

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ILDA SANCA

**A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DO TRABALHO NA GUINÉ-
BISSAU.**

**Porto Alegre – RS
Dezembro/2014**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ILDA SANCA

A Inserção das Mulheres no Mercado do Trabalho na Guiné-Bissau.

Trabalho de conclusão de curso a ser apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elaine Di Antunes

Porto Alegre – RS

Dezembro/2014

**A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DO TRABALHO NA
GUINÉ-BISSAU.**

Trabalho de conclusão de curso a ser apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Data de aprovação: 09 de 12/ 2014

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elaine Di Diego Antunes

Prof^a. Dr^a. Andrea Poletto Oltramari

DEDICATÓRIA

Ao querido Pai, Júlio Sanca *in memoriam*, e a minha mãe Sábado Campara, pelo amor incondicional, carinho, incentivo e por acreditar em mim.

À minha tia Emilia Mateus Sampa e seu marido Benjamin Matunck, por tudo que fizeram por mim.

À toda minha família pela paciência, serenidade compreensão que demonstraram durante a minha ausência.

E por último, o agradecimento especial ao meu Irmão Domingos Sanca e sua Epifania Salvador Sanca.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela saúde, força, coragem e fé que me deu durante todos os anos ao sair do meu país e deixar a minha família, amigos e estudar no Brasil. Também por ter colocado pessoas boas na minha vida, e ter nova família e novas amizades que levarei por resto da vida, não somente neste caminho universitário, mas em todos os momentos da minha vida.

À minha querida orientadora Prof. Dr^a Elaine Di Diego Antunes pela incansável apoio, dedicação e paciência que sempre teve comigo. Minha eterna gratidão pela sua amizade e orientação.

A Professora Andrea Oltramari, por aceitar o convite de participar como membro da banca Examinadora.

Aos Professores: Prof. Drs. Augusto César Augusto De Ré, Cláudia Simone Antonello, Clezio Saldanha dos Santos, Vera Sueli Storck e Takeyoshi Imasato. E meus agradecimentos vão também para técnica Docente Gustavo Andrada Bandeira e Nanci Anjos da Silva.

Agradeço aos meus pais Júlio Sanca, in memoriam, e à minha mãe Sábado Campara, essência do que sou hoje. Meu agradecimento do fundo do meu coração aos meus tios Emília Mateus Sampa, Fernando Sampa, Gabriel Sampa e em especial ao Benjamin Mantunk por ter me guiando sempre no caminho certo. Ele sempre me incentivava a estudar, alegando que sou a única pessoa que poderia ajudar a minha mãe, que passou toda a vida vendendo nas feiras para sustentar os filhos. Naquela época, eu achava que ele era bravo, pois só arrumava argumentos para não me deixar sair de casa, mas hoje acabei percebendo o quanto ele me ajudou, pela educação rígida que me servirá do exemplo para o resto da minha vida.

Agradeço aos meus irmãos, primos e primas em memória Ermelinda Sanca e Quintino Sanca e em especial Domingo Sanca que sempre apoiou financeiramente a minha estada no Brasil, Amélia, Helena, Nita, Doutor Sanca, Cristiano, Fernando e Segunda. Maguida, Taly, Elizabete Monteiro, Amarildo, Monica Nancassa, Helena, Isabel, Djibril Djaló e à minha querida sobrinha Rosiani Sanca Martins. Muito obrigada pelos incentivos e a força.

Aos meus queridos amigos “irmãos” Tito Francisco Ianda, Frederico Mattos Cabral e meu ex Professor da Cenfa (ENA), Litos Fernandes, Thomaz pela amizade, ajuda que tem feito por mim. Através dos materiais fornecidos na revisão dos textos para este trabalho de conclusão de curso.

