

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO HABILITAÇÃO EM COMÉRCIO EXTERIOR**

EPIFÂNIA DINORA NUNES FILA

EMPODERAMENTO DA MULHER EXECUTIVA EM ANGOLA

CRICIÚMA

2017

EPIFÂNIA DINORA NUNES FILA

EMPODERAMENTO DA MULHER EXECUTIVA EM ANGOLA

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientadora: Prof.^a Ma. Gisele Silveira Coelho Lopes

CRICIÚMA

2017

EPIFÂNIA DINORA NUNES FILA

EMPODERAMENTO DA MULHER EXECUTIVA EM ANGOLA

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração - Linha de Formação Específica em Comércio Exterior da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador: Prof.^a Ma. Gisele Silveira C. Lopes

Criciúma, 29 de novembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Gisele Silveira Coelho Lopes – Mestre – UNESC - Orientador



Prof.^a Valéria De Araújo - Mestre - UNESC



Prof.^a Cleusa Maria Souza Ronsani - Especialista - UNESC

CRICIÚMA

2017

A DEDICATÓRIA

Aos meus pais, que deram tudo aquilo que tinham e o que não tinham para ver realizado um dos meus sonhos, e sempre apoiaram as minhas escolhas para a vida, concordando ou não com elas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus todo poderoso pela força, pela proteção diária, por cuidar de mim, da minha família dos meus colegas e companheiros, de luta. Pelas graças concedidas ao longo da minha estadia no Brasil, pois sem ele nada seria possível e nem conheceria esta terra maravilhosa.

Aos meus pais, Laura e Santos, que desde minha infância proporcionaram o melhor ambiente possível para que eu pudesse seguir nos estudos. Agradeço sua paciência, carinho, amor e atenção para comigo mesmo nos momentos difíceis, em todos esses anos de faculdade, apoiando-me nas minhas escolhas e acreditando no meu potencial.

Minha imensa gratidão à orientadora, Gisele Silveira Coelho Lopes, professora que ganhou minha admiração por sua paciência e persistência pela dedicação e inteligência e tempo dedicado à sua orientada. Pessoa que ajudou para que este estudo virasse realidade, contribuindo com suas sábias ideias e experiência no assunto pesquisado. Alguém que se tornou para mim uma grande amiga.

Agradeço à coordenação do curso de Administração com Habilitação em Comércio Exterior, por oferecer aos alunos as melhores condições de estudo possíveis, nos envolvendo em eventos direcionados à nossa área, como viagens, workshops e visitas de campo.

Por fim, gostaria de agradecer ao grupo de mulheres executivas angolanas que contribuíram para que este trabalho fosse realizado, cedendo seu tempo para a entrevista. Proporcionando com que esta pesquisa se tornasse viável.

“Nossas vidas começam a terminar no dia em que permanecemos em silêncio sobre as coisas que importam.”

RESUMO

O empoderamento é uma atitude que nasce do indivíduo, quando este faz parte de lugares favorecido para aqueles que participam dos processos decisórios. Insta observar que as mulheres angolanas manifestaram empoderamento em suas atitudes quando se tornaram provedoras das rendas do lar, como forma de ajudar seus companheiros com as dispensas da família. Diante disso, o estudo objetivou compreender as manifestações de empoderamento das mulheres executivas que ocupam cargos de liderança em Angola. Para o embasamento teórico utilizou-se temas como: liderança; liderança, e as consequências dos encargos do lar sobre a mulher; a mulher do meio rural; características da cultura tradicional bantu; empoderamento e a emancipação feminina; empoderamento e a questão da hierarquia nas organizações; desigualdades do gênero. Metodologicamente, caracterizou-se numa a pesquisa de campo, qualitativa. Quanto aos fins é descritiva e exploratória. A população alvo abrangeu mulheres executivas que ocupam cargos de liderança na sociedade angolana. A pesquisa preocupou-se em colher dados primários utilizando a técnica de entrevista com uso de gravador para auxiliar no registro. A pesquisa foi analisada segundo de acordo como os dados coletados em campo. Verificou-se que as mulheres angolanas executivas mesmo que demonstrem atitudes vinculadas ao empoderamento feminino, elas ainda estão ligadas aos ensinamentos que predominam a cultura do povo angolano. As mulheres mesmo em cargos de liderança que exijam muito e tomam parte de seu tempo no dia-a-dia, se predispõem as tarefas do lar, este comportamento parte de aspectos culturais vinculados aos deveres da mulher quando está constitui a sua própria família.

Palavras chaves: Empoderamento. Cultura Angolana. Tradição. Liderança.

LISTA DE QUADROS E FIGURA

Quadro 1 - Inquérito sobre o índice de pobreza em Angola desde 1990 até 2015....	18
Quadro 2 - Diferença salarial entre homens e mulheres	24
Quadro 3 - Estruturação da pesquisa de campo	28
Quadro 4 - Exemplo da categorização dos dados, conforme a proposição de Yin (2016).....	30
Quadro 5 - Perfil das participantes da pesquisa.....	31
Quadro 6 - Aspecto cultural como fator restritivo no empoderamento feminino	32
Quadro 7 - Discriminação do gênero feminino	39
Quadro 8 - Políticas públicas.....	42
Quadro 9 - Processo de inserção da mulher nos cargos de liderança	46
Quadro 10 - Emancipação feminina na sociedade angolana	48
Quadro 11 - Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	53
Quadro 12 - Meritocracia no cargo.....	57
Figura 1 - Mulher rural.....	17

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVO GERAL	11
1.2.1 Objetivos específicos	11
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 LIDERANÇA.....	13
2.2 LIDERANÇA, E AS CONSEQUÊNCIAS DOS ENCARGOS DO LAR SOBRE A MULHER	15
2.3 A MULHER DO MEIO RURAL	16
2.4 CARACTERÍSTICAS DA CULTURA TRADICIONAL BANTU	17
2.5 EMPODERAMENTO E A EMANCIPAÇÃO FEMININA.....	19
2.6 EMPODERAMENTO E A QUESTÃO DA HIERARQUIA NAS ORGANIZAÇÕES	22
2.7 DESIGUALDADES DO GÊNERO	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	26
3.1.1 Abordagem qualitativa	26
3.1.2 Tipo de pesquisa quanto aos fins de investigação	27
3.1.3 Meios de investigação	27
3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO.....	27
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	28
3.3.1 Técnica de coleta de dados	29
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	29
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	31
4.2 CONTEXTO SOCIAL DA MULHER EXECUTIVA ANGOLADA: EMPODERAMENTO OU SUBMISSÃO?	32
4.2.1 Contexto cultural	32
4.2.2 O contexto da discriminação do gênero feminino	38
4.2.3 Contexto das políticas públicas	41
4.3 AS RAZÕES QUE AS LEVARAM A OCUPAR OS CARGOS DE LIDERANÇA OU A ESCOLHER A CARREIRA.	45

4.4 EMANCIPAÇÃO FEMININA NA SOCIEDADE ANGOLANA	48
4.5 IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO ACADÊMICA.....	51
4.5.1 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	52
4.2.4 Meritocracia	56
5 CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS.....	64
APÊNDICE.....	67
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO	68
ANEXO	69
ANEXO A – DOCUMENTO INSTRUTIVO PARA PARECER	70

1 INTRODUÇÃO

O empoderamento surgiu a partir de movimentos emancipatórios, ele pode ser definido de várias formas, dependendo da consciência de cada indivíduo ao referir-se ao assunto. O empoderamento pode então ser uma forma como o indivíduo se expressará se qualificará e refletirá para reclamar a má distribuição de poderes na sociedade onde ele está inserido (RUBIN, 2012).

A pesquisa pretende analisar, identificar e compreender as manifestações de empoderamento das executivas que ocupam cargos de liderança na sociedade angolana, conhecer a história dessas mulheres de como elas chegaram até à estes cargos, e conhecer as histórias de vida das mesmas, visto que elas se encontram numa sociedade tradicional que preserva os costumes e hábitos que foram passados de geração para geração.

Angola foi um dos países que teve a ocupação colonial desde os períodos de 1401 à 1500, o colonialismo terminou com a expulsão dos portugueses e a conquista da independência no dia 11 de novembro de 1975. Politicamente Angola alcançou a estabilidade desde o ano de 2002, ano que terminou o conflito civil, até então o país se encontrava em um sistema parlamentar presidencial onde o dirigente da nação não é eleito por voto popular direto, mais sim o partido que tiver mais acentos no parlamento. De acordo com a Constituição da República de 2010, quem ganhar as eleições partidárias é que assume o comando do país. A sociedade angolana de acordo com estatísticas do INE (Instituto Nacional de Estatística) em 2014 está em torno de 25,7 milhões de habitantes (INE, 2014) por ser ainda uma sociedade muito conservadora e tradicionalista a cultura tradicional (bantu) é a que prevalece e a que faz distinção entre uma educação e outra (SILVA, 2011).

O empoderamento feminino vem ganhando espaços através da presença feminina cada vez mais notável no mercado de trabalho e nas atividades laborais onde não se faz distinções de sexos, a busca incansável por cargos executivos e de liderança está vinculada à preocupação das mulheres de melhorarem as suas condições de vida e de serem aceites nas rodas sociais (SOUSA; MELO, 2009).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Empoderamento feminino é uma forma de movimento que está associado a instituições não governamentais, a sociedade no geral e estados, que juntos instituem leis para garantir o direito internacional público, criando mecanismos para a busca da igualdade entre os sexos respeitando a natureza masculina e feminina do indivíduo (GALETTI, 2013).

A presença das conferências mundiais sobre a mulher, tem servido com um dos fatores para mudar a situação das mulheres no mundo. Estas reuniões têm incentivado movimentos feministas à elaborarem questões para serem debatidas nas reuniões mundiais. As questões discutidas são expostas para os representantes governamentais, e desse jeito surgiram instituições em vários países para representar as mulheres e mover esforços comuns para alcançar a igualdade sexual e combater a discriminação (RUBIN, 2012).

Desde a origem humana o poder está atrelado à condição de sobrevivência, com o passar do tempo a existência do poder ficou unido à questão de ter ou não posses, depois com a revolução industrial o poder ganhou novo rosto e definição e chegou à até as organizações, como a forma de assegurar a alcance das metas organizacionais, (KANAN, 2010). Frente a esses aspectos, questiona-se: Quais as manifestações de empoderamento das mulheres que ocupam cargos de liderança em Angola?

1.2 OBJETIVO GERAL

Compreender as manifestações de empoderamento das mulheres executivas que ocupam cargos de liderança em Angola.

1.2.1 Objetivos específicos

- a) Descrever o perfil das mulheres executivas líderes;
- b) Conhecer o contexto social da mulher executiva angolana referente as evidência de empoderamento ou submissão;
- c) Descrever as razões que as levaram a ocupar os cargos de liderança ou a escolher a carreira.

1.3 JUSTIFICATIVA

A pesquisa procurou entender, e analisar as demonstrações de empoderamento nas mulheres executivas, da sociedade angolana que ocupam cargos de liderança. Diante do cenário econômico que país enfrenta desde 2014, com a queda do preço do barril de petróleo.

A liderança feminina é necessária e importante nas equipes, nas organizações e na sociedade para que os favorecidos possam experimentar duas formas distintas de líderes. A liderança feminina incentiva a cooperação, a divisão do poder e as informações com os seus liderados, (KANAN, 2010).

A liderança feminina angolana tem se desenvolvido na sociedade angolana, e isso tem se notado através do notável número de mulheres que ocupam cargos de liderança e executivos, cargos que até então só homens podiam ocupar na sociedade, tendo em vista que a sociedade angolana ainda adota e mantém viva os costumes dos seus antepassados onde uma mulher não podia sequer frequentar uma escola.

A mulher servia somente para ficar no lar cuidar do marido e da educação dos filhos, as atividades laborais eram somente para homens. Desta forma é necessário que a própria sociedade que antes condenou a mulher, deve tomar conhecimento sobre à sua luta e contribuições para o desenvolvimento do país. Tendo em conta que ainda nos encontramos em um processo de desenvolvimento de pós-guerra, o país está em paz faz quase 16 anos.

Essas mulheres têm servido como exemplo para sociedade e para outras mulheres que o sucesso, é possível ainda que tenhamos que enfrentar as desigualdades do gênero evidentes no nosso dia-a-dia.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 LIDERANÇA

A liderança esteve presente em muitos momentos da história, encarnando em pessoas ou em apenas em uma ou um, vários exemplos femininos e masculinos de liderança se destacaram ao longo da história como: Angela Merkel, Cristina Kirchner, Hillary Clinton, Ursula Von der Leyen, Barack Obama, Che Guevara, etc. Pesquisas sobre liderança iniciaram por volta de 321 AC na dinastia Mauryan em Whal, que agora é a Índia, faz parte da história e teve grande influência, dando dicas de condutas para os líderes. Temos ainda o livro de Sun Tzu (400-320 AC), que influencia até hoje na liderança e tem grande destaque entre os militares e executivos, onde diz que para se vencer uma guerra deve-se ter bons líderes (GRINT, 2011).

O estudo da liderança proporciona um bom entendimento acerca das práticas sociais e das ações comuns, principalmente nas áreas de gerência e administração de negócios. A liderança é apontada como um evento de benefício primário, ferramenta principal para a geração de serviço nas organizações, para a descrição e efetivação de estratégias nas empresas (TURANO; CAVAZOTTE, 2016).

A liderança implica a busca pelo cumprimento das metas organizacionais, comunicação e convívio entre os liderados e o líder, métodos de intervenção para induzir o grupo ao alcance das metas, reconhecimento dos profissionais com a promoção de grau. A liderança também pode ser entendida como método recíproco onde os líderes impulsionam os seus liderados para executarem as metas inovadoras que na qual se adequa ao ambiente da empresa (GRINT, 2011).

Desde o ano de 1980 observou-se um grande número de mulheres preocupadas em buscar mais conhecimentos, frequentando cursos de graduação para capacitação e preparação, isto porque o mercado de trabalho tornou-se mais exigente, uma estatística feita nos estados unidos conclui que nos países industrializados as mulheres procuram mais por cursos de graduação e pós-graduação, o estudo também mostrou que as mulheres tendem à ser bem mais educadas em relação aos homens, mais mesmo assim elas continuam à ser

hostilizadas e diminuídas para cargos e profissões tradicionalmente femininas, (CARII; EAGIY, 2011).

Muitas barreiras são criadas para impedir as mulheres de mostrarem o seu potencial e capacidade, empecilhos que por vezes são criados pelas próprias organizações que optam por estilos que o gênero masculino mais opta para liderar, considerando que tais formas de liderar tendem a ser mais rígidos e agressivos, temos ainda os aspectos tradicionais desenvolvidos pelas organizações que se vão de acordo com o estilo de vida homens para lidar com as diferentes situações que tendem a surgir durante o período que lideram (CARII; EAGIY, 2011).

As mulheres de uma forma especial estão representadas nos graus mais altos de liderança, mas esta taxa tem reduzido com o crescimento dos níveis organizacionais (HELFAT; HARRIS; WOLFSON, 2006). Mesmo que as mulheres ocupem ou atinjam grandes posições de liderança nas organizações, elas ainda estarão em graus de inferioridades enormes em relação ao sexo oposto, porque essas categorias que lhes são atribuídas não permitem que elas tenham mais poder e autonomia em relação aos homens (CARII; EAGIY, 2011).

Estudo realizado por psicólogos evolucionista conclui que as mulheres não estão ocupando cargos maiores de liderança porque elas não têm a particularidade de ser um líder de chumbo eficaz (liderança rígida, fechada), para a os psicólogos evolucionistas o sexo feminino por natureza é propenso a sujeitar-se ou a precisar dos homens para que estes proporcionem os meios que garantam o seu sustento, e por sua vez os homens são propensos à disputar com outros homens para garantir os haveres ou meios para chamar a atenção das mulheres, (CARII; EAGIY, 2011).

Outra pesquisa feita por sociólogos e economistas concluiu que o falta de investimento em capital humano voltada para área da educação, os encargos domésticos, as experiência exigida pelo mercado de trabalho, a variável estrutura, e a discriminação também contribuíram para as desigualdades e as diferenças salarias existentes entre mulheres e homens, mas o que mais pesou na pesquisa foi a questão da maternidade afirmando que a receita por hora diminui na condição da mulher se tornar mãe e ter de dividir ou seu tempo entre o trabalho e o cuidar dos filhos (KAHN; BLAU, 2006).

