanto você se sente (1) insatisfeito ou (5) satisfeito com cada um deles.

No meu trabalho actual sinto-me...	1	2	3	4	5
1- Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.					
2- Com o número de vezes que já fui promovida nesta empresa.					
3- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.					
4- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.					
5- Com o grau de interesse que as minhas tarefas me despertam.					
6- Com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.					
7- Com a maneira como esta empresa realiza as promoções de seu pessoal.					
8- Com a capacidade do meu trabalho me absorver.					
9- Com as oportunidades de ser promovida nesta empresa.					
10- Com o entendimento entre mim e o meu chefe.					
11- Com meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.					
12- Com a maneira como meu chefe me trata					
13- Com a variedade de tarefas que realizo.					
14- Com a confiança que eu posso ter nos meus colegas de trabalho					
15- Com a capacidade profissional do meu chefe.					

Dados sociodemográficos

Registe de seguida os seus dados pessoais:

1. **Género**

Masculino	**1**
Feminino	**2**

2. **Idade _____**

3. **Grau de Escolaridade**

Ensino Básico	1
Ensino Secundário	2
Licenciatura	3
Pós-Graduação	4
Mestrado	5

4. **Estado Civil**

Solteiro (a)	1
Casado(a)	2
União de facto	3
Divorciado(a)	4
Viúvo (a)	5

5. **Residência (região do país)?**

Norte	1
Centro	2
Sul	3

6. **Residência (província)?**

Maputo cidade	1
Maputo Província	2
Inhambane	3
Gaza	4

Sofala	5
Manica	6
Zambézia	7
Tete	8
Nampula	9
Niassa	10
C. Delgado	11

7. Em qual dos seguintes sectores trabalha?

Público	1
Privado	2

8. Considerando que a sociedade Moçambicana está dividida em classes sociais, em que classe é que você (?) se incluiria?

Classe baixa	1
Classe média baixa	2
Classe média alta	3
Classe alta	4
Não sei	5

Obrigada pela sua colaboração neste estudo.

Para qualquer questão ou comentário, contacte através dos seguintes endereços: mtp11058@fpce.up.pt ou luciacapitine@gmail.com

ANEXO 2: Items retirados do Eurobarometer 77.4 – 2012 – Questionnaire TNS Opinion & Social e do ISSP 2002 – Family and Changing Gender Roles III Questionnaire

Instrumento/ questionário

Na construção do questionário, foram necessários outros questionários, nomeadamente o Eurobarometer 77.4 – 2012 – Questionnaire TNS Opinion & Social; Portugal - ISSP 2002 – Family and Changing Gender Roles III Questionnaire; e a Escala de Satisfação no Trabalho. De forma a adequar-se a população moçambicana, algumas questões retiradas dos questionários foram reformuladas.

O Eurobarometer consiste de sondagens realizadas pela comissão europeia desde 1973, e produz relatórios sobre a opinião pública relativamente a múltiplos aspetos relavnates para a União Europeia.

Do Eurobarometer 77.4 foram retiradas 7 questões da sessão C. "Discrimination" (ver anexo 2). Assim, foi retirada a questão *QC1- Para cada um dos seguintes tipos de discriminação, registe por favor a sua opinião sobre a sua frequência no seu País: Origem étnica, Orientação sexual, Ter mais de 55 anos, Ter menos de 35 anos, Religião e crenças, Deficiência, Género.* Como opções de resposta tinha, 1- bastante comum, 2- comum, 3- rara, 4- muito rara, 5- não existe e 6- não sei.

A segunda questão retirada foi a *QC2 - Nos últimos 12 meses presenciou alguém a ser discriminado ou perseguido devido a um ou mais dos seguintes motivos? Indique todos que se aplicam.* Como opções de resposta tinha a *origem étnica, o género, a orientação sexual, ter mais de 55 e menos de 30 anos, religião e crenças, e deficiência*. A questão *QD3 - Nos últimos 12 meses, sentiu-se pessoalmente discriminado(a),* e apresenta as mesmas opções de resposta que a QC2.