A todos as minhas amigas, amigos que sempre estão presentes no momento em que eu mais precisava e que hoje são a minha segunda família, Justino Ramiro Có, Frederico Cabral, Tito Ianda, Arrais Gomes, Angelo, Elisângela Nino, Ary, Franklin, Denise Camara, Denise, Amilcar, Quirino, Mira, Nino, David Có, Mutaro, Iabna, Ivanilde, Vanito, Abi e aos demais conterrâneos pelo respeito que sempre tiveram comigo.

Também agradeço muito aos meus amigos, amigas e colegas da escola Nacional de Administração (ENA), que às vezes parece que estão longe, mas perto do coração, me apoiando incondicionalmente com boas “conversas, risadas e carinhos” por tantos anos dos meus estudos aqui no Brasil, em especial, Ermelinda Gomes, Alana Djassi, Epifania Morreno, Iacine, Lassana Sano, Cipriano, Dionísia, Deio, Umaro Balde. Meu agradecimento vai também aos meus colegas do curso da Administração pela convivência ao longo destes cinco anos na Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul (UFRGS), Lethycia Borges, Alice Hennig, Sibely Ferraz e Jamile Schmidt. Agradeço também à Universidade Federal Do Rio Grande Do Sul, pelo espaço para poder concretizar os meus sonhos que sempre tive desde a infância que era a formação superior.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os principais obstáculos que as mulheres guineenses enfrentam para ingressar no mercado de trabalho na Guiné-Bissau. Para tanto, foi aplicado um questionário para uma amostra de mulheres empregadas em duas importantes empresas do país: a Orange e Ecobank. A partir dos resultados, foi possível identificar as principais variáveis que implicam na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Portanto, concluí-se que embora fosse um verificado um aumento de número de mulheres no mercado de trabalho formal, as dificuldades enfrentadas por elas para inserir neste setor ainda é muito grande, evidenciando assim a necessidade de concepção de mecanismos de fomento e regulação de atividades das mulheres no mercado de trabalho.

Palavras Chave: Mercado do trabalho; Guiné-Bissau; Inserção da Mulher.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Localização Geográfica da Guiné-Bissau.	25
Figura 2. Mapa-Distribuição por Regiões e Setores de Guiné-Bissau.	26
Figura 3. Colheita de verduras para comercializar na feira local.	36
Figura 4. Cobertura da rede Orange na Guiné-Bissau.	43
Figura 5. Mapa da presença do ETI na África e no mundo.	43

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 . Escolaridade das empregadas da Orange e Ecobank – 2014.....	44
Gráfico 2. Escolaridade X Cargos ocupacionais nas empresas.....	45
Gráfico 3. Preconceito no trabalho.....	47
Gráfico 4. Funções e cargos desempenhados dentro da empresa.....	48
Gráfico 5. Benefícios por ser mulher.....	48
Gráfico 6. Experiência anterior ao trabalho atual.....	49
Gráfico 7. Plano de carreira.....	50
Gráfico 8. Carga horária por dia.....	50
Gráfico 9. Admissão da empresa.....	51
Gráfico 10. Tempo de trabalho na empresa.....	51
Gráfico 11. Estado civil.....	52
Gráfico 12. Escolha da empresa para se trabalhar.....	52
Gráfico 13. Avaliação de salário.....	53
Gráfico 14. Satisfação no trabalho.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Indicadores Sociais da Guiné-Bissau 2011.....	30
Tabela 2: Taxa bruta de escolarização primária por gênero e por região.	33
Tabela 3: Pobreza Humana entre Homens e Mulheres (em %).	38

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DENAP- Documento De Estratégia Nacional De Redução Da Pobreza

INEP- Instituto Nacional De Estudos e Pesquisa

INEC- Instituto Nacional De Estatística e Censo

ILAP- Inquérito Ligeiro Para Avaliação Da Pobreza

UNICEF- Fundo Das Nações Unidas Para Infância.

FMI- Fundo Monetário Internacional

UNESCO- Organização Das Nações Unidas Para a Educação, Ciência e Cultura.