2.2 LIDERANÇA, E AS CONSEQUÊNCIAS DOS ENCARGOS DO LAR SOBRE A MULHER

Nota-se que além da baixa investida em capital humano, os afazeres do lar também tem sido um empecilho para as mulheres não conseguirem tempo para adquirir conhecimentos, habilidades, competências e o desenvolvimento profissional para contribuir com algo de valor econômico assim como os homens fazem, (CARII; EAGIY, 2011).

A questão maternidade e a responsabilidade da educação dos filhos para as mulheres tem sido um empecilho para adquirir cargos de liderança e prestígio dentro da organização, normalmente esses cargos exigem mais esforços e longas viagens de trabalho, logo exige distância do lar e dos filhos, e se a mulher for gestante tais responsabilidades não lhe são atribuídas. Por sua vez para a mulher fica a decisão de aceitar ou não as exigências do cargo, e o que mais pesa nessa hora é o afeto e o sentimento maternal, e ela acaba por optar em ficar perto dos filhos e do lar, (CARII; EAGIY, 2011).

As diferenças de gênero nos cargos nos executivos são notadas quando há exames para os líderes, levando em consideração as ações dos líderes do sexo masculino que são analisadas de um jeito na qual o homem leva toda vantagem, em relação à avaliação das atitudes das mulheres líderes, o líder masculino atua de um jeito apropriado demonstrando preocupação e envolvimento com organização, já a mulher atua de uma forma diferente. As características notadas entre homens e mulheres foram sentimentos como “emoção e razão” presentes nos dois sexos, a pesquisa identificou também que o sexo masculino teve maior êxito no quesito pensamento, em um percentual de 95,2% comparado ao quesito sentimento que teve 4,8%, para o cumprimento de seus encargos administrativos. Para as mulheres que ocupam cargos executivos o quesito com maior ênfase foi o pensamento também, mas teve maior percentagem em comparação com os homens no quesito sentimento que atingiu aos 19,1%, para o cumprimento de suas obrigações administrativas, (NOGUEIRA, 2012).

As pesquisas concluíram que as mulheres mostraram maior prática para o quesito emoção comparado com o pensamento quando se encontram em cargos administrativos em relação aos homens, no geral a luta da mulher não termina quando ela conquista um cargo de liderança, isso vê-se quando ela atinge cargos de

liderança voltado para administração pública, as mulheres tem conseguido mais oportunidades para conquistar esses cargos de liderança, a prova disso são os convites para atingirem esses cargos, onde são utilizados parâmetros para a sua habilitação por meio de concursos, onde constam mecanismos comuns para admissão, (NOGUEIRA, 2012).

No Brasil ainda se nota que nos cargos públicos onde mais as mulheres são admitidas são em áreas sociais e serviços de atendimento à comunidade, a justificativa para esse fenômeno é de que elas já se encontram num número maior de representatividade ocupando esses cargos. Foi realizada uma pesquisa em uma instituição pública onde o sistema hierárquico é militarizado, o objeto da pesquisa foram equipes lideradas por mulheres, que desenvolviam conceitos sociais por cima de cargos de autoridade. A pesquisa terminou verificando diferentes atributos como: maior aprofundamento para as funções profissionais, (NOGUEIRA, 2012).

2.3 A MULHER DO MEIO RURAL

O ensino ou educação em Angola no meio rural está voltado para dois lados, o ensino ou educação tradicional que é aquela que se aprende no seio familiar por meio de ensinamentos passado de pais para filhos é uma prática que começou com os seus antepassados, e nos dias de hoje se mantém viva, e tem o ensino ou educação escolar que é um processo de alfabetização que é um direito que todos têm de frequentar a escola. A educação ou ensino tradicional promove a inferiorização da mulher e confina a mesma em papéis totalmente domésticos, ela tornou-se alvo de fortes debates na sociedade Angolana alegando que a mesma que não contribui para o dever de moldar e mudar a consciência do indivíduo que está construindo a sua rede de relações sociais, (SILVA, 2011).

A ideia da figura patriarcal enfatiza que o homem já nasce sabendo tratar de problemas públicos, ligado à política e ao poder e a mulher em contrapartida é vista e encarada com o interior cheio de compaixão e o exterior é feito para os trabalhos domésticos, juntamente com a imposição de limites. O casamento no passado era visto como a maior realização da mulher, ela passava de um tutor para outro, ou seja, deixava de pertencer ao pai para pertencer ao esposo, se ele quisesse trabalhar sem o consentimento do esposo esta usava da força masculina para impor a sua vontade sobre ela, (GALETTI, 2013).

A instrução tradicional é de origem comunitária, ela firmou-se em Angola através da educação tradicional africana, essa educação é consequente do colonialismo que propagou e ditou o seu modo de vida e estilo cultural aos colonizados. A principal teoria da tradição africana condena igualdade entre os gêneros, abolindo a ideia de direitos iguais, mas diante tantos pressupostos não se pode esquecer ou ignorar a cultura tradicional, pois é com ela que o povo angolano se identifica, (SILVA, 2011).

Figura 1 - Mulher rural



Fonte: Extraída de YETEWENE, 2010



2.4 CARACTERÍSTICAS DA CULTURA TRADICIONAL BANTU

Em Angola o estilo de vida no campo ou meio rural é predominado por indicadores que mostram o estilo de vida bastante precário, o povo vive e depende de atividades como o pasto e a cultivo da terra para sobreviver distantes e alheios ao mundo letrado e tecnológico, vivem distantes em lugares isolados do resto do país por vezes em lugares de difícil acesso, (SILVA, 2011).

Uma pesquisa feita pelo Instituto Nacional de Estatística em 2009, em Angola revelou que somente 22% da sociedade angolana tem acesso à água potável, o saneamento básico abrange apenas 31,1%, o analfabetismo está em 46%

para o sexo masculino e 66% no sexo feminino a falta de ferramentas sociais, pratica de rituais tradicionais para a transição da idade adulta confina o individuo e o impede de explorar outras culturas, (SILVA, E, 2011).

Quadro 1 - Inquérito sobre o índice de pobreza em Angola desde 1990 até 2015

Indicadores	1990	1996	2001	2015
População abaixo da meta nacional de pobreza	36	61	68	34

Fonte: Instituto Nacional de Estatística de Angola (INE)

A tabela acima mostra dados sobre como a pobreza em Angola atingiu índices elevados ao longo dos anos tendo atingido o nível mais alto em 2001.

Na cultura tradicional (bantu) a imagem da mulher é referenciada pela maternidade, e pelas funções de esposa e mãe, para fortalecer e incentivar tal ideia temos como exemplo a educação feminina da cultura tradicional (bantu) que começa com a instrução e preparação para todos os encargos do sexo feminino. De uma forma geral a cultura tradicional (bantu) descreve-se por um estatuto patriarca, onde a pessoa mais velha do sexo masculino é o chefe da família que merece e impõe o respeito acima de todos os membros pertencente da mesma família. Para a mulher fica o papel de auxiliar onde residem todos os encargos domésticos de esposa, mãe e responsável pela educação dos filhos, (SILVA, 2011).

A cultura tradicional (bantu) também se caracteriza pela constante prática do adultério, acontecimento que enfatiza ainda mais na desvalorização da mulher, e temos ainda os rituais de transferência para a fase adulta, para os rapazes é passado direito de também poder se tornar o chefe de uma família e o poder de ditar regras, e para as meninas o direito do casamento e a maternidade precoce, para as meninas a sensação de auto realização depende da sua fertilidade. Tais acontecimentos impossibilitam as mesmas de concluírem os níveis escolares, algo que a própria sociedade não reconhece, pois para a própria sociedade uma boa dona de casa não precisa ter nível escolar ou frequência acadêmica, esses rituais servem como ferramentas coercivas, para manter as tradições culturais, como: as funções sexuais e a preservação da sociedade; a submissão total da mulher, porque está deve dignificar o bom nome da família submetendo-se ao casamento, e depois honrar o nome do esposo perante a comunidade, e responsabilizando-se também com a administração da casa, (SILVA, 2011).

2.5 EMPODERAMENTO E A EMANCIPAÇÃO FEMININA

A palavra *empowerment* de origem inglesa e sem uma definição exata para o português, em outras definições a palavra empoderamento é usada como energização, potencialização ou até mesmo delegação de poder. Foi observado que *power* na palavra *empowerment* significa poder, (MARTINS; ARAÚJO, 2002).

O poder é um tema antigo, e nos últimos anos as organizações perceberam a sua relevância das análises e estudos a respeito de diferentes aspectos das empresas, mas que não são capazes de apresentar uma definição concreta clara e específico sobre o termo. Segundo pesquisas o poder significa uma probabilidade de impor a própria vontade dentro das relações sociais, mesmo que haja uma repreensão pelo ato tomado. O poder pode ser definido de formas variadas como sendo a capacidade de escolher, agir e influenciar outras pessoas. O empoderamento ainda precisa de compreensão dentro das organizações, (MARTINS; ARAÚJO, 2002).

O empoderamento surgiu a partir de movimentos emancipatórios, e teve raízes na reforma protestante iniciada por Marinho Lutero no movimento de luta pela justiça social, (SOUSA; MELO, 2009). O empoderamento também é uma ferramenta para alcançar a emancipação, vários autores têm discutindo e analisando sobre o assunto e cada um tem uma opinião diferente do outro. O empoderamento em outras palavras é aquisição de poder de um determinado indivíduo e ele pode ser individual ou coletivo dependendo da situação em o indivíduo se encontra, (BAQUERO, 2012). A educação tornou-se uma fonte de empoderamento, isso é notável através da diferença da falta que ela faz em muitas situações e ocasiões, (GALLETTI, 2013).

O empoderamento tem sido usado em várias esferas do conhecimento científico, os governantes, por exemplo, usam o termo empoderamento para melhor governar resolvendo problemas da sociedade civil melhorando a qualidade de vida das comunidades e desenvolvendo as áreas mais pobres, (BAQUERO, 2012). O empoderamento nos remete para dois aspectos essenciais: o político e o educativo, isso por causa das diferentes opiniões que existem no mundo sobre o assunto, (ROSO; ROMANINI, 2014).

Um levantamento feito na plataforma da google acadêmico mostrou que existe um considerável número de artigos publicados envolvendo o assunto do

empoderamento nas áreas da saúde pública, psicologia comunitária e administração. É de realçar que os mesmos artigos apontam em volta do tema experiências objetivas do empoderamento, e destacam ainda sobre ele dizendo que os debates sobre a questão do empoderamento tem acontecido fora das áreas de sociologia, ciência e política, (BAQUERO, 2012). Vários autores concordam que o empoderamento pode ocorrer em diferentes níveis: empoderamento individual, organizacional e o comunitário (ROSO; ROMANINI, 2014). O individual tem haver com o nosso psicológico, o empoderamento individual diz respeito ao aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que determinam suas vidas. Isso quer dizer que à medida que os fatores psicológicos são influenciados alteram a percepção e a interação do indivíduo com as pessoas e com o ambiente, (BAQUERO, 2012).

O empoderamento organizacional é aquele que é gerado na e pela organização, e esse tipo de empoderamento enfatiza a autonomia e o poder de decisão que permitia que os profissionais pudessem participar na administração das empresas essa era uma forma de se obter o comprometimento dos profissionais nos processos de tomadas e decisões em termos de produtividade, se comparando assim com os modelos de administração fordista e taylorista, em que o objetivo era a produtividade, (BAQUERO, 2012). Diferente do individual e o organizacional, o empoderamento comunitário, envolve um processo de capacitação dos grupos ou indivíduos desfavorecidos para a articulação de interesses, (BAQUERO, 2012). O empoderamento comunitário preocupa-se em participar em ações que servem para atingir objetivos comuns, visando em conquistar os direitos da comunidade no geral, (ROSO; ROMANINI, 2014).

O empoderamento é de carácter global um processo que visa à incentivar os indivíduos de uma forma coletiva à melhorem as suas condições de vida. O processo de empoderamento eficaz necessita envolver tanto dimensões individuais quanto coletivas. O empoderamento não implica somente o nosso lado social, cultural e político, mas abrange a necessidade de aquisição de poder, a necessidade de auto afirmar-se perante a sociedade (STOPA ET AL., 2008).

O empoderamento nas mulheres verifica-se no reconhecimento dela perante à uma sociedade e na conquista do seu bem-estar. Os resultados de uma pesquisa de campo realizada em uma organização culminaram que umas gerentes têm mais empoderamento que as outras, isso acontece porque para umas se

destacarem mais que as outras no quesito de empoderamento houve a necessidade das mulheres tomarem consciência e construírem a sua própria identidade perante a sociedade, (SOUSA; MELO, 2009).

Devem-se conceber organizações participativas e democráticas onde a mulher não deve ser vista como uma pessoa frágil e passiva, mas sim como um ser capaz de conduzir à sua própria vida. Segundo um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2010 explicam o fato de cada vez mais se verificar a inserção da mulher no mercado de trabalho e ocupando cargos gerenciais que até então somente homens podiam ocupar, isso deu-se através do baixo índice de fecundidade e da alta escolaridade das mulheres em relação aos homens. Cada vez mais a sociedade vem se consciencializando, dando importância aos esforços que as mulheres veem desenvolvendo para serem reconhecidas pela sociedade, e o acesso aos cargos de liderança e comando são os finais dessas mudanças, (SOUSA; MELO, 2009).

O empoderamento está associado à necessidade do indivíduo de melhorar a sua qualidade de vida e obtenção do sucesso e reconhecimento na sociedade ou comunidade onde o mesmo está inserido, e é também o meio através do qual o indivíduo se sente capacitado e com habilidades de criar, produzir mecanismos para melhorar e transformar a sua condição de vida tornando-se ator principal da sua história, (SOUSA; MELO, 2009).

O conceito de empoderamento não serve ou se refere somente para destacar as mulheres e criar estratégias que levam ao empoderamento das mesmas, mas sim se refere ao indivíduo sem distinguir gêneros ou sexos. O termo empoderamento nos traz para uma concepção de poder, que pode estar associado a domínio, abuso, opressão e autoritarismo, como o poder é o elemento principal do processo de empoderamento, o homem usa-o para impor-se e dominar tudo para seu próprio benefício, (SOUSA; MELO, 2009).

O empoderamento para as mulheres requer mudanças nas próprias mulheres, nas relações e experiências com os outros indivíduos ao seu redor. No processo de empoderamento a mulher tem o desafio de ultrapassar as barreiras impostas pelo poder de decisão no seio familiar e na esfera pública, poder esse imposto por fatores culturais e organizacionais, (SOUSA; MELO, 2009).

2.6 EMPODERAMENTO E A QUESTÃO DA HIERARQUIA NAS ORGANIZAÇÕES

O empoderamento é visto sobre duas hipóteses na organização, primeiramente é visto como uma ideologia que cresceu através de vários questionamentos sobre as organizações. Uma segunda definição diz que o empoderamento é uma filosofia ou ferramenta gerencial usada em organizações modernas para proporcionar o progresso e a revisão dos grupos de trabalho, logo é de frisar que a autonomia e o empoderamento são semelhantes quando os dois estão voltados para as duas hipóteses de empoderamento citadas à cima, e que o empoderamento seja compreendido deve-se ter o conhecimento exato dos níveis de poder dentro das organizações, (MARTINS; ARAÚJO, 2002).

A hierarquia organizacional tem suas raízes à partir da igreja católica e também dos sistemas militares, mas obteve maior ênfase com a teoria clássica da administração. A hierarquia é o poder autônomo e de comando que um indivíduo tem sobre o outro dentro de uma organização. Segundo Gomides, (2006), a aplicação e a implementação do empoderamento nas organizações requer mudanças profundas na cultura da empresa e exige da organização a adoção de uma nova consciência, e nos dias de hoje a questão da hierarquia ainda é visível nas organizações. O empoderamento tem destacando-se sobre a hierarquia como uma forma de minimizar os processos hierárquicos nas organizações, dando oportunidade aos profissionais de participarem nos processos de tomada de decisões para se obter o comprometimento dos mesmos na organização, visando a produtividade da empresa, (GOMIDES, 2005).