A quarta questão retirada do Eurobarometer foi a *QC4 - No sector em que trabalha, quando a empresa pretende contratar alguém e a escolha recai sobre dois candidatos com iguais competências e qualificações, quais dos seguintes critérios podem, em sua opinião, desfavorecer um candidato?* Para responder a esta questão marcava um ou mais das seguintes opções: *Endereço/morada do candidato, Cor da pele/ origem étnica, Sexo do candidato, Ter mais de 55 anos, Ter menos de 30 anos, Alguma forma de deficiência, Aspeto, forma de vestir ou apresentação, Aparência geral do candidato (tamanho, peso, etc.).*

Na questão QC5 procurava-se saber *como os participantes se sentiriam tendo pessoas das seguintes categorias (uma mulher, um homossexual, mais de 75 anos, menos de 30 anos e um deficiente) num cargo bastante elevado do País*. Desta questão foram retiradas as seguintes opções de resposta: *Uma mulher, Um homossexual, Mais*

de 75 anos, Menos de 30 anos, Um deficiente. As escalas de resposta usada foi a escala de Likert: *1- totalmente desconfortável à 10- totalmente confortável.*

A sexta questão (QC6) estava relacionada a *perceção dos esforços que se tem sido feitos no País para lutar contra as diferentes formas de discriminação*, respondida numa escala de 1 (*tem sido feitos esforços suficientes*) a 10 (*Não se tem feito esforços*).

A última questão retirada do Eurobarometer foi a questão QC11, que verificava a *perceção do que se está a ser feito para aumentar a diversidade no local de trabalho em relação: á origem étnica, ao género, às pessoas com mais de 55 anos, às pessoas com menos de 30 anos e às pessoas com deficiência.* As opções de resposta eram de 5 pontos e variavam de *sim, certamente* à *não há necessidade*.

O ISSP foi concebido em 1984, com o objetivo de abordar um conjunto de módulos destinados a áreas importantes das ciências sociais, que atualmente abrangem 40 países. Do ISSP 2002 foram retiradas as questões L80, 89, 90, 94, 95, 96, V11 e V200 (ver anexo 3; correspondentes as questões de QD8 à QD14 respetivamente e QD17 – anexo 1). A questão L80 do ISSP 2002 procurava perceber *em que medida as responsabilidades familiares dificultaram a carreira profissional ou as oportunidades de emprego*; esta questão contava com 7 opções de resposta, de 1-5 variava de muito a nada e as opções 6 e 7 eram não sabe e não se aplica. A questão L89 referia-se a *opinião em relação as horas de trabalho para promoção* e L90 a *disposição para mudar de localidade com objetivo a progredir na carreira,* ambas questões apresentavam 7 opções de resposta, sendo que de 1-5 era de concorda totalmente a discorda totalmente e a 6 e 7 eram: ninguém é promovido7 progride na carreira e não sabe. As restantes 4 questões do ISSP 2002 foram: *é importante subir no emprego/na carreira profissional, mesmo que isso interfira com a vida familiar; é mau que o homem fique em casa a cuidar dos filhos e que a mulher vá trabalhar, se uma pessoa não consegue tratar da família e trabalhar ao mesmo tempo deve desistir do emprego e compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família,* todas as questões apresentam 6 opções de resposta (de discordo totalmente à concordo totalmente e não sabe). Por último vem a questão V200: *Qual é a sua religião?, cujas opções de resposta podem ser: Protestante e outras cristãs, Católica, Muçulmana, Hindu, Outra e Nenhuma.*

As questões QD15, 16, 19 e 20 foram por mim formuladas tendo como base a vasta literatura sobre a discriminação no trabalho. A questão QD15 era: *as mulheres são discriminadas no local de trabalho* e a QD16 era: *sente-se ou já se sentiu vítima de discriminação do género*; estas questões apresentavam 6 opções de resposta (de

discordo totalmente à concordo totalmente e não sabe). As questões QD19 (*sente-se parte integrante do grupo das "mulheres*") e 20 (*Era capaz de se envolver num movimento contra a discriminação da mulher no local de trabalho*) eram destinadas somente as mulheres; a resposta a estas questões era através da escala de Likert (*1- muitíssimo à 7- pouquíssimo*).