MICS4- 4º Inquérito por amostragem aos indicadores múltiplos

PAE- Programa De Ajustamento Estrutural

IDAF/EDM- Inquérito Sobre Despesas Dos Agregados Familiares

BAD- Banco Africano De Desenvolvimento

IDH- Índice do Desenvolvimento Humano

PAIGC- Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo-Verde

TLE- Taxa Líquida De Escolaridade

MEPIR- Ministério da Economia, do Plano e Integração Regional.

PNA/EPT – Plano Nacional de Ação de Educação Para Todos

FARP- Forças Armadas Revolucionárias Do Povo

ONG- Organização Não Governamental

ONU- Organização das Nações Unidas

CRGB- Constituição da República Da Guiné-Bissau

AD- Ação Para Desenvolvimento

Pan 1321- Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas

LGDH- Liga Guineense Dos Direitos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMÁTICA	15
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 MERCADO DE TRABALHO	20
2.1.1 Mulheres no Mercado de Trabalho	20
2.2 GUINÉ-BISSAU NO CONTEXTO GEOGRÁFICO	24
2.2.1 Organização Administrativa da Guiné-Bissau	25
2.2.2 Histórico da Guiné-Bissau	27
2.2.3 Contexto Socioeconômico da Guiné-Bissau	28
2.2.4 Mulheres na Sociedade Guineense	34
2.2.5 Mulheres no Mercado do trabalho na Guiné-Bissau	35
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 MÉTODO DE PESQUISA	39
3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	39
3.2.1 limitações da pesquisa	40
4 RESULTADOS	42
4.1 ORANGE – TELECOMUNICAÇÃO	42
4.2 ECOBANK TRANSNATIONAL INCORPORATED – ETI	43
4.3 INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA.....	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	57
ANEXOS	62
ANEXO I – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	63
ANEXO II – DENÚNCIA DE TRABALHADORES DE ORANGE	69

1 INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade e direito das mulheres vem conquistando cada vez mais espaço na sociedade contemporânea. Apesar do avanço na consolidação das leis sobre direito das mulheres nos países desenvolvidos, este desafio ainda está na sua fase inicial na África, sobretudo em Guiné-Bissau. A realidade das mulheres guineenses é marcada fortemente pelo trabalho doméstico e em atividades relacionadas ao comércio informal, cuidados dos filhos, entre outras. De acordo com INEC (2000), referindo-se ao quarto Inquérito por amostragem dos indicadores Múltiplos (MICS4), existe uma diferença significativa em termos de alfabetização entre os homens e as mulheres na Guiné-Bissau. Segundo Augel (2007), a taxa de analfabetismo segundo técnica de cálculo foi de 74%, atingindo de forma desigual as mulheres (82%) e os homens (59%), a taxa de escolaridade é muito baixa, sendo estimada em 54% (AUGEL, 2007) havendo uma clara diferença entre os gêneros: 68% dos rapazes frequentam a escola contra apenas 38% das meninas. Estes fatores refletem fortemente na baixa qualificação das mulheres guineenses para se inserirem no mercado de trabalho. Além disso, uma investigação do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa da Guiné-Bissau, intitulado “*Economia Informal e Estratégias Juvenis em Contexto de Contingência*” define, no contexto educacional dos jovens, apenas 28,6% das mulheres com idade entre 15 a 24 anos como sabendo ler e escrever (INEP, 2010).

Tendo em vista que o analfabetismo é um problema de grande repercussão na sociedade da Guiné-Bissau, o governo tem demonstrado esforços significativos no sentido de ampliar e melhorar o acesso à educação básica no país, por meio de órgãos internacionais que atuam no âmbito de erradicação do analfabetismo e proteção à infância, como a UNICEF e UNESCO. Estas organizações têm fortes impactos na melhoria da educação básica na Guiné-Bissau, porém vale destacar que ainda enfrentam grandes desafios no contexto cultural do país, principalmente nos aspectos relacionados à tradição da enorme variedade étnica presente.