Para melhor ilustrar e exemplificar a importância da hierarquia e do empoderamento para uma organização apresenta-se dois estudos de caso. O primeiro caso foi estudado em uma organização militar rígida e hierarquizada, que tenta implementar o empoderamento num determinado departamento, o estudo conclui que o empoderamento não é aplicável em todas as organizações, por causa dos profissionais que não estão acostumados a desempenharem as suas atividades sem uma supervisão direta, preferem não correr riscos de ter de responderem e se responsabilizarem pelos sucessos e fracassos de suas atividades. Visto que nesse tipo de organização o chefe é o responsável direto para informar e assumir as responsabilidades do andamento das atividades que são atribuídas a sua divisão.

Esse tipo de organização cultura organizacional atrapalha o uso da tecnologia dentro da mesma organização, (GOMIDES, 2005).

O segundo caso é sobre uma organização que desempenha suas atividades laborais sem a presença da hierarquia dentro dela, e implementou-se o empoderamento nessa organização. O segundo caso nos leva a perceber que a questão do empoderamento foi mal percebida por parte dos profissionais, o empoderamento trouxe certos conflitos dentro da empresa, pois não havia uma hierarquia mínima que seja para os profissionais responderem à mesma ou levarem os descontentamentos com as suas atividades, (GOMIDES, 2005).

Como melhor solução para o problema foi criado um novo cargo com mínimos poderes e autonomia juntamente com uma tecnologia para testar e identificar o colaborador que estava mais bem preparado para assumir um cargo de liderança, o empoderamento também foi usado, dando autonomia ao colaborador que melhor demonstrou seus conhecimentos e capacidade na execução de suas tarefas dentro da organização, (GOMIDES, 2005).

A presença da hierarquia na organização promove a ordem na empresa e também certa intimidação para os funcionários, mas a falta da hierarquia na organização gera a anarquia que por sua vez pode originar a improdutividade e comprometer as metas e objetivos não alcançados (GOMIDES, 2005). Uma pesquisa feita com intuito de avaliar as debilidades da evolução da carreira executiva, sem esquecer também as disparidades entre o sexo feminino e o masculino, e qual a sua intervenção perante os cargos de liderança. A pesquisa avaliou ainda motivos que fazem com que se deposite mais confiança em mulheres com cargos de liderança em relação aos homens, e esses fatores estão na forma como a mulher se comporta quando está diante de um cargo de liderança, conforme a sua vida vai passando, ou seja o que chamou atenção para esta avaliação foi a maneira como as mulheres intercalam e se dividem entre o trabalho e a vida pessoal, a força e a disposição como elas conseguem lidar com as duas coisas, (NOGUEIRA, 2012).

De acordo com Nogueira (2012), outros autores também identificaram tal particularidade, fazendo uma experiência com 965 mulheres e homens com cargos gerenciais de varias áreas, levando em conta fatores como atitudes e comportamentos dos pesquisados no seu dia-a-dia de trabalho e pós trabalho, terminaram verificando que as mulheres tinham de gerir não só o cargo mais também o preconceito, a pressão que a rondava relacionado a maternidade, tudo

isso comparado com a vida laboral que cobrava várias horas do dia. Outro fator constatado durante a experiência foi a questão, de que as mulheres com cargos executivos se acostumam facilmente ao meio organizacional e a cultura do mesmo.

2.7 DESIGUALDADES DO GÊNERO

Mediante suas investigações Souza e Melo, (2009) também identificaram artigos que frisaram que “as raízes da desigualdade dos gêneros estão na construção das identidades sociais”.

As chances de liderança nas mulheres não estão obstruídas por causa da falta de educação, o que acontece é que os requisitos exigidos para os cargos, fazem com que elas procurem outros cargos. Visto que, a dedicação pela família as obriga buscar por cargos de oferecem acomodações e menos horas de trabalho, e isso tudo se reflete na baixa remuneração para as mulheres, (CARII; EAGIY, 2011).

O domínio masculino desenvolveu também junto com determinadas condições económicas, que favorecem mais aos homens como a guerra e o forte avanço da agricultura intensiva, isso porque nas sociedades agrícolas os homens assumem o papel de provedores dos meios para manter a família. Normalmente trabalhos envolvendo agricultura é mexer com a terra requer esforços físicos e força questões que não combinam muita com as mulheres, e para os homens eram bem fácil conseguir cargos nessa área, deste modo a domínio masculino não advém somente da submissão das mulheres para com os homens, mais sim com exigências sócias e principalmente com situações econômicas, (MADEIRA; EAGLY, 2002).

Ainda é vidente nas organizações as diferenças de gênero, mas também é visível as lutas diárias das mulheres em busca de espaços e cargos no mercado de trabalho, e essas mudanças do sexo feminino são vistas como sinais de empoderamento (SOUSA E MELO).

Quadro 2 - Diferença salarial entre homens e mulheres

Anos	Percentual %
1980	46,91
1991	36,84
2000	31,60
2010	29,04

Fonte: Adaptado do IBGE, (2010).

O quadro 2 mostra como a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil serve como exemplo para a questão da desigualdade do gênero, desde 1980 onde se verificou a maior percentagem para essa afirmação, e a taxa continuou alta até ao ano de 2010 onde se verificou uma queda de 29%, isso se deve ao esforço que a mulher tem feito desde então para cobrar os seus direitos por igualdade social, (IBGE, 2015).

De acordo com (NOGUEIRA, 2012), o número de mulheres ocupando cargos gerenciais ou de liderança, só está maior por causa de vários empecilhos que elas enfrentam não só no próprio local de trabalho, mas também as condições socioeconômicas que interferem no progresso para atingir esses cargos.

Uma pesquisa feita em um departamento financeiro de uma empresa brasileira, onde foi identificado outro pormenor, na empresa. A pesquisa tinha objetivo verificar a relação que existia entre as mulheres diretoras que cuidam da área financeira da empresa, a pesquisa concluiu verificando que as mulheres não ocupam cargos de liderança para substituir os homens, porque elas têm capacidades e qualidades suficientes para estarem nesses cargos, porque elas possuem qualidades como compreensão, boa convivência no local de trabalho e boa capacidade para se comunicar com os outros à sua volta, essas atitudes contribuem para uma boa gestão na empresa, (NOGUEIRA,2012).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia científica é uma forma de chegar à realidade, quando estamos em curso ou em processo de investigação para certos conhecimentos. E em todo esse curso é necessário que utilizemos métodos e ferramentas científicas reconhecidas pela ciência (MICHEL, 2015).

Pode se dizer ainda que a metodologia científica é um é um conjunto de normas seguras que são implantadas ao se fazer uma investigação (MICHEL, 2015).

Este capítulo aborda como foi descrita como se realizou a monografia a partindo dos objetivos gerais e específicos. Deste modo destacam-se o delineamento da pesquisa, a população alvo, o plano de coleta e a análise dos dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa é o processo onde o pesquisador decide tudo aquilo que vai entrar ou fazer parte e tudo aquilo que não fará parte da pesquisa (VERGARA, 2010).

O delineamento refere-se as variáveis e aos fatores que abrangerão o estudo em questão (VERGARA, 2010).

3.1.1 Abordagem qualitativa

Na pesquisa qualitativa o próprio pesquisador colabora, percebe e entende, informações que são passadas como sensações, sentimentos, atitudes e pensamentos que fazem parte do passado, ânsias para um futuro (MICHEL, 2015).

Como forma de abordagem utilizou-se a abordagem qualitativa, porque se enquadra na forma como foram dirigidas as entrevistas.

A pesquisa qualitativa explora e conceitua a relação que existe entre o pesquisador e o instrumento em estudo (MICHEL, 2015).

3.1.2 Tipo de pesquisa quanto aos fins de investigação

Quanto o tipo de pesquisa para fins de investigação, a pesquisa descritiva, (VERGARA, 2010). A pesquisa descritiva tem como finalidade tratar de assuntos e particularidades voltadas para a sociedade atual. A pesquisa exploratória é o primeiro passo para se iniciar o processo de pesquisa, é onde buscamos a criação a produção de suposições para futuras pesquisas, (CERVO, BERVIAN E DA SILVA, 2007).

Como forma de pesquisa para fins de investigação utilizou-se a pesquisa exploratória e descritiva, porque a pesquisa descritiva além de observar e estudar ela procura entender aspectos como comportamentos, sentimentos e atitudes o que são variáveis de extrema importância para o pesquisador. E a pesquisa exploratória serviu como embasamento e comprovante dos resultados alcançados pelo pesquisador, durante relato dos resultados da sua pesquisa.

3.1.3 Meios de investigação

Utilizou-se a pesquisa de campo porque ela permite uma melhor participação e relação entre o pesquisador e o participante, com o objetivo de poder analisar e observar os fenômenos da vida real do participante (MICHEL, 2015).

Pesquisa de campo é uma coleta de dados feita ao ar livre, com a finalidade de analisar, observar tudo na atualidade. (MICHEL, 2015).

3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO

A definição da população consiste em delimitar os participantes da pesquisa, ou os fenômenos que irão fazer parte dela, tendo em conta as particularidades como faixa etária, espaço geográfico e sexo. (LAKATOS; MARCONI, 2001). De acordo com Viana (2010), a pesquisa pode envolver todo o território nacional ou somente uma pequena fração dele, quando a pesquisa pretende extrair algum aspecto do público alvo então deverá criar uma estratégia de amostragem.

A população alvo atingiu mulheres que exerçam cargos de liderança na sociedade angolana, que participam nos processos de tomada de decisão, que

comandam equipes, mulheres que se encontram no nível baixo até ao nível mais alto de liderança. Em idades compreendidas entre 27 a 47 anos de idades, na capital do país e na província do Uíge, que fica ao norte do país, estas mulheres ocupam cargos de diretoria, supervisão e coordenação nas instituições onde elas estão inseridas.

Quadro 3 - Estruturação da pesquisa de campo

Objetivo geral	Período	Extensão	Unidade de amostragem	Elementos
Compreender as manifestações de empoderamento das mulheres executivas que ocupam cargos de liderança em Angola.	Segundo semestre de 2017	Angola	Amostragem não probabilística, por conveniência.	Mulheres em cargos de liderança

Fonte: Elaborado pelo pesquisador e adaptado de Malhotra (2005).

Foi utilizada a amostragem não-probabilística por conveniência, permite ao pesquisador escolher uma pequena parcela de elementos da sua preferência e conveniência. Utilizou-se está amostra por causa de algumas vantagens como o fato de o pesquisador ter a oportunidade de escolher os elementos que farão parte da sua pesquisa, e também pela questão dos elementos serem acessíveis (MALHOTRA, 2005).

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados é um dos momentos mais importantes da pesquisa em que o pesquisador deve prestar bastante atenção, pois se a coleta não for bem feita poderá comprometer todo o trabalho feito antes da coleta. O pesquisador deve prestar atenção em tudo, ser bom ouvinte, ser capaz de fazer questões interessantes para a pesquisa pretendida, estar capacitado em entender as respostas obtidas. Utilizou-se dados primários na pesquisa porque, são dados que ainda não foram coletados nem pesquisados, (MARTINS; THEÓPHILO, 2009).

Nesta pesquisa foram entrevistadas em junho de 2017 10 mulheres executivas residentes no país de Angola no continente Africano. As entrevistas foram realizadas pessoalmente pela pesquisadora, em que em um período de férias, visitou cada entrevistada tendo em vista o contato já realizado previamente com vistas a solicitar-lhes autorização para participarem da pesquisa. Diante do tempo

exíguo para permanecer no país devido a necessidade de retornar para o Brasil e seguir o ano letivo, foi possível entrevistar somente 10 mulheres. Todas as mulheres assinaram no ato da entrevista o termo de consentimento de livre esclarecido, tendo em vista à necessidade de garantir as mesmas o anonimato (preservação de suas identidades).

3.3.1 Técnica de coleta de dados

Utilizou-se como técnica a entrevista com uso de roteiro semiestruturado. Este procedimento de coleta de dados foi aplicado pessoalmente utilizando um gravador como auxílio para o registro das informações.

A entrevista é um diálogo que tem como fim um objetivo específico; e no roteiro semiestruturado o participante fica à vontade para descrever, cada ocasião do conteúdo que lhe será questionado qualquer momento que este considerar apropriado, (MICHEL, 2015).

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos resultados foi qualitativa com o uso da análise categorial do Yin (2016) que se submete as seguintes etapas: compilar, decompor, recompor, interpretar e concluir. O processo consistiu em transcrever primeiramente todas as 10 entrevistas, logo as entrevistas foram lidas minuciosamente. Na etapa da leitura minuciosa, a pesquisadora fez destaques nos trechos que estavam alinhados aos objetivos da pesquisa, no qual se trata da fase de decompor os dados. A fase de recomposição consiste em ler novamente os trechos e organizar em categorias primárias, secundárias e terciárias. Este processo é necessário para que o pesquisador possa compreender, a partir do discurso dos entrevistados, os significados das opiniões. O processo de identificação dos significados requer do pesquisador atenção e preocupação em não perder a chance de compreender de fato a realidade do fenômeno da forma como ele efetivamente é. A etapa da análise é considerada desafiadora, pois requer novas leituras a fim de combinar as ideias e extrair o não dito de cada frase ora destacada no discurso dos entrevistados.

Quadro 4 - Exemplo da categorização dos dados, conforme a proposição de Yin (2016).

Discursos	Categoria III	Categoria II	Categoria I
[...] Nas áreas rurais, tem uma estrada a trabalhar, você encontra meninas de uma idade, de uma faixa etária entre 14, 15, 16 anos que já na sua maioria tem 3 filhos, 2 filhos, eu penso que eles estão na tradição porque eles <u>acham que quando uma menina atinge uma determinada idade em termo de como vou dizer na idade reprodutiva.</u> ENT.07	Nas zonas rurais as adolescentes são socialmente pressionadas para constituir família	A influencia da tradição e dos costumes	Aspecto Cultural
[...] Porque nós <u>temos a cultura de que a mulher nasceu para ser submissa, somos muito submissas aos nossos maridos, somos muito submissas aos nossos pais, e somos muito influenciadas por aquilo que a sociedade acha que devemos ser e acabamos sempre seguindo nesse paradigma,</u> “a mulher nasceu para ser dona de casa, para ser mãe” e nos fechamos simplesmente por isso. (ENT.04)	A mulher educada para ser submissa ao esposo e aos pais, e vive presa ao perfil de mulher que a sociedade adota e espera	A submissão feminina como bloqueio para ascensão profissional da mulher	Discriminação do Gênero Feminino
[...] eu acho que apesar das mulheres estarem em cargo de chefia ainda há, como é que eu vou dizer? <u>Ainda há aquele equilíbrio que nós temos que ter entre ser mulher e ser executiva,</u> nós em casa temos que ser mais mulheres, <u>nós em casa não podemos levar o nosso trabalho, a nossa função de líder, porque senão o casamento não funciona.</u> (ENT.01)	A mulher angolana como executiva e esposa	Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	Separação entre os papeis

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

A etapa da conclusão permite ao pesquisador uma visão mais sistematizada das evidências encontradas.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Neste capítulo se apresenta os resultados obtidos por meio da coleta de dados de acordo com as entrevistas realizadas em Angola, propriamente na capital e em uma das províncias ao norte do país. A pesquisa foi aplicada por meio de roteiro semiestruturado para auxílio no registro em que foi usado um gravador, com a autorização das participantes, de acordo com a disponibilidade de cada uma. Em sua grande maioria, as entrevistas foram aplicadas com 10 profissionais em cargos de diretoria e coordenação.

A seguir é apresentada uma análise detalhada de todos os pontos questionados durante a entrevista, levando-se em consideração os objetivos específicos da pesquisa.

4.1 PERFIL DAS ENTREVISTADAS

O primeiro ponto observado na pesquisa foi o perfil das mulheres executivas líderes na sociedade angolana.

Quadro 5 - Perfil das participantes da pesquisa.

Entrevistada	Cargo	Idade	Tempo no Cargo	Grau de Escolaridade
01 - ENT.01	Diretora Nacional do Ministério das Pescas	42 anos	4 anos	Doutora
02 - ENT.02	Gerente máxima do banco BAI	38 anos	3 anos	Graduação
03 - ENT.03	Coordenadora do setor de finanças e comércio das empresas ANISABEL Ltda e CONTIDIS S.A	27 anos	1 ano	Graduação
04 - ENT.04	Gerente máxima do banco Millenium	30	2 anos	Graduação
05 - ENT.05	Gerente máxima do banco BPC	44	5 anos	Graduação
06 - ENT.06	Coordenadora e supervisora de projetos do Stat Marine Angola Lda	36 anos	2 anos	Mestre
07 - ENT.07	Diretora Provincial da Organização da Mulher Angolana	45 anos	3 anos	Graduação
08 - ENT.08	Diretora em Exercício da Direção da Família e Promoção da Mulher	47	2 anos	Graduação
09 - ENT.09	Coordenadora no departamento de Recursos Humanos do Ministério do Comércio na Província do Uíge	35	1 ano	Graduação
10 - ENT.10	Supervisora do setor de finanças da empresa Poltec Investimentos	29 anos	2 anos	Graduação

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

a) Descrever o perfil das mulheres executivas líderes;

b) Conhecer o contexto social da mulher executiva angolana referente as evidência de empoderamento ou submissão;

c) Descrever as razões que as levaram a ocupar os cargos de liderança ou a escolher a carreira.

4.2 CONTEXTO SOCIAL DA MULHER EXECUTIVA ANGOLADA: EMPODERAMENTO OU SUBMISSÃO?

4.2.1 Contexto cultural

Na sociedade angolana os ensinamentos tradicionais são passados de pais para filhos por intermédio de rituais, que predominam a educação desde a infância, estes ensinamentos foram alterados com a presença colonial na sociedade que impôs o seu modo de vida aos colonizados. (SILVA, 2012a).

Com base nas entrevistas realizadas, foi possível constatar que as executivas Angolanas perceberam que a cultura do país tem restringido o empoderamento feminino. Esta restrição não se limita ao contexto das organizações, mas se apresenta enraizada na sociedade, cujas manifestações são percebidas no dia-a-dia das pessoas. Ao analisar o discurso das entrevistadas, constatou-se algumas evidências que restringem o empoderamento da mulher angolana tanto na sociedade, quanto nas organizações, quais sejam: i) a influência da tradição e dos costumes; ii) a submissão da mulher; iii) as organizações estruturadas para atuação estritamente masculina; iv) diferenças regionais e a, v) resistência na transferência de conhecimento.

Considerando os aspectos supracitados, o Quadro 6 evidencia o conteúdo das categorias identificadas no que se refere ao aspecto cultural como fator determinante para a restrição do empoderamento da mulher angolana.

Quadro 6 - Aspecto cultural como fator restritivo no empoderamento feminino

(continua)

Aspecto Cultural	
A influência da tradição e dos costumes	A mulher angola tradicionalmente não possui instrução educacional
	Mulher pressionada para casar e ter filhos
	A filha mulher desde cedo assume responsabilidades do lar
	Nas zonas rurais as adolescentes são socialmente pressionadas para constituir família
	A própria sociedade não está preparada para mulher
	Consequências dos conflitos civis

Quadro 6 - Aspecto cultural como fator restritivo no empoderamento feminino
(conclusão)

A submissão da mulher	O marido assume um papel de chefe de família
	As mulheres dos líderes comunitários são condicionadas para servir o marido e a família
	Conceito da mulher como sinônimo inferior aos homens
	Aspecto histórico contribuiu a submissão feminina
	Ensino passado pelo ancestral
	Não pode dar ordens na presença do esposo
Organizações estruturadas para atuação estritamente masculina	Ambiente de trabalho não apropriado para mulheres
	O gênero masculino se conforma, porém aceitam com reservas.
	O machismo ainda permeia o ambiente de trabalho
	Discriminação feminina para o acesso do poder
	Dificuldade da mulher de ter um enquadramento funcional
	Fator cultural como impedimento para mulher atingir cargos administrativos
	Preferência pelo sexo masculino como líder
	Submissão feminina na ocupação de cargos
Diferenças regionais	Restrição geográfica Angolana quanto a mulher em cargos de liderança
Resistência na transferência de conhecimento	Centralização de poder

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Como forma de compreender o conteúdo inerente a cada categoria identificado a partir do discurso das entrevistadas, a entrelinhas a seguir se propõe em esclarecer as razões que deram consistência a essas evidências.

a) A influência da tradição e dos costumes

Considerando a história de Angola, a entrevistada 04 destacou que a mulher angolana tradicionalmente não possui instrução educacional. Segundo ela, em função da guerra que durou aproximadamente 17 anos, a mulher angolana não teve uma educação de base que permitisse o acesso à instrução básica escolar. Esse argumento é justificado pela mesma quando afirmou que sua “[...] mãe a contar histórias parecidas do que acontecia nas províncias [...]. Ela disse-me que os homens, **os rapazes é que tinham acesso as escolas e não as mulheres**. Então a **educação foi priorizada para os homens** e não para as mulheres”. (ENT.04) [grifo nosso].

Considerando a instrução escolar como um fator determinante para deixar a mulher as margens da educação, a cultura tradicional angolana pressiona a mulher para constituir família desde cedo. Nas zonas urbanas as jovens entre 18 a 22 anos são pressionadas para casar e ter filhos, é o que afirmam as entrevistadas

06, 07 e 10. Para a entrevistada 06, a maternidade é um evento que acontece precocemente na vida das mulheres com 18 anos de idade, para ela, “[...] *é difícil encontrares na nossa sociedade uma menina com idade **até 18 anos sem ter nos braços um filho**, tendo mesmo um percurso de vida normal até [...]*” (ENT.07) [grifo nosso]. Essa realidade é também confirmada no discurso da entrevistada 07 que atribuiu a pressão familiar a condição destas jovens casarem e terem filhos desde cedo, segundo ela, “quando a mulher atinge até os 20 anos, 22 anos, **acham que essa menina tá passando o tempo de fazer filho**. E a própria família começa a cobrar”. (ENT 07) [grifo nosso]. Um fato que chama a atenção na fala da entrevistada 07 é que aos 22 anos, as jovens, culturalmente falando, já são rotuladas como aquelas que estão fora do tempo de gerar filhos.

Fato esse não diferente nas zonas rurais cujas jovens são pressionadas socialmente para constituírem famílias, é o que afirma a entrevistada 08 “[...] *you encontra meninas de uma idade, de uma faixa etária entre 14, 15, 16 anos que já na sua maioria tem 3 filhos, 2 filhos, eu penso que **eles estão na tradição** porque eles acham que quando uma menina atinge uma determinada idade em termo de como vou **dizer na idade reprodutiva***” (ENT.08) [grifo nosso]. O que se pode observar neste discurso é que a tradição em algumas regiões do país é o que determina o destino de muitas mulheres, tendo em vista a força familiar como condicionante para tais destinos.

Outro ponto digno de nota é que a filha mulher na tradição angolana assume desde cedo as responsabilidades do lar como forma de instrumentalizar e preparar a mulher para a vida conjugal e dona de casa. Essa evidência é confirmada nas falas da entrevistada 06 que descreve o papel destas jovens que assumem desde cedo as responsabilidades da casa para os pais trabalharem. Segundo ela, “[...] *se você ir ao bairro, por exemplo, nessa (hora) encontraria meninas a fazer o quê? A fazer cozinha, **a vigiar seus irmãos, a fazer papel de mãe**, porque a mãe saiu [...]*” (ENT.06) [grifo nosso]. Insta observar que o termo vigiar na compreensão das entrevistadas angolanas, significa cuidar e zelar pela integridade física dos irmãos menores.

Não se pode deixar de considerar que todos os argumentos destacados anteriormente são consequências de uma sociedade não preparada para as mulheres, conforme afirma a entrevistada 01. Segundo ela, “[...] *Não é fácil. Não é fácil porque a sociedade tá toda **talhada pra homem***”. (ENT.01) [grifo nosso].

Quando a entrevistada afirma que a sociedade está toda talhada para homens, significa que esta sociedade foi historicamente moldada pela presença masculina, que por muito tempo determina as regras sociais e se apropria dos espaços como lhe convém.

Há de se considerar, portanto, que essa herança histórica tem contribuído para moldar o comportamento dos jovens contemporâneos. Essa afirmação é confirmada pela entrevistada 07 que fez menção as consequências dos conflitos civis como uma das razões que foram determinantes para a restrição feminina nos espaços sociais de Angola. Para ela, “[...] **muitos jovens hoje estão em níveis que não deveriam**, mas por causa das razões da guerra [...]” (ENT.07) [grifo nosso].

b) A submissão da mulher

Outro ponto notável é a submissão da mulher na sociedade angolana de acordo com os discursos das entrevistadas. A submissão teve sua origem nos ensinamentos dos ancestrais, ensinamentos que é transmitido para menina desde a sua infância, educação que vai passando de pais para filhos, como apontam as entrevistadas 06 e 08 que, de acordo com elas, a mulher deve a submissão ao esposo, dentro e fora do lar. A mulher somente tem o direito de intervir e dar o seu parecer em questões relacionadas ao lar. Argumento que é justificado pela entrevistada 06 quando mencionou no trecho de seu discurso “[...] *Na hora de tomar decisão sobre uns planos, essas coisas, exemplo dos projetos de casa, **ali que faço intervenção do homem de uma voz que é maior do que a minha, a voz do meu esposo***”. (ENT.06). Para a cultura dos ancestrais, a mulher não tem o direito de expressar o que pensa durante as reuniões onde são discutidos assuntos da comunidade que ela faz parte. Como afirma a entrevistada 08: “*A mulher não pode falar numa assembleia, ou então numa resolução de problemas lá nos Kimbos (zonas rurais), que até hoje quer dizer, **para cultura dos nossos ancestrais que a mulher deve ser sempre submissa não deve passar por cima do homem***”. (ENT.08). Insta observar que o termo Kimbo é uma gíria usada para descrever as zonas rurais (interiores), afastadas das grandes cidades ou metrópoles.

Diante dos discursos das entrevistadas é possível constatar que a submissão da mulher é vista como um paradigma normal na sociedade angolana, tendo em vista que o processo histórico do país, que passou por período de conflito

civil, teve influência na condenação da mulher ao papel de submissão porque durante o período de guerra, as mulheres não podiam frequentar a escola, já os homens por sua vez, tinham de ir para a guerra e para escola, sendo que mulher angolana era vista na época, como frágil conforme explica as entrevistadas 04 e 07. **“Bom, pelo meu conhecimento que a mulher foi sempre desde os primórdios, considerada como uma fera incapaz que não tinha a mesma capacidade que os homens”.** (ENT.07). **“enquanto os homens iam para guerra, estudavam para serem líderes e serem estrategistas, as mulheres ficavam na retaguarda, naquele tempo tomar conta da casa e dos filhos.** *Então eu penso que além da questão cultural [...], o conflito armado também influencia bastante nesta decadência da mulher a ocupar cargos de liderança”* (ENT.04). [...] (ENT.04 e 07) [grifo nosso].

A submissão feminina da mulher na sociedade angolana é vista de forma normal no dia-a-dia da sociedade, pois a própria mulher não se vê como possível líder ou merecedora de cargos de chefia. A mulher fica confinada ao papel lhe foi atribuído de mãe, esposa e dona do lar, aspectos que são fortemente vistos com muita frequência nas zonas rurais. Afirmção que pode ser confirmada pelas entrevistadas 06 e 03, “Mas isso só acontece em algumas regiões [...] termos de cultura sim porque **há regiões aqui mesmo em Angola que mulher alguma principalmente mulheres dos sobas são mulheres feitas unicamente para o marido que em termos de cultura elas só serviam para gerir lares”.** (ENT.03). Vale refletir que a expressão sobas, significa na cultura angolana, líderes comunitários. A entrevistada 06 adverte que **“de vez em quando assim dou ordem, faço sempre essa liderança porque o meu esposo de vez em quando também não está em casa e quando meu esposo não está eu que mando, eu faço isso só quando tá na minha área, deixa falar, por exemplo, na cozinha, no trabalho de casa. Eu faço sempre esse jogo de líder.”** (ENT.06). [grifo nosso].

c) Organizações estruturadas para atuação estritamente masculina

Apesar de todos os sobressaltos e empecilhos que foram acontecendo com o passar do tempo desde os hábitos e costumes da sociedade angolana, a mulher conseguiu conquistar o seu espaço no mercado de trabalho. Ao chegar nas organizações encontrou dificuldades que teve de se adequar para ser aceita pelo sexo masculino. Como afirma a entrevistada 09 ao relatar em seu discurso. “[...] **mas**

sabemos que sempre, nem todo mundo tem a mesma aceitação. Tem sempre aquele que é contra, que não quer ver sempre o outro em cima, [...]” (ENT.09).

Ao conquistar o seu espaço nas organizações a mulher teve dificuldades por conta das estruturas físicas que eram projetadas para sexo masculino, mais em contrapartida, ela foi aceita pelo homem mesmo este deixando em vista sua forte postura de superioridade. Como afirma a entrevistada 01 **“é difícil porque nem os navios estão preparados pra receber mulheres e nós temos que nos ajustar. Mas, de uma forma geral, os colegas aceitam, os colegas aceitam”**, [...]. **A sociedade aparentemente não é, deixa de ser um pouco machista** e apesar de nós estarmos num cargo de liderança, **eles aceitam, aceitam, um pouco, com algumas reticências, mas eles aceitam** (ENT.01). Quando a entrevistada 01 destaca que os navios não estão preparados para receber mulheres, ela quis dizer que por ser uma diretora nacional do ministério das pescas angolano, tem sua vida dirigida a frequentar os navios por causa do seu ofício. Neste sentido, a entrevistada destaca que este ambiente de trabalho foi projetado para atuar estritamente homens, que na presença de mulheres, estes homens contemporâneos demonstram certa aceitação, dado o perfil e presença marcante da figura feminina. Em algumas ocasiões no decorrer da entrevista, esta gestora relata a sua postura como determinante para a aceitação da presença feminina como líder.

d) Diferenças regionais

É preciso levar em conta que a sociedade angolana é composta por várias etnias, e por questões culturais, algumas regiões do país ainda se encontram comunidades fiéis aos aspectos culturais deixados pelos ancestrais que não permitem a entrada de novas culturas, nem dão espaço para novos ensinamentos. É possível justificar tal afirmação diante do discurso da entrevista 03. **“Em angola não são todas as regiões que as mulheres têm essa abertura para adquirirem cargos de chefia”**. (ENT.03). Esse discurso deixa claro que o país ainda possui fortes diferenças culturais em determinadas regiões. Essas diferenças refletem fortemente na postura das mulheres no que se refere ao seu empoderamento social e pessoal. Ao observar o discurso da entrevistada 03, a palavra abertura foi evidenciada como um modelo cultural que ainda precisa ser rompido na sociedade Angolana.

e) Resistência na transferência de conhecimento

Atrelada aos costumes e hábitos culturais da sociedade angolana está à centralização de poder em que se pode constatar a existência de uma forte resistência à transferência de conhecimento, entre os indivíduos quer seja do sexo feminino como do masculino. Essa afirmação é confirmada no discurso da entrevistada 04. Para ela, no começo da carreira teve dificuldades porque encontrou pessoas que não explicavam tudo o que era preciso para contribuir na sua ascensão profissional. **“Na minha trajetória, eu encontrei alguém que me passava e também encontrei as pessoas que explicam não 100%, a 40 a 30%, o que que tu aprendes com essas pessoas que te explicam a 30% das contas que não querem passar a sabedoria delas, certo, [...]”**. (ENT.04). [grifo nosso]. Insta observar, que não se trata meramente da transferência de conhecimento em si, mas da dificuldade de ser aceita como mulher num contexto predominantemente dominado por homens.

4.2.2 O contexto da discriminação do gênero feminino

Considera-se discriminação toda e qualquer tratamento que desigual injusto com interpretações complexas composta de pormenores (ALLORT, 1954).