Uma análise histórica da trajetória do sistema de ensino na Guiné-Bissau permitiu verificar que no período pós-independência, nomeadamente nas décadas de 1970 a 1990, houve uma grande campanha de difusão de acesso à educação, inclusive o programa de alfabetização na zona libertada da Guiné-Bissau e programa

de alfabetização das crianças, o que era chamado de “descolonização das mentes” (FREIRE, 1978). A mudança radical no sistema de ensino foi muito significativa, pois os pan-africanistas ¹disseminavam que o sistema de ensino colonial deveria ser erradicado, tendo em vista que a metodologia aplicada pelos colonizadores não refletia a realidade africana (FREIRE, 1978; GRAÇA, 2006). Além disso, na Guiné-Bissau os militares do movimento das Forças Armadas Revolucionárias do Povo (FARP) não eram alfabetizados. No entanto, os líderes do Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo-Verde (PAIGC) perceberam a necessidade de alfabetização dos militares, pois era necessário saber ler para operar as armas mais sofisticadas. Outrossim, precisava-se de pessoas alfabetizadas para controle e gestão das zonas libertadas. Nesse contexto, o governo da Guiné-Bissau, por meio de seu comissariado para educação, contratou o educador brasileiro Paulo Freire em companhia de um grupo de pesquisadores do Instituto da Ação Cultural-IDAC para apoiar na alfabetização dos jovens e adultos com a finalidade de melhorar a participação efetiva desses cidadãos no processo de “reconstrução nacional” e no combate ao analfabetismo na Guiné-Bissau (SÓ, 2013). Ainda foram lançados mais dois programas de alfabetização, o Projeto Piloto Português, que contou com apoio financeiro da autoridade sueca do desenvolvimento internacional, e do programa Alfabetização Pragmática, financiado com apoio da UNICEF e da União Europeia, por meio de assistência técnica cubana.

Na década de 1990, devido à instabilidade e conflito político que depôs o presidente João Bernardo Nino Vieira entre 1998-1999, ocorreu uma regressão nos programas de alfabetização e uma série de desestruturas ministeriais do país. O presidente eleito após o conflito em 2000 tentou recuperar o programa de educação, criando alternativas de melhoria. Com efeito, elaborou uma declaração política da educação, tendo como prioridade a reestruturação das escolas destruídas durante o conflito e estabeleceu investimento de 4,4% PIB na educação (PNA/EPT, 2003).

No entanto, tanto os programas da educação do novo governo quanto os do governo pós-independência da Guiné-Bissau não contemplaram as questões da igualdade entre os gêneros no contexto de acesso à educação, propiciando uma desigualdade na alfabetização entre homens e mulheres.

¹ Pan-Africanistas é um movimento político e social que promove a defesa dos direitos do povo negro tanto na Diáspora como na África.

Um dos grandes problemas presentes na Guiné-Bissau desde a era pós-independência está relacionado às questões culturais e situação econômica do país. Esta realidade tem grande impacto na população feminina e reflete na evasão periódica na educação para ocupação na atividade de colheitas, principalmente de caju, entre outros. Este fato converge no mercado de trabalho profissional, proporcionando menos mulheres na ocupação de trabalho formal, sendo mais propensas a trabalho informal.

Os movimentos sociais no âmbito de luta pelos direitos das mulheres têm se intensificado ultimamente na Guiné-Bissau, como forma de minimizar os efeitos da desigualdade entre os gêneros presentes naquele país. De acordo com a Liga dos Direitos Humanos-LGDH (2010-2012), a desigualdade entre os gêneros pode ter consequências nocivas para as mulheres, envolvendo a violência doméstica e o sentimento de inferioridade para com os homens, o que restringe o desenvolvimento intelectual das mulheres, propiciando uma sociedade dominada pelo efeito “machismo”. Apesar da difusão da literatura sobre o tema estudado nos últimos anos, na Guiné-Bissau pouco se tem explorado este vasto e importante tema de estudo. Com efeito, o presente trabalho busca investigar os desafios que as mulheres enfrentam para ingressarem no mercado de trabalho na Guiné-Bissau e identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Para alcançar o objetivo da pesquisa será realizada uma pesquisa qualitativa com aplicação de um roteiro de entrevista semiestruturado com algumas mulheres na Guiné-Bissau que exercem suas atividades em duas empresas privadas, ou seja, inseridas no mercado de trabalho formal.