De acordo com as entrevistadas, verificou-se que a discriminação do gênero é um dos assuntos abordados no mundo inteiro, pois fere a declaração universal dos direitos humanos, sendo que na sociedade angolana não deixa de ser diferente, apesar de que ainda há muito que se fazer. A discriminação do gênero tem causado limites ao empoderamento das executivas na sociedade. Esta limitação é observada no mercado de trabalho, nos lares e no cotidiano das pessoas. Mediante aos discursos das entrevistadas verificou-se sinais que possam ter limitado o empoderamento no, lares, no mercado de trabalho e no cotidiano da sociedade, quais sejam: i) a submissão feminina como bloqueio para ascensão profissional da mulher; ii) a conquista de espaço; iii) diferenças salariais entre homens e mulheres e a, iv) ruptura a partir de acidentes sinistros.

Levando em consideração os níveis citados anteriormente o Quadro 7 mostra como a discriminação do gênero na sociedade angolana limita o

empoderamento da mulher no mercado de trabalho e na sociedade.

Quadro 7 - Discriminação do gênero feminino

Discriminação do Gênero Feminino	
A submissão feminina como bloqueio para ascensão profissional da mulher	A mulher educada para ser submissa ao esposo e aos pais, e vive presa ao perfil de mulher que a sociedade adota e espera.
	A mulher angolana por ser tradicionalmente educada para gerir lares não se imagina e não se acredita boa o suficiente para estar em cargos de chefia
Conquista de espaço	A mulher teve que provar que intelectualmente não existem diferenças entre os dois sexos para ser aceite na sociedade
	As barreiras estão sendo quebradas
	A discriminação como fator predominante para manifestação de empoderamento
Diferenças salariais entre homens e mulheres	A discriminação do gênero também se reflete nas diferenças salariais entre os sexos
	Um dos problemas que a mulher enfrenta no lar é a diferença salarial
Ruptura a partir de acidentes sinistros	O acidente que vitimou as 130 operarias que morreram carbonizadas serviu para despertar o mundo e sobre a discriminação que mulher vinha sofrendo

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Para uma melhor compreensão do conteúdo referente à cada nível verificado no discurso das entrevistadas, a entrelinhas que se seguem irão explicar os motivos que levaram à tais confirmações.

a) A submissão feminina como bloqueio para ascensão profissional da mulher

Acontecimentos que descrevem a discriminação do gênero são evidentes no cotidiano da sociedade angolana, isso porque alguns ensinamentos que culminam com a discriminação da mulher parte desde a educação feminina, que por ser educada desde a infância para o dever a submissão à família e ao esposo, acaba formando um perfil de mulher que a sociedade determina para ela. Fato este que pode ser justificado pela entrevistada 04 quando relata no trecho de seu discurso: Isso influencia e muito. **“Porque nós temos a cultura de que a mulher nasceu para ser submissa, somos muito submissas aos nossos maridos, somos muito submissas aos nossos pais, e somos muito influenciadas por aquilo que a sociedade acha que devemos ser e acabamos sempre seguindo nesse paradigma”**, a mulher nasceu para ser dona de casa, para ser mãe e nos fechamos simplesmente por isso. (ENT.04). [grifo nosso]. Este discurso deixa claro

de como a mulher desde cedo é obrigada a adotar um perfil padrão determinado pela sociedade, onde ela mesma fica presa sem poder criar a sua própria identidade.

Forçada a adotar uma personalidade padrão na sociedade, a própria mulher não consegue se enxergar nos cargos vinculados à tomada de decisão, por este motivo prefere voltar-se ao papel que antes lhe foi atribuído o de dona casa. Como explica um trecho do relato da entrevistada 04, segundo ela “[...] *ainda é um tabu e mesmo **esse tabu não vem só da parte da sociedade ou dos homens, eu acho que é mais um tabu por parte da própria mulher. A mulher não se acredita, não se vê em cargos de liderança** e muito menos em cargos administrativos, [...] **a mulher angolana principalmente, que é aquilo que eu conheço [...] está mais virada para as questões de lares**”, [...]. (ENT.04).*

b) A conquista de espaço

Um das várias formas de discriminação está na necessidade da mulher ter de provar que está capacitada intelectualmente, irrestrita exclusivamente ao homem, para exercer o cargo de chefia, mas precisou usar essa habilidade intelectual à seu favor e dessa forma luta para conquistar o seu espaço no mercado de trabalho, para justificar tal afirmação tem-se os discursos das entrevistadas 01 e 06. A entrevista 01 menciona que; “[...] **por causa da guerra, os homens estavam todos na guerra e que a porcentagem era o contrário, acho que tinha mais colegas do sexo feminino em relação sexo masculino.** (ENT.01) [grifo nosso]. Para entrevistada 01 no período dos conflitos civis houve uma época em que a situação foi revertida e as mulheres acabaram tomando o lugar dos homens nas salas de aulas. **“Hoje já não existe aquela disparidade, hoje já nós estamos numa época aonde a complementariedade entre o homem e a mulher tá há se notar, e tá sendo aceitável na sociedade.** (ENT.06). Para entrevistada 06 as diferenças entre homens e mulheres estão sendo ultrapassadas socialmente.

c) Diferenças salariais entre homens e mulheres

Um ponto digno de destaque são as diferenças salariais entre homens e mulheres por conta de alguns aspectos culturais do povo angolano. A diferença salarial pode causar alguns constrangimentos para mulher, como por exemplo,

problemas no lar. Como relata no trecho do discurso da entrevistada 03 quando afirmou que: *“Mas muitas das mulheres, acredito que devem ter muitos problemas nos lares. Mas quando eu digo problemas, refiro-me à diferença de salário do marido e da mulher [...] (ENT.03). [grifo nosso]. Isso acontece porque o homem angolano foi educado, desde pequeno, que ao se tornar chefe de família tem a responsabilidade de prover o sustento da mesma. A mulher, por sua vez, assume o papel de companheira e gestora do lar. Nas situações contrárias em que a mulher angolana assume parte da responsabilidade financeira do lar, o esposo se sente diminuído em relação ao seu papel, como se fosse incapaz de cumprir com sua função de pai, esposo e chefe de família.*

d) Ruptura a partir de acidentes sinistros

Não se pode esquecer que a luta da mulher pelos direitos iguais começou a ser notada a partir de um acidente que vitimou 130 mulheres em Nova York. Tal acontecimento chamou atenção do mundo, e desde então foram surgindo vários movimentos e organizações lutando pelos direitos da mulher. Um desses direitos foi a diferença salarial em que a mulher chegou a trabalhar mais que os homens e ganhava menos pelo esforço. Como explica a entrevistada 07 nos trechos de seu discurso: *“[...] Eu considero que ajudou muito, a partir da perda das 130 parceiras que haviam morrido carbonizadas em uma fábrica em Nova York, e isso despertou a atenção do mundo, que afinal de conta tinha que haver defesa da mulher, porque a mulher era discriminada, era vandalizada, e até chegar o ponto de ser morta”. (ENT.07). “Por isso até chegou de ganhar bem perto do salário do homem, ao passo que a mulher trabalhava mais só tinha mais horas de trabalho que eram 16 horas e o homem apenas 10 horas, mas ao conferirem a remuneração, a mulher chegava ao ponto de ganhar 1/3 do salário do homem”. (ENT.07)*

4.2.3 Contexto das políticas públicas

As políticas públicas são ações adotadas pelo governo no poder para poder resolver os problemas de uma determinada sociedade (YAZBEK, 2010).

Verificando os discursos constatou-se que algumas políticas publicas

existentes na sociedade angolana surgiram como forma de sensibilizar a sociedade tendo como publico alvos a mulher e a camada jovem da sociedade, estas politicas foram criadas com o apoio de algumas entidades que velam pelo direito da mulher na e da família na sociedade angolana, quais sejam: i) Conscientização dos mais jovens para o dialogo no combate à violência domestica; ii) Dificuldade da mulher em impor-se perante a sociedade; iii) A informação não atinge todos os níveis sociais; iv) Movimentos à favor dos direitos da mulher na sociedade angolana.

Para melhor entendermos as categorias citadas à cima, o Quadro 8 mostra as categorias identificadas no tema politicas públicas como uma maneira de atrair atenção da sociedade angolana para os problemas sociais que a mulher enfrenta na sociedade.

Quadro 8 - Políticas públicas

Políticas públicas	
Conscientização dos mais jovens para o dialogo no combate à violência domestica	O combate contra a violência domestica por meio de diálogo Sensibilizar a mulher de forma que está possa deixar de lado os ensinamentos que a confinam na submissão
Dificuldade de impor-se perante a sociedade	A emancipação da mulher refletida no alcance da sua própria independência
A informação não atinge todos os níveis sociais	Baixa compreensão da mulher da dupla jornada de trabalho
Movimentos a favor dos direitos da mulher na sociedade angolana	Entidades mundiais engajadas na participação feminina
	OMA - Organização da Mulher Angolana
	Entidades que lutam a favor dos direitos da mulher

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Para que poder entender melhor o que se propõe nas categorias mencionadas à cima, nas entrelinhas que se segue teremos os trechos das entrevistas que poderão esclarecer melhor sobre a questão das politicas publicas.

a) Conscientização dos mais jovens para o diálogo no combate à violência domestica

Como de forma de mobilizar a sociedade e chamar atenção sobre a violência doméstica na sociedade angolana, algumas executivas trabalham juntas como promovendo o diálogo como ferramenta para lutar contra a violência doméstica. Como explicam a entrevistada 10 no trecho de seu discurso: **“Bem verdade é aquilo que se comenta na Lei da Violência Domestica, para combatermos a Violência, na sociedade, ou então nas nossas famílias,**

devemos optar sempre pelo diálogo". (ENT. 10).

A sensibilização visa também em mudar alguns pensamentos da mulher e fazer com ela deixe de lado os ensinamentos que a confinam em na submissão, como descreve a entrevistada 07 no trecho de seu discurso: "*Palestras nas comunidades, nas escolas, nas igrejas pra abriremos as mentes da nossa juventude, não só falamos sobre a gravidez precoce, falamos sobre a violência doméstica [...], a violência no gênero, então são algumas das **atividades que temos realizado em prol da abertura de consciência das mulheres para não pensarem que a mulher é uma aquela que não pode dizer aquilo que pensa**, [...], razão pelo qual já muita diminuição de casos de violência doméstica*". (ENT.07). Para a entrevistada 07 a conscientização e os diálogos têm surtido efeito, pois já se tem notado uma redução da violência doméstica.

b) Dificuldade da mulher em impor-se perante a sociedade

A dificuldade da mulher se firmar perante a sociedade por causa de alguns aspectos culturais presentes na sociedade, para mulher não tem sido fácil ser líder em uma sociedade onde o machismo é evidente porque o indivíduo foi educado de maneiras a pensar que ele é muito mais importante do que a mulher por isso pode se comportar agir da maneira que o convém na socialmente, mas para mulher se tornar independente é algo que na qual ela não abre mão, está afirmação pode ser confirmada no trecho da entrevista 10 quando ela reconhece que: "*Ser boas líderes tanto no trabalho como em casa. **Hoje temos um bom número de mulheres também que são independentes**. E fazemos de tudo e estamos a conseguir. **Não é fácil ser líder aqui no nosso país, encontramos muitos constrangimentos, no trabalho**". (ENT.10). [grifo nosso].*

c) A informação não atinge todos os níveis sociais

Mais uma vez o baixo nível de informação é mencionado e criticado como uma forma de impossibilitar a mulher de ser compreendida, pela dupla jornada de trabalho que ela mantém. É necessário que a sociedade tenha conhecimento que a mulher trabalha duas vezes nas empresas e no lar, por isso quando é forçada à escolher entre os dois papéis acaba escolhendo o de dona de casa pois o lado

maternal acaba falando mais alto. Por isso a necessidade da informação atingir todos os níveis na sociedade que mesmo que a mulher constitua família ela tem possibilidade sim de conciliar entre os dois papéis, como relata a entrevistada 06 no trecho de seu discurso: “O governo **devia divulgar na nossa sociedade. Que mesmo que você faz filhos, você vai ter a oportunidade de criar esses filhos e trabalhar**”. (ENT.06).

d) Movimentos a favor dos direitos da mulher na sociedade angolana

Quando se fala em direitos da mulher na sociedade angolana a primeiro pensamento que vem em mente Organização da Mulher Angolana (OMA), a organização foi criada para ajudar na conquista da independência do país, após a independência conquistada, o segundo plano da organização era salvaguardar os interesses da mulher na sociedade angolana e combater qualquer tipo de discriminação da mulher, que na altura do momento, não tinha qualquer direitos, porque o ensinamento deixado pelo colonialismo era que a mulher pertencia ao pai e depois de casada passaria a pertencer ao esposo e esse ensinamento passou a fazer parte também como um dos aspectos culturais da sociedade angolana, desse jeito a mulher não tinha direitos quaisquer. Por isso surgiu a organização, no princípio a luta era acabar com lema de que a mulher só servia para estar na cozinha e tiveram sucesso tanto que a mulher passou a adotar profissões como enfermeira e professora. Como descreve a entrevista 07 no trecho de seu discurso: “A nossa organização [...] **O objetivo era para lutar e libertar o povo angolano, [...] e depois da luta o objetivo que se tinha era para trabalharmos com relação aos direitos das mulheres, porque na altura a mulher não era ninguém.** É aquilo que se diz que o lugar da mulher era na cozinha. A mulher angolana não era tida nem achada, **nos primeiros momentos se a mulher ocupasse alguns cargos era não é cargo, eram aquelas profissionais que eram professoras, enfermeiras, mas depois de varias batalhas, com a dinâmica da sociedade do nosso país e do partido em particular acharam que a mulher é capaz de fazer aquilo que os homens fazem**”. (ENT.07). [grifo nosso].

As mulheres no geral contam com o apoio das nações unidas que incentiva a contratação de mulheres nos cargos de liderança como afirma entrevistada 01 no trecho do seu discurso: “[...] então é isso **o sistema das Nações**

Unidas também encoraja a contratação da mulher para ter um cargo de liderança, o problema do gênero é muito forte nesse sistema das Nações Unidas, então eles encorajam a liderança da mulher feminina". (ENT.01). [grifo nosso].

4.3 AS RAZÕES QUE AS LEVARAM A OCUPAR OS CARGOS DE LIDERANÇA OU A ESCOLHER A CARREIRA.

A diferença entre emprego e trabalho na sociedade angolana ainda é delimitada pelo aspecto cultural que se referem acerca do papel da mulher e do seu lugar de acordo com os fatores biológicos.

De acordo com as entrevistas constatou-se que processo de inserção da mulher nos cargos de chefia é ainda um processo em desenvolvimento dentro da sociedade angolana, porque a preferência pelo sexo masculino nos cargos de liderança é notória no mercado de trabalho, a pouca credibilidade dada para mulher impossibilita e restringe a mulher de dar passos mais largos para crescer profissionalmente, e limita o empoderamento da mulher na sociedade. Mas também não se pode dizer que não existem mulheres nos cargos de liderança no país, tudo faz parte de um processo, até se chegar ao cargo de liderança, a líder precisa e deve estar capacitada antes de merecer o cargo. O mesmo processo de inserção está vinculado à alguns paradigmas da sociedade, quais sejam: i) as mulheres são aceitas com reservas por parte do sexo masculino; ii) boa aceitação de mulheres nos cargos; iii) processo de inserção de mulheres nos cargos de chefia.

Como forma de entendermos o melhor as categorias à cima identificada, o Quadro 9 descreve as categorias verificadas no processo de inserção das mulheres nos cargos de chefia na sociedade angolana.

Quadro 9 - Processo de inserção da mulher nos cargos de liderança

Processo de inserção das mulheres angolanas nos cargos de chefia	
A mulher é aceita com reservas por parte do sexo masculino	As conquistas da mulher na sociedade angolana
Boa aceitação de mulheres nos cargos	Meta nacional do número de mulheres ocupando cargos de tomada de decisão no país
	O número de ocupação nos cargos está se equilibrando de líderes está ficando equilibrado
A meritocracia existente para os cargos de tomada de decisão	Meritocracia
	Os cargos devem ser dados por mérito próprio
	Mulheres no processo de tomada de decisão

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2017).

Para melhor compreensão das categorias verificadas no quadro acima, as entrelinhas que se seguem teremos trechos das entrevistas que mostrarão melhor como funciona o processo de inserção das mulheres nos cargos de direção.

a) A mulher é aceita com reservas por parte do sexo masculino

As conquistas do sexo feminino na sociedade angolana vão desde o resgate da própria identidade até a aceitação nos cargos de liderança, aspecto que ainda é visto como forma de imposição para o sexo masculino, ou seja como se os homens fossem forçados a aceitar a mulher no mercado e frequentando os mesmos ambientes sociais com eles. A aceitação da mulher como líder na sociedade angolana ainda é vista como um tabu à ser ultrapassado socialmente, para justificar tal afirmação temos um trecho do discurso da entrevista 08 onde a ela descreve que nem todos os homens aceitam de bom agrado serem liderados por mulheres: “[...] *nem todos os homens são machistas, há homens que sabem se colocar sempre antes de nos julgar, **mas também tem aqueles que acham que não podem ser liderados por uma mulher, mas na verdade com a realidade de hoje, as pessoas tomaram consciência que a mulher também pode ir a luta igual assim como o homem**. Apesar, a única diferença apenas é de sexo, mas a capacidade intelectual até a mulher pode chegar a ser mais inteligente que um homem”.* (ENT.08). [grifo nosso]. Segundo ela ainda existe uma certa resistência por parte do sexo masculino ao serem chefiados por uma mulher. Isto se deve também porque o próprio homem foi educado que a mulher só pode dar ordens na cozinha.

b) Boa aceitação de mulheres nos cargos

A inserção da mulher angolana nos cargos de liderança tem sido discutida em reuniões internacionais onde são discutidos os direitos da mulher à nível mundial, com o objetivo de ver cumprido a meta estabelecida de 40% de mulheres nos cargos de decisão no país. Esta discussão internacional tem surtido efeito porque o número de cargos e vagas de trabalho destinado ao sexo feminino tem surgido em vários setores que mexem com economia e o desenvolvimento do país. Como afirmam as entrevistadas 02 e 08 nos trechos de seus discursos: “[...] significa dizer que deixamos de 30% e avançamos para 40%. Já é um dado muito positivo porque eu participei na 59ª sessão ordinária nos Estados Unidos onde se fez o balanço mais cinco. Quer dizer, de 1995 a 2015 a nível do mundo as mulheres reuniram em Nova York para se ver como estava sendo a promoção das mulheres na tomada de decisão”. (ENT.08). [grifo nosso]. “Estamos a ter êxito, porque mais e mais aparecem mulheres a liderar, isso dizer que já está se equilibrando um pouco, com relação ao nível de mulher, mas deve estar aí entre homens hoje 100% e as mulheres 25% acredito que vamos chegar à porcentagens próximas aos homens”, (ENT.02). [grifo nosso]. Segundo a entrevistada 08 estas reuniões são importantes para as mulheres angolanas que vejam as metas cumpridas vindas da parte do governo que está na direção do país, que propôs 40% dos cargos de tomada de decisão para serem ocupados por mulheres. Para a entrevista 02 a mulher está conquistando o seu espaço no mercado de trabalho ainda que não estejam à 100% como os homens, mas ela visualiza um futuro melhor para as mulheres nos cargos de chefia.

c) A meritocracia existente para os cargos de tomada de decisão

Ao mesmo tempo em que a mulher angolana luta pelo seu espaço no mercado de trabalho, ela mesma tem a consciência de que precisa estar preparada para merecer o cargo, pois não é necessário que ela esteja dota de uma boa instrução para poder corresponder as exigências do cargo, como afirmam as entrevistadas 01 e 06 no trecho dos seus discursos quando relatam que: “ [..]. É segundo a capacidade de cada um, se aprovar no teste que foi dado. Para mim não faz nenhuma diferença, se uma mulher é mais inteligente do que o homem”.

e vai bem na prova e mostra também essa inteligência no trabalho então tenho que trabalhar com aquele que provar merece o cargo ou vaga, [...]. (ENT.06). [grifo nosso]. “ [...] eu acho que isso não funciona, **se a mulher tem capacidade, ela vai, não é necessário que eu crie um mecanismo para colocar senhoras em lugares de chefia. [...], se não tem, não vai não poder ir para um lugar, eu não concordo, não pode assumir uma pasta só porque é mulher ou homem”**, [...]. (ENT.01) [grifo nosso]. Segundo as entrevistadas facto de ela trabalhar com homens ou mulheres não faz diferença para elas o importante é que o indivíduo esteja preparado capacitado para o cargo ou vaga, e não ser escolhido pela distinção dos sexos.

4.4 EMANCIPAÇÃO FEMININA NA SOCIEDADE ANGOLANA

A emancipação é a habilidade do individuo de empenhar-se para exercer expressão emancipação, e perceber as oposições sociais, que o restringem à todo momento. (SILVA, 2013).

Com base nas entrevistas constatou-se que a emancipação feminina na sociedade angolana tem se desenvolvido, não só pelo alcance da independência financeira das mulheres, mas também pela forma como a mulher tem se destacado na sociedade e mercado de trabalho. Ao analisar alguns discursos foi constatado que a mulher angolana tem dado provas de emancipação, quais sejam: i) adoção de novos ensinamentos; ii) descentralização de poder; iii) o baixo acesso a informação implica na autonomia da mulher; iv) determinação em prol dos objetivos de vida; v) habilidades femininas; vi) a cultura e educação do indivíduo como aspectos desafiantes para o líder; e a vii) o papel da mulher no mundo moderno.

Considerado as categorias acima citadas o Quadro 10 mostra como a emancipação feminina está se conquistando novos horizontes na vida das mulheres e no dia-a-dia da sociedade angolana.

Quadro 10 - Emancipação feminina na sociedade angolana

(continua)

Emancipação feminina na sociedade angolana	
Adoção de novos ensinamentos	Aspectos culturais estão sendo postos de lado
Descentralização de poder	Liberdade de exercer vários cargos
	Mulheres engajadas na formação profissional para facilitar a inserção no mercado de trabalho
	Promoção da mulher nos cargos de liderança

Quadro 10 - Emancipação feminina na sociedade angolana

(conclusão)

O baixo acesso a informação implica na autonomia da mulher	A pouca informação como fator contribuinte para pouca desenvoltura do individuo
	A pouca informação como fator contribuinte para pouca desenvoltura da mulher
Determinação em prol dos objetivos de vida	Determinação em prol dos objetivos de vida
	Determinação no alcance dos objetivos
	Necessidade de novos ensinamentos para acompanhar a evolução do mundo
Habilidades femininas	Qualidades como competência e dedicação para ascensão no cargo
	O cargo e o dia-a-dia laboral não impede a mulher de dedicar-se ao papel do lar
	Com o passar do tempo conseguiu equilibra-se entre um papel e outro
	Divisão das tarefas por prioridades
A cultura e educação do individuo como aspectos desafiantes para o líder	Dificuldade de lidar com os aspectos culturais no mundo dos negócios
O papel da mulher no mundo moderno	Acompanhando as mudanças que estão acontecendo no mundo
	Características da sociedade angolana

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2017).

Para compreendermos melhor o que se propõe em cada categoria citada constatada por meio dos discursos das entrevistadas, à seguir teremos a entrelinhas que levou-nos a constatar as comprovações da emancipação na sociedade angolana.

a) Adoção de novos ensinamentos

Mediante discurso das entrevistadas verificou-se que as mulheres angolanas têm evidenciado na sociedade sinais de emancipação. As mulheres mostram-se predispostas a adotar novos ensinamentos e dar espaço para outras culturas, estão se afastando dos ensinamentos que as confinam, somente em papeis e submissão total, a prova disso que muitas tem se buscado e se preocupado com formação, Como descreve a entrevistada 07 no trecho de seu discurso: “*onde nós vamos encontramos nas escolas meninas e rapazes. Significa dizer que aquela cultura já está ficando no passado. **Então a nossa cultura já não impede com que a mulher vai ao encontro do saber para então atingir os níveis de liderança**”.* (ENT.07). [grifo nosso]. A entrevistada afirma que o aspecto cultural que impedia a mulher de frequentar a escola está ficando para trás.

b) Descentralização de poder

A centralização de poder nos cargos na sociedade angolana quer seja na esfera política, econômica e social ainda é dominada especialmente por homens. Mas abertura de espaços para o sexo feminino tem sido constatada, como afirma a entrevistada 03 quando relata nos trechos de seu discurso: “[...] **cargos esses que anteriormente eram monopolizados unicamente pelos homens apenas os homens e senhores**, dada a antiguidade como também sabemos, isso é bíblico que homens lideraram o mundo mas hoje em dia nós estamos a martelar este pensamento”. (ENT.08). [grifo nosso]. “Só agora é que as mulheres tomaram essa liberdade ou **nos foi dada essa liberdade de exercer vários cargos**”. (ENT.03). [grifo nosso]. Para a entrevista 03 a questão da abertura para presença do sexo feminino nos cargos de poder refletiu-se como uma forma de descentralizar o poder de tomada de decisão, onde só os homens podiam dirigir e dar ordens. Ela ainda que foi essa liberdade para mulher recentemente.

A questão da emancipação da mulher angolana é um assunto bastante discutido na sociedade angolana, as provas de emancipação da mulher na sociedade são visíveis, tanto que existem setores do país onde a presença feminina está em maior representação, como descreve a entrevista 01 no trecho de seu discurso ao afirmar que no setor em trabalhar existem mais mulheres como chefes em relação ao sexo feminino: “Mas **eu penso que estamos num bom caminho**, temos mulheres deputadas, mulheres ministras, mulheres... **se for ver aqui no Ministério da Pesca a maior parte das diretoras são senhoras**”. (ENT.01). [grifo nosso].

c) O baixo acesso a informação implica na autonomia da mulher

Mas uma vez o baixo nível da informação é chamado em questão, porque a falta do acesso a informação tem servido como fator contribuinte para, a pouca desenvoltura da mulher o que limita a mesma de auto determinar-se, porque existe uma moral que mesma deve respeitar deixando de lado os seus objetivos de vida, e de ascender profissionalmente, como concluiu as entrevistadas 03 e 06 nos trechos de seus discursos: “As pessoas aqui são muito autodidatas não vão para a internet e se a pessoa não tiver acesso a informação, porque nós também temos muito

dificuldade em ter acesso se não tivermos esse tipo de informação fica muito difícil a pessoa ter esse tipo de desenvoltura e conseguir crescer profissionalmente". (ENT.03). [grifo nosso]. "Eu digo sempre se a divulgação da informação for boa, nível alto, informações vão chegar até você, mesmo se fores do nível mais baixo da sociedade, vai chegar essa informação". (ENT. 06).

d) Determinação em prol dos objetivos de vida

A mulher angolana tem procurando deixar de lado aspectos culturais, que demonstram que o sexo feminino é frágil incapaz de fazer coisas que na visão social só correspondem com o sexo masculino, pensamentos que tendem a deixar a mulher pensar que é mesmo incapaz de fazer "isso ou aquilo", a determinação da mulher em cumprir com os seus projetos de vida tem andando junto com emancipação da mesma em conquistar tudo aquilo que deseja, que projeta para sua vida pessoal. Afirmações que podem ser justificadas pelas entrevistadas 06 e 10 nos trechos de seus discursos: "*O mundo não é aquele onde a mulher ficava debaixo do homem ou a mulher ficava na cozinha. E eu, desde que decidi de fazer engenharia, já não me via assim, ficar só simples mulher ou ficar só como uma simples engenheira. E é com essa mesma perspectiva e objetivos que eu cheguei onde eu estou hoje. Mas eu vejo sempre que a mulher angolana também está evoluída, seguindo o tempo e o mundo. O mundo evoluiu, e a mulher deve seguir também essa velocidade*". (ENT.06). [grifo nosso]. "*Eu amo desafio, é um desafio e gosto desse desafio e então vou mesmo a luta para alcançar os meus objetivos*". (ENT.10). Para a entrevistada 06 momento em que decidiu fazer carreira no ramo da engenharia, demonstrou que não é só o sexo masculino é que pode seguir as profissões que eram predominadas na sociedade, como sendo profissões somente para homens, podemos verificar que ao contrapor o era predestinado para o homem, para a mulher também serve, deixando a sua emancipação perante os pensamentos criados pela sociedade.

4.5 IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO ACADÊMICA

Outro ponto digno de nota é a questão de que as entrevistadas corroboram do quão é importante a educação ou a preparação acadêmica ser

bastante importante, para um líder, elas concordam de que quando o indivíduo tem uma tem uma formação acadêmica vagamente, consegue confrontar com grandes ambições, concordam também que é necessário uma boa formação. Como afirmam as entrevistadas 01 e 04 quando relataram nos seus discursos: “[...] eu **acho que educação é o que é mais importante para uma mulher, porque nós não podemos querer algo que nós depois não conseguimos. Nós temos que primeiro é procurar ter educação**”. (ENT.01). [grifo nosso]. “Se nós tivermos educação, [...], se tivermos um curso, **se tivermos uma forma de estar na vida, estar na sociedade, [...] todo caminho se abre, ninguém vai dizer que deixa de fazer... ninguém vai proibir de fazer seja lá o que for porque somos mulheres**”. (ENT.04). Para a entrevistada 01 antes de desejarmos o cargo deve-se estar preparada para dotada d instruções que o cargo exigirá de uma líder. Segundo a entrevistada 04 quando o indivíduo está capacitado ou instruído, as oportunidades surgiram sempre, e não haverá obstáculos que possam deter a mulher de ascender, profissionalmente.

4.5.1 Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Com a mulher inserida no mercado de trabalho a grande dificuldade dela hoje em dia está em separar os a vida laboral e da vida profissional que muito cobra dela, fazendo-a com ela adote uma dupla jornada de trabalho. (DA SILVA, 2013).

Conforme o relato das entrevistadas, observou-se que a mulher conseguiu desenvolver a capacidade de separar os papeis que lhe são incumbidos, como o de ser mãe, esposa, dona de casa e líder. De acordo com os discursos das entrevistadas, verificou-se que esta capacidade serviu para que mulher não se sinta forçada a escolher entre um papel e outro, quais sejam: i) equilíbrio entre a vida pessoal e profissional; ii) a necessidade de a mulher provar que pode exercer as duas funções; iii) escolha entre o cargo e os filhos e a iv) apoio familiar.

Levando em conta os itens acima citados, o Quadro 11 mostra as classes identificadas no que se refere a separação de papeis como aspecto predominante para que a mulher se sinta confiante e possa visualizar um futuro melhor.

Quadro 11 - Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	
Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	A mulher angolana como executiva e esposa
	Gestão das horas de trabalho e a gestão do lar
	Dificuldades em conciliar as tarefas de casa e as tarefas organizacionais
	Repartir o tempo por causa da vida pessoal e profissional
A necessidade da mulher de provar que pode exercer as duas funções	Convencer o sexo masculino de que a mulher a tem a capacidade de dividir-se entre ser líder e gestora
A escolha entre o cargo e a criação dos filhos	Gestão do horário laboral com o horário de amamentação
	Dificuldades em lidar com a ligação sentimental entre mãe e filho
Apoio Familiar	Dupla Jornada de Trabalho
	Voltou a formação porque contou com o apoio do esposo

Fonte: Dados obtidos na pesquisa (2017).

De maneiras a compreender o assunto acima citado das duas categorias nomeadas, o discurso das entrevistadas irá apresentar os motivos que levaram a estas evidências.

a) Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

Por várias vezes a mulher e principalmente aquelas que estão inseridas no mercado de trabalho, confrontam-se como o mesmo dilema “como será o dia hoje?; Como farei isto e aquilo ainda hoje?” Estas perguntas terminam respondidas com uma das muitas habilidades femininas que a forma como a mulher gerencia o seu tempo.