Este trabalho está estruturado em cinco seções. A primeira seção trata-se da introdução ao tema, problemática desenvolvida, justificativa e os objetivos do estudo. Os objetivos propostos demonstram a relevância do trabalho para a amostra estudada, bem como que ações se quer atingir, com a justificativa de realizar o trabalho na intenção de apresentar um resultado consistente. Na segunda seção introduz-se o histórico do país a ser estudado, e a população enquadrada no contexto do trabalho a fim de atingir o público feminino, e as subseções que tratam do referencial teórico que apoia o trabalho. A seção três trata dos procedimentos metodológicos, no caso, especifica o método de pesquisa escolhido, o perfil dos participantes do estudo, a técnica de coleta e de análise dos dados. A quarta seção

trata dos resultados da pesquisa aplicada e a última seção apresenta as considerações finais.

1.1 PROBLEMÁTICA

Segundo o 4º Inquérito por amostragem aos indicadores Múltiplos (MICS4, 2010, p. 16), no que diz respeito à alfabetização, na Guiné-Bissau, apenas 40% das mulheres jovens com a idade entre 15-24 anos são alfabetizadas. Levando em consideração as meninas que habitam as regiões mais pobres, somente 12% delas são alfabetizadas, enquanto a taxa de alfabetização cresce com o aumento do poder econômico e entre aquelas que vivem nas localidades mais ricas, atingindo 73% da população (MICS4, 2010, p.16).

Afirma ainda o mesmo inquérito que a pobreza atinge em grande escala mais as mulheres, que constituem hoje 51%, tendo sofrido mais que os homens, reafirmando assim, a desigualdade de gênero existente no país. Apesar de ter assinado e ratificado várias convenções sobre a igualdade de gênero, as mulheres encontram ainda grandes desafios de inserção na estrutura social guineense (saúde e educação) e de empregabilidade no mercado de trabalho (MICS4, 2010; LGDH, 2012).

Diante desse cenário, a população feminina encontra-se num grande desafio de mudar a configuração social que lhes colocam em inferioridade aos homens, procurando e exigindo os seus direitos ao Estado, criando associações e ONGs em sua defesa. No entanto, esta situação embora tenha demonstrado sucesso e uma visibilidade maior, não supera ainda o ritmo cultural machista e considerado normal.

De acordo com o Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (GUINÉ-BISSAU, 2011), no ano de 2009, apesar do baixo nível de escolaridade, as mulheres guineenses deram uma contribuição importante para o crescimento econômico do país através do desenvolvimento da produção agrícola (arroz, castanha de caju e horticultura), pecuária e pesca, desenvolvimento do setor informal (tanto no meio urbano como rural, especialmente no comércio) e trabalho doméstico (DENAP, 2011, p.14), contribuição efetuada devido à sua empregabilidade no setor primário e terciário (serviços). Aponta o Inquérito Ligeiro para Avaliação da Pobreza na Guiné-Bissau (PEA, 2012), que 77,1% das mulheres ativas estão inseridas no setor primário e cerca de 20% no setor terciário, dos quais 12% estão