A mulher angolana executiva teve, ao longo do tempo, de aprender a usar esta habilidade de forma que ela não fosse obrigada a escolher entre um papel e outro. Isso se justifica porque apesar de estas mulheres serem líderes e as tarefas laborais cobrarem mais delas por estarem em cargos de chefia, elas não abdicam de seus papéis de dona de casa, mãe e esposas, pois tentam de alguma forma gerir e conciliar os papéis. Para justificar tal afirmação os trechos dos discursos das entrevistadas 01 e 09 que afirmam que: “[...] eu acho que apesar das mulheres estarem em cargo de chefia ainda há, como é que eu vou dizer? **Ainda há aquele equilíbrio que nós temos que ter entre ser mulher e ser executiva, nós em casa temos que ser mais mulheres; nós em casa não podemos levar o nosso... a nossa função de líder, porque senão o casamento não funciona**”. (ENT.01). “Quero dizer que não é tarefa fácil, **não é tarefa fácil, mas também não é impossível. Faço o possível e acredito que toda mulher líder tem que fazer o**

possível de conseguir conciliar as tarefas, conseguir conciliar o ser mãe, esposa e líder ao mesmo tempo no local de serviço. (ENT.09). Segundo elas, a mulher deve saber manter este equilíbrio, e acima de tudo, separar as funções da melhor maneira possível.

Apesar de as mulheres conseguirem conciliar as funções que lhes é incumbida, elas assumem não ser uma tarefa fácil, principalmente entre as tarefas organizacionais e as tarefas de casa. Por vezes tem de priorizar uma função em relação à outra, como confirmam as entrevistadas 01 e 06 quando relataram que: **“Eu acho que muitas pessoas não conseguem gerir o tempo. *Eu não posso ficar aqui até de madrugada, não posso, tenho que voltar para casa*”**. (ENT. 01). **“Não foi nada fácil e até o momento eu decidi de me desligar de algumas tarefas de casa”**. (ENT.06). Para a entrevistada 06, a atividade laboral acabou sendo mais importante que a atividade do lar, sendo que fez com que ela deixasse de lado algumas obrigações do lar.

b) A necessidade de a mulher provar que pode exercer as duas funções

Ainda existe uma forte necessidade de a mulher ter que mostrar para a sociedade que ela pode e tem o direito de entrar no mercado de trabalho ainda que seja para alcançar à sua independência financeira e ajudar com as despesas do lar. **“Existem indivíduos que ainda não estão convencidos que em termos de equilíbrio da mulher como líder, é bem verdade que no caso da camada, nas autoridades tradicionais têm poucas mulheres, [...], há muito ainda para se fazer, nas igrejas também, idem, então isso é o trabalho que temos feito como voluntárias, temos dado palestras, seminários, sobre o gênero. *Na verdade, tem ainda homens que pensam no gênero, a igualdade de gênero e o desafio, mas como desafio e não, competição*”**. (ENT.07). Por consequência de alguns aspectos culturais as mulheres angolanas nem sempre podem contar com a ajuda dos seus parceiros para divisão de tarefas do lar, isso porque os homens foram educados que tarefas do lar cabem somente para as mulheres.

c) A escolha entre o cargo e a criação dos filhos

Entre o equilíbrio da vida profissional e pessoal está a criação dos filhos,

neste aspecto a mulher tem se mostrado vulnerável, pois o lado materno e o vínculo sentimental que une mãe e filho, na sua maioria, vem falando mais alto e impossibilitando a mulher de fazer carreira e crescer profissionalmente, pois se sabe que a rotina nos cargos de tomada de decisão por vezes não facilita a conciliação entre as responsabilidades do lar, a criação dos filhos, a amamentação, a gestação da mulher e a rotina organizacional como afirma a entrevistada 06 que durante a atividade laboral deve de se ausentar para cuidar e amamentar o filho: “[...] porque no início eu fui obrigada a ir trabalhar, **voltar em casa pra amamentar o meu filho. E eu fazia isso todos os dias**”, (ENT.06). [grifo nosso]. Para a outra entrevistada a dificuldade em voltar para as rotinas administrativas consistia em deixar a filha ainda pequena e ir trabalhar, ela confessa que foi um momento muito triste por causa da sensação de separar-se da filha. Menciona ainda que durante a noite tenta deixar tudo organizado para a filha e o marido: “Quando eu **comecei a trabalhar, eu quase chorei ao me despedir da minha filha, sabendo que ela vai ficar em casa e eu vou ficar muitas horas sem vê-la**, [...], *tenho que fazer isto de noite, que é para poder esta aqui descansada e saber que também o meu marido vai encontrar as coisas preparadas*”, [grifo nosso] (ENT.02).

d) Apoio Familiar

Apesar de a mulher possuir a habilidade de dividir-se algumas delas relataram que tiveram apoio e auxílio por parte de seus parceiros na criação dos filhos como contam as entrevistadas 02 e 08. Para entrevistada 02 o auxílio do marido com a criação da filha tem ajudado ela a ficar mais tranquila enquanto desempenha a atividade laboral, e quando retorna ao lar começa outra atividade como cuidar da filha e prestar atenção: “**Então o meu marido fica com a bebê, ele e a babá. Quando eu chego a casa, eu sinto que ele está cansado, eu também estou cansada, porque acabei de sair do trabalho, mas tento não demonstrar, tento dar carinho a minha filha, tento dar carinho ao meu marido**”, [...] (ENT.02). Segundo a entrevistada 08 houve um período em que ela teve de deixar a formação de lado por causa do conflito civil, quando decidiu retornar já havia formado família e ficou complicado retornar, pois tinha filhos pequenos. A mesma relata que nesse período contou com o apoio do esposo que passou a cuidar dos filhos do casal enquanto a esposa estudava, explica a entrevistada no trecho do seu discurso: “

Conseguí fazer o ensino fundamental em 1988, mas por causa da guerra que assolou o país só voltei a estudar em 2004 no ensino médio. Depois de fazer ensino médio eu trabalhava no município do interior, [...], eu deixava os meus filhos, com o meu esposo, deixava o trabalho, [...] para estudar na faculdade. (ENT.08). [grifo nosso].

4.2.4 Meritocracia

A meritocracia surgiu como de avaliar o bom desempenho organizacional, nas empresas, de modos que se busque o alcance das metas organizacionais, por meio de desempenhos individuais, as recompensas dadas aos colaboradores são por mérito (GUNTZEL, 2013).

Com base nas entrevistas evidenciou-se alguns processos que as mulheres executivas na sociedade angolana percorreram até atingirem os cargos de liderança nas empresas em que elas estão inseridas, tendo vista de que para se chegar ao cargo deve sempre obedecer algum pré-requisito. Esses padrões estabelecidos variam a partir da cultura organizacional que cada empresa adota para sua organização. Ao serem escolhidas para os cargos, as mulheres relataram e acabaram concordando que havia sempre um porém quais sejam: i) cargo atribuído por meritocracia; ii) cargo atribuído por mérito e lealdade com instituição e a iii) experiência em níveis de liderança.

Tendo em conta os itens citados acima, o Quadro 12 evidenciará as categorias identificadas no assunto referente meritocracia, como condicionante máxima para que a executiva atinja o cargo de tomada de decisão nas organizações.

Quadro 12 - Meritocracia no cargo

Meritocracia	
Cargo atribuído por meritocracia	Cargo dado por experiência profissional
	Cargo por conveniência
	Escolhida porque tinha os requisitos exigidos para o cargo
	A escolha por meio de processo de recrutamento
Cargo atribuído por mérito e lealdade com instituição	Cargo por mérito e lealdade
	Escolhida para de forma democrática
	Ascensão no cargo por lealdade à organização
	Cargo dado por lealdade
Experiência em níveis de liderança	Ascensão no cargo por lealdade e antiguidade na organização
	A experiência profissional e o grão escolar como fatores predominantes para estar no cargo de liderança
Os líderes são avaliados	A experiência profissional que tem facilita à sai tarefa como líder
	A instituição capacita
	A instituição criou mecanismos para atualizações constantes dos colaboradores com objetivo no alcance das metas organizacionais
O líder como promove a descentralização de poder	A informação como fator predominante para se no cargo
	Descentralização de poder
	Cooperação entre líder e liderados para alcance das metas organizacionais
	Trocas de conhecimento entre líder e liderados

Fonte: Dados obtidos na pesquisa.

Como forma de compreensão do assunto à cima evidenciado na nomeada, o relato das entrevistadas irá esclarecer as razões que levaram à estas confirmações.

a) Cargo dado por meritocracia

Obedecendo a uma forma padrão, os cargos são atribuídos seguindo alguns parâmetros exigidos pela posição que na qual se pretende atribuir ao colaborador, mas existem situações especiais em que os cargos são atribuídos quando o indivíduo está diretamente ligado ou envolvido com o projeto, com a instituição, mostrando ser um colaborador exemplar, proativo, ou porque está diretamente ligado com área específica para o cargo e pelo tempo de experiência na área pretendida, como ocorreu com as entrevistadas 03 e 06. Segundo a entrevistada 03 o cargo lhe foi atribuído pelo tempo que está na organização e pela experiência que adquiriu durante anos de trabalho, como afirma no trecho de seu discurso: “*Entretanto dado já **o tempo de experiência e o tempo que passei pelas outras áreas como eu já citei, fui basicamente entre aspas a escolhida para dirigir está área.*** (ENT.05). Para entrevistada 06 o cargo foi atribuído por conveniência, porque ela já estava diretamente ligada ou familiarizada ao projeto.

Por este motivo foi atribuído à ela o cargo de coordenadora e supervisora máxima do projeto, como relata a mesma no trecho de seu discurso: “*Neste projeto que estamos a trabalhar **como eu estava ligada diretamente no projeto. É por isso que o cargo foi diretamente atribuído à mim***”. (ENT.06). [grifo nosso].

Seguindo os processos normais e comuns para contratação de colaboradores, as entrevistadas 03 e 04 passaram por processos seletivos e avaliações ao serem contratadas pelas instituições. Segundo a entrevistada 03, ela afirma ter passado por uma seleção criteriosa e que no momento não havia colaboradores para ocupar o cargo, por este motivo foi escolhida para dirigir a área, como explica no trecho de seu discurso, “***Foi uma seleção pormenorizada** porque eram áreas que não existia ninguém eram áreas que estavam em aberto”, (ENT.03). Para entrevistada 04, ela afirma ser escolhida pelo cargo porque no momento ela obedecia ao perfil e os requisitos exigido pelo cargo, como relata no trecho do seu discurso, “*[...] **as pessoas obedecem a um quesito, obedecem sempre uma linha, um perfil que é o esperado para se ser líder, e, no entanto, penso que atinge este perfil, no momento em que passei para líder***”. (ENT.04).*

b) Cargo atribuído por mérito e lealdade com instituição

Apesar de algumas executivas angolanas chegarem aos cargos através dos padrões comuns começando pelo recrutamento e seleção, outras mulheres atingiram os cargos por mérito e lealdade à organização que elas representam, que foi o caso das entrevistas 08 e 09. Segundo a entrevistada 08, a atribuição para o cargo veio por meio de mérito e lealdade ao partido político que ela representa, ela ainda afirma que é por meio do mérito que o indivíduo é promovido e destituído de qualquer função: “***O partido escolheu-me para ocupar este cargo em que estou por mérito. Nós digamos mérito por quê? Porque a função vem através do mérito, o que nós fazemos é onde sai a nossa promoção e onde também sai a nossa despromoção***”. (ENT.08). Para entrevista 09 ela afirma que a atribuição ao cargo se deve mais pelas suas qualidades como a humildade e o seu potencial, que foi reconhecido na organização, qualidades que a mesma considera bastante importantes para um líder: “*[...] **depois de cinco anos por meio da minha sinceridade com os meus chefes, o meu perfil, o meu potencial, a minha humildade e também acima de tudo, a humildade é algo que se recomenda.** [...]*,”

ser reconduzida para um cargo que atualmente estou de supervisora do Departamento de Recursos Humanos, de toda a Direção Provincial do Comércio de Hotelaria e Turismo”, (ENT.09).

Mesmo com a forte promoção da mulher nos cargos de tomada decisão é possível concordar que esses cargos devem atribuídos de forma justa desde a análise do perfil até ao conjunto de qualificações que o cargo exige para um líder, mesmo que a experiência na área deve ser item bastante valorizado no momento do recrutamento e seleção para o cargo.

c) Experiência em níveis de liderança

Um dos requisitos que são exigidos além daqueles já mencionados é o nível académico como predominante para os cargos de chefia na sociedade angolana, tendo em conta que a experiência profissional é outro aspecto que se deve levar em consideração. Para um líder que tem experiência desde o nível baixo de liderança e vai ascendendo gradativamente até o nível mais alto, durante a trajetória, vai deparando-se com vários desafios como afirma a entrevistada 01 quando explica no trecho do seu discurso que: “[...], **pelo menos eu tive experiência de nível mais baixo de gestão e de coordenação, de nível regional e também é uma experiência muito diferente, no nível internacional porque lidamos com culturas [...], línguas diferentes, aí temos que falar em inglês [...] foi a melhor experiência que eu tive. Agora a nível nacional que eu também a experiência e outra, e por vezes é um bocado difícil tu passares de um nível regional para um nível nacional porque os problemas são completamente diferentes e as pessoas diferem também**”, (ENT.01). Para entrevistada 01 o aspecto cultural de alguns negociadores foi desafiador para ela, pois em algumas culturas internacionais não é comum encontrar mulheres presidindo reuniões de negócios e falando de negócios com homens.

A boa comunicação entre líderes e liderados é algo bastante importante para alcance das metas organizacionais, como descreve a entrevistada 06 no trecho do seu discurso: “*Mas eu tenho uns indícios que **eu sou uma das mais antigas engenheiras dessa empresa. E sempre teve esse perfil de líder. E aquilo que a gente costuma dizer, a boa comunicação também conta**”.* (ENT06). [grifo nosso]. Para a entrevistada 01 a antiguidade, o perfil de líder e a boa comunicação que tem

na empresa com os colegas pesaram muito no momento em foi escolhida para ser líder.

d) Os líderes são avaliados

Como o cargo de liderança exige mais dos líderes em relação aos liderados, algumas instituições adotaram alguns mecanismos como forma de resposta as exigências do mercado de trabalho, e a diminuir custos relacionados a capacitações de seus funcionários, criando atualizações e formações internas voltadas para os serviços que empresa oferece no mercado. Como relatam as entrevistadas 02, 04 e 05 no trecho de seus discursos quando afirmaram que: “**Pra me manter nesse cargo que eu tenho, tenho que estar sempre atualizada, como por exemplo, com as informações do BNA.**” (ENT.02) [grifo nosso]. “**Internamente eles criaram, ate temos uma academia, que eles criaram módulos em que somos chamados que é para ir fazer a formação e que temos que ter avaliação positiva**”. (ENT.04) [grifo nosso]. “**O próprio banco como instituição também nós oferece, esse serviço de, chamar-nos para ter formações internas**”. (ENT.05) [grifo nosso]. Para as entrevistadas as informações e atualizações constantes vinculadas ao cargo que elas exercem e a especificidade do serviço que elas prestam é bastante importante, pois também dependem dessas formações e atualizações para se manter nos cargos por meritocracia e fazer frente a demanda de profissionais competentes que surgem no mercado de trabalho.

e) O líder como promove a descentralização de poder

Na liderança feminina encontramos algumas características voltadas para o universo feminino, e para as mulheres executivas que na qual se destinou a pesquisa não podia ser diferente, aspecto como a cooperação entre líder e seus liderados, as constantes trocas de conhecimentos entre liderados e líder, todo isso se reflete na descentralização de poder dentro da organização. Para as entrevistadas 03 e 06, o fato de poderem partilhar seus conhecimentos com os liderados é algo gratificante e prazeroso de se fazer, pois há uma reciprocidade por parte dos liderados, como afirmam as entrevistadas nos trechos de seus discursos quando relatam: “**Eu não trabalho sozinha por isso é que nós estamos a gerir**

equipes nós estamos a passar o pequeno e o pouco conhecimento que nós temos que nós adquirimos, durante um algum tempo de formação e algum tempo de experiência [...] não a trabalhamos unicamente só nós apenas coordenamos e vamos definindo tarefas [...],” (ENT.03) [grifo nosso]. “A minha empresa me dá de vez em quando o **direito de dar conhecimento também a quem é novo na empresa. Isso eu fazia,** mas agora, esse cargo que eu ocupo hoje é mesmo algo que decidiram me dar.” (ENT 06). [grifo nosso]. Para a entrevista 06 no principio de sua carreira passar o conhecimento era uma de suas funções dentro da organização, após ser promovida a questão de transmissão de conhecimento passou a ser opcional para ela. Pois a função foi transferida para outro subordinado.

5 CONCLUSÃO

A liderança feminina na sociedade angolana está em desenvolvimento, mulheres executivas no país tem surgido em várias áreas que mexem com o desenvolvimento socioeconômico do país. Na sociedade angolana os cargos de tomada de decisão sempre foram monopolizados e marcados pela presença masculina.

Logo a necessidade de impor os direitos da presença da mulher no mercado de trabalho e nos processos de tomada decisão. O número de mulheres e homens no mercado de trabalho e nos cargos de chefia não está equilibrado, e isso se justifica através dos aspectos culturais da sociedade angolana e da educação que é passada a mulher desde a sua infância.

Ao mesmo tempo em que as manifestações de empoderamento vão surgindo, nas mulheres elas são restringidas pelos fenômenos culturais e costumes de um povo que defende a presença da tradição na sociedade angolana. É de ressaltar que uma das manifestações de empoderamento nas mulheres executivas surgiu quando elas decidiram colocar os seus objetivos de vida acima do preconceito e da discriminação mulher na sociedade angolana. Às mulheres ao chegarem nas organizações enfrentaram diversos desafios, que não favoreciam a presença da mulher nos ambientes predominado pela presença masculina, o próprio ambiente de trabalho não estava pronto para receber a sexo feminino, a mulher teve que ajustar-se para ser aceita. Mesmo com a forte discriminação por parte do homem e da própria sociedade, a mulher superou-se para impor a sua presença nas organizações.

A pesquisa revelou de grande importância, pois temas como a submissão feminina na sociedade angolana são pertinentes, o que chamou atenção das mulheres executivas ao se disporem à fazer parte da pesquisa tendo em vista que suas agendas em detrimento dos cargos que ocupam são bastante apertadas.

A submissão da mulher na sociedade é encarada como um paradigma normal atrelado aos costumes do povo angolano, a mulher é educada desde cedo que deve submissão aos pais enquanto estes forem responsáveis por ela e depois deve submissão ao esposo quando se junta ao parceiro para formar a sua família. Tala aspecto é encarada pela sociedade e pela própria mulher como algo normal e comum. Cujos preceitos também moldaram o perfil de líder feminina na sociedade,

ou seja, elas ainda não conseguiram desprender-se totalmente da identidade que a sociedade adota e espera para a mulher angolana.

A pesquisa limitou-se exclusivamente na capital de Angola e em uma das províncias ao norte do país, de modos que se percebe a viabilidade do estudo em outras regiões do país. Como Proposta para futuros estudos partindo deste tema, recomenda-se a pesquisa em outras regiões do país sendo elas desenvolvidas ou não, bem como uma análise geral motivo da mulher e da sociedade pouco abordar sobre temas voltados à submissão e desigualdade do gênero feminino na sociedade angolana.

Conclui-se que o tema é relevante para a sociedade angolana, e principalmente para aquelas mulheres que ainda não se acreditam, e não se imaginam em cargos de liderança por temor ou por duvidar de si mesma da sua capacidade, foi inculcida na sua mente que aquela profissão, aquele lugar é somente para homens ou cair melhor em homens.

REFERÊNCIAS

- ALLPORT, Gordon Willard, **Preconceito e Discriminação**, São Paulo, 1954. Disponível em: <<http://www.espacomulher.com.br/ead/aula/preconceito.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.
- ANGOLA, **Constituição Geral da República**, 1. ed, Luanda: Imprensa Nacional, 2010. Disponível em: <<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/pt/ao/ao001pt.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.
- BAQUERO; Rute, Vivian Angelo. A situação das Américas: Democracia, capital social e empoderamento. **Empoderamento: Instrumento De Emancipação Social? – Uma Discussão Conceitual**, REVISTA DEBATES, Porto Alegre, v. 6, n. 1, p.173-187, jan.- abr. 2012. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/26722/17099>>. Acesso em: 14 abr. 2017.
- CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- DA SILVA, Mara, Eloise caetano; **O processo de inserção da mulher no mercado de trabalho angolano: Estratégias, Trajetórias e Contextos Socioprofissionais**. 2013. 135 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social e Políticas Sociais) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia, Lisboa, 2013. Disponível em: <<http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5017/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 set. 2017.
- EAGLY, Alice. H, CARII, I. Linda, **Women And Men As Leaders**. IN J. ANTONAKIS, A. T. CIANCIOLO, & R. J. STERNBERG (EDS.), SAGE The Nature Of Leadership. Thousand Oaks, Ca: Sage, 2011, p. 279-301.
- GALETTI. Carolina H, **Empoderamento Feminino e Trajetória de Vida: Os modelos Rígidos do “Ser Mulher”**, Paraná, n. 31, v.1, p.02-18, 1º sem.2013. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/vernaculo/article/view/34399/22765>>. Acesso em: 01 junho 2017.
- GRINT, Keith. A. **History of Leadership**. In: BRYMAN; A.; COLLINSON, D.; GRINT, K.; JACKSON, B.; UHL-BIEN, M. Leadership. SAGE handbook of leadership. London: Sage, 2011, p. 3-14.
- GUNTZEL, Walmir; **Aumento do desempenho organizacional através da meritocracia**; Revista do Desenvolvimento – FACCAT- TAQUARA/RS; v.10; n.2; jul/dez. 2013. Disponível em: <http://seer.faccat.br/index.php/coloquio/article/view/83/pdf_10>. Acesso em: 20 julho 2017.

KAHN, Lawrence; BLAU, Francine, **As disparidades de remuneração entre homens e mulheres nos anos 90: Convergência lenta**. Revisão das Relações Laborais e Industriais, v. 6, n.1, p. 45-66, out. 2006.

KANAN, Lilia A, **Poder e Liderança de Mulher nas Organizações de Trabalho**, Salvador, v.17, n.53, p. 243-257, abril-junho.2010).

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992. 214 p.

MALHORTA, Naresh K. **Introdução a Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2005.

MARTINS, Gilberto A; THEÓPHILO, Carlos R. **Metodologia da Investigação Científica: Para Ciências Sociais Aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS; Lucas,Turano; CAVAZOTTE, Flávia. **Conhecimento Científico sobre Liderança: Uma Análise Bibliométrica do Acervo do The Leadership Quarterly**, RAC, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, art. 3, pp. 434-457, jul.- ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v20n4/1982-7849-rac-20-4-0434.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

MARTINS, Lima; ARAÚJO, Frota. **O empowerment e a teoria organizacional: um incremento no quantum de poder?**. Revista Eletrônica de Administração, Ceará, ano. 1, n. 3, 2002.

MICHEL, Maria H, **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NOGUEIRA, Elaine. **Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras**. São Paulo, v. 4, n. 2, p 114-133, Jul./Dez. 2013. Disponível em: <<http://repositorio.uscs.edu.br/bitstream/123456789/304/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20de%20Mestrado%20em%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20Elaine%20Cristina%20de%20Oliveira%20Rocha%20Nogueira%20n%C2%BA15114.pdf>>. Acesso em: 30 setembro 2017.

Portal YETEWENE. **Convicção e Clareza**. Disponível em: <<http://yetwene.online/nascimento-na-cultura-bantu/>>. Acesso em: 17 agosto 2017.

RUBIN, Beatriz, **O papel das Conferências Mundiais Sobre as Mulheres Frente ao Paradigma do Empoderamento Femenino**, São Paulo, v.38, n. 104-106, p.61-64, 2012. Disponível em: <<http://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/view/462/423>>. Acesso em: 15 abril 2017.

SILVA, Eugénio, **Educação no meio rural em angola: tradição, desigualdade de género e cidadania**. XI COLAB, Salvador, 2011). Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/16291/1/EDUCACAONOMEIO_RURLANGOLA.pdf>. Acesso em: 25 julho 2017.

_____; **Tradição e identidade de género em angola: ser mulher no mundo rural.** Revista Angolana de Sociologia. RAS, Angola, n. 8, p. 21-24, nov/dez. 2011.

_____; **Tradição e preservação cultural identitária.** Revista Angolana de Sociologia. ras, Angola, n.10, p. 5-8, jun. 2012. Disponível em: <<https://ras.revues.org/508#tocto1n3>>. Acesso em: 16 out. 2017.

SILVA, Luiz Etevaldo; **O sentido e significando sociológico de emancipação;** Revista e-Curriculum, São Paulo, n.11, v.03, set/dez. 2013. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br//index.php/curriculum/article/view/8924>>. Acesso em: 30 maio 2017.

SOUSA, Rosa; MELLO, Marlene. **Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento.** Revista de Gestão, São Paulo, v. 16, n.1, p.1-16, jan/mar. 2009.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

YAZBEK, Maria Carmelita; **Mudanças atuais no capitalismo e perspectivas para as políticas públicas;** n.2, v.14, nov. 2010. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/383/4211>> . Acesso em: 1 julho 2017

Yin, R. K. (2016). **Pesquisa Qualitativa do começo ao fim.** Porto Alegre: Editora Penso. Zovatto, D. (2005). Financiamento dos partidos e campanhas eleitorais na América Latina: uma análise comparada. Opinião Pública, Campinas, 2, 287-336.

APÉNDICE

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO CONSENTIMENTO DE LIVRE ESCLARECIDO – PESQUISA ACADÊMICO/CIENTÍFICA

Prezado(a),

Eu, Epifânia Dinorá Nunes Fila, acadêmica do Curso de Graduação em Administração, na Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Brasil, solicito por intermédio deste documento a sua autorização para a concessão de uma **entrevista gravada** que fará parte de um conjunto de dados para uma pesquisa acadêmica e científica.

Trata-se de uma pesquisa que está sendo realizada pelo Núcleo de Pesquisa em Organizações, Pessoas, Trabalho e Ambiente – NOPTA da Unesc, cujo propósito é elaborar artigos científicos que serão apresentados em eventos acadêmicos e científicos, além de submissões em revistas da área. O resultado deste trabalho, também será para garantir o grau de Bacharel em Administração na disciplina de Trabalho de Curso I e II (Monografia e Artigo).

Tema da Pesquisa: A trajetória profissional das mulheres executivas em Angola.

Pesquisadora: Epifânia Dinorá Nunes Fila

Orientadora: Doutoranda, Prof^a. Gisele Silveira Coelho Lopes

É oportuno frisar **que o seu nome não será identificado**, tendo em vista que o propósito é obter as informações necessárias para atingir o objetivo desta pesquisa.

O método de coleta de dados **será uma entrevista em profundidade, gravada** com perguntas direcionadas a responder as questões do propósito da pesquisa.

Autorizo ()

Não autorizo ()

Assinatura da Orientadora
Prof^a. Gisele Silveira Coelho Lopes
giselelopes@unesc.net
(+55) 48 99948-1607

Nome por Extenso e Assinatura da Participante

Muito Obrigada!

Epifânia Dinorá Nunes Fila
Fone: (+244) 92883-5336

ANEXO

FICHA DE AVALIAÇÃO TC I

Acadêmico	
Título	
Professor Avaliador	

PARTE I

A avaliação desta etapa deve ser realizada com base nos seguintes critérios e pesos:

CRITÉRIOS	PESO	NOTA
I. Título e resumo: O texto apresenta-se bem dividido com: título e resumo Título: O título é objetivo, sucinto e descreve a essência do artigo? Resumo: O resumo não excede 250 palavras? O resumo apresenta a contextualização do tema, o objetivo do trabalho, os procedimentos metodológicos, a análise dos dados e as considerações finais de forma estruturada e coerente? O resumo apresenta de 03 a 05 palavras chaves?		
II. Introdução: A definição, a natureza e o alcance do problema ou da questão foram apresentados? Os objetivos do estudo são claramente apresentados? A relevância do trabalho e a justificativa da necessidade de efetuar o estudo foram apresentadas?		
III. Fundamentação Teórica O referencial teórico utilizado está coerente e sustenta o problema estudado? As fontes são confiáveis e estão claramente apresentadas? Faz citações clássicas e atuais? Contempla citações e referências de livros e artigos científicos?		
IV. Estrutura e Referências A estrutura e formatação do trabalho estão de acordo com as normas do Roteiro para Elaboração de Projeto de TC, TC I (Monografia) e TC II (Artigo Científico) do Curso de Administração. As referências estão listadas rigorosamente em ordem alfabética? São apresentadas apenas as referências citadas no texto?		
TOTAL		

O peso total é de 10 (dez) pontos, que corresponde a soma dos pesos atribuídos pela Banca Examinadora.

PARTE II

A avaliação desta etapa deve ser realizada com base nos seguintes critérios e pesos:

CRITÉRIOS	PESO	NOTA
<p>I. Procedimentos metodológicos A estratégia e a metodologia utilizada para resolver o problema ou responder às questões de estudo foram apresentadas? Mostra os procedimentos de coleta e análise de dados? Apresenta claramente o tipo de pesquisa, amostra, seleção dos sujeitos, instrumentos de coleta e tratamento de dados e limitações do método?</p>		
<p>II Análise dos dados da pesquisa Apresenta as descobertas do estudo? Os resultados estão claros? Os resultados mais importantes estão realçados? Os resultados estão resumidos em tabelas, gráficos e ou figuras? Os resultados são analisados à luz do referencial teórico?</p>		
<p>III. Conclusão Interpreta os resultados e discute suas implicações? As conclusões são claras? Os objetivos foram alcançados? As questões de pesquisa foram respondidas? Apresenta a conclusão e sugestões de trabalhos futuros?</p>		
<p>IV. Estrutura e Referências A estrutura e formatação do trabalho estão de acordo com as normas do Roteiro para Elaboração de Projeto de TC, TC I (Monografia) e TC II (Artigo Científico) do Curso de Administração. As referências estão listadas rigorosamente em ordem alfabética? São apresentadas apenas as referências citadas no texto? Contém bibliografia clássica e referências atuais? Contempla citações e referências de livros e artigos científicos?</p>		
TOTAL		

O peso total é de 10 (dez) pontos, que corresponde a soma dos pesos atribuídos pela Banca Examinadora.

ANEXO A – DOCUMENTO INSTRUTIVO PARA PARECER

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO PARECER

1. Importante:

- A 1ª alternativa no final do documento, **APROVADO**, deve ser assinalada **se o trabalho estiver totalmente apto a ser apresentado**, atendendo satisfatoriamente **a todos os critérios** do item 1, sem que necessite novas alterações.
- A 2ª alternativa, **CONDICIONALMENTE APROVADO**, deve ser assinalada **se o trabalho atender satisfatoriamente a maioria dos critérios do item 1 e tiver condições de ser aprovado posteriormente**, após a nova avaliação. Esta alternativa deverá ser assinalada **quando houver falhas corrigíveis, que não inviabilizam sua apresentação ou que não demandem extensas alterações**. O trabalho **ainda poderá ser reprovado** se, mesmo com as alterações, ainda não atingir a qualidade prevista pelo avaliador. Apesar disso, orientamos para que o avaliador só assinale essa alternativa **se o trabalho realmente tiver potencial e se tiver certeza de que poderá aprová-lo após as revisões feitas, sem ter que solicitar novas revisões após a devolução**. Caso a situação seja duvidosa, e o trabalho demandar **muitas e profundas alterações**, deverá ser reprovado nesta etapa.
- A 3ª alternativa, **REPROVADO**, indica que o trabalho **necessita profundas mudanças, não atingindo os objetivos propostos e exigidos para sua apresentação, com falhas incorrigíveis ou limitações**, e que uma simples revisão não sanaria os problemas detectados. O avaliador deve especificar e justificar claramente as razões para esta reprovação.

Ao avaliador, **evite fazer comentários ofensivos aos autores**. Estes deverão ser sempre **construtivos**, no sentido de **indicar sugestões** para que os autores possam aprimorar seus trabalhos futuros.

Qualquer dúvida ou possíveis questionamentos deverão ser informados por e-mail ao coordenador de estágios do curso de Administração.

Formatação, estrutura, correção gramatical, Título e Resumo:
Introdução:
Fundamentação Teórica
Procedimentos Metodológicos:
Análise dos Dados da Pesquisa
Conclusões

**PARECER
FINAL**

Pela aprovação sem alterações

Pela aprovação, desde que siga as alterações sugeridas

Pela reprovação.