lotados no subsetor do comércio. Ainda que suas atividades contribuam para melhoria do nível de vida das famílias e para o PIB, o nível da sua produção e produtividade continua fraco por várias razões, em particular, as dificuldades de acesso a fatores de produção. A invisibilidade da contribuição das mulheres no setor econômico principalmente no setor informal e comércio urbano, assim como o nível doméstico, constitui em si um constrangimento de ordem estrutural, pois não estão sendo reconhecidos nem as mulheres, nem sua invisibilização e em decorrência disso, não são contabilizada no PIB. Além disso, as mulheres enfrentam grande dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho, aliados à falta de incentivo governamental na elaboração de políticas e marcos regulatório para atividades laborais das mulheres na Guiné-Bissau, o que se constitui em um dos grandes desafios para atuação da mulher no mercado de trabalho formal. Neste contexto, a pesquisa tem como questões norteadoras: *quais são as dificuldades e os desafios enfrentados pelas mulheres na inserção no mercado de trabalho na Guine- Bissau?*

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

- Investigar de forma exploratória os obstáculos (dificuldades e os desafios) enfrentados pelas mulheres guineenses na inserção no mercado de trabalho formal.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ingressarem no mercado de trabalho;
- Identificar os desafios encontrados e as formas de superação destes desafios para a inserção das mulheres guineenses no mercado de trabalho local;
- Caracterizar o perfil da amostra referente a renda, idade, cargo das mulheres guineenses nas empresas pesquisadas;
- Investigar os níveis da escolaridade das mulheres empregadas nas duas empresas pesquisadas.

1.3 JUSTIFICATIVA

O histórico da Guiné-Bissau é marcado por frequentes conflitos armados que fragilizaram a sua economia desde a independência (1974 a 2012). Os estudos recentes sobre abordagem política e econômica do país demonstraram um crescimento significativo no Produto Interno Bruto (PIB) e promissores progressos nos indicadores sociais nos últimos anos. Considerado um país jovem em relação aos demais países do mundo, a Guiné-Bissau enfrenta grandes problemas, entre outros, em relação à desigualdade entre os gêneros. Esta realidade é evidenciada nos indicadores de alfabetização, de ocupação das mulheres na sociedade guineense e o percentual das mulheres no mercado de trabalho formal.

A grande variedade cultural marcada por etnias presentes no país também gera fortes impactos na redução de ascensão social das mulheres, principalmente das populações que vivem nas pequenas aglomerações rurais, onde a principal ocupação das mulheres é de cultivar a terra, fazer colheitas das frutas e cuidar dos filhos. Apesar de as manifestações dos atores sociais no âmbito de reverter esta situação serem cada vez mais frequentes na Guiné-Bissau, inclusive com o apoio das Organizações Internacionais que tratam de assuntos de proteção infantil e de acesso à educação básica, ainda há uma resistência por parte dos familiares no processo de alfabetização das meninas, que muitas vezes é interrompida por *casamento dado* (ou casamento arranjado) ou por ocupação no campo.

Por outro lado, o mercado de trabalho formal da Guiné-Bissau tem participação ínfima das mulheres. Embora haja desigualdade na alfabetização entre mulheres e homens, há mulheres alfabetizadas com segundo grau completo, porém que atuam no mercado informal e um número significativamente inferior delas trabalham no mercado formal. Neste contexto, esta pesquisa busca investigar quais são os desafios que as mulheres enfrentam para ingressarem no mercado de trabalho formal na Guiné-Bissau. Espera-se que o resultado da pesquisa permita compreender os fenômenos que implicam na escolha das mulheres alfabetizadas por trabalho informal e o processo de contratação das mulheres no mercado de trabalho formal.

As políticas do Governo da Guiné-Bissau no âmbito de combate à violência doméstica e de proteção às mulheres têm se intensificado nos últimos, mas ainda há enormes obstáculos a serem superado, principalmente no contexto de incentivos à

participação das mulheres no mercado formal e de formalização das atividades das mulheres.

Em relação ao contexto social, as pesquisas evidenciam que a Guiné-Bissau, sendo um país em desenvolvimento, apresenta grande potencial de crescimento, tanto econômico quanto social num futuro próximo. A prospecção do petróleo está prevista para fins de 2014 bem como a prospecção de minérios como o fosfato, na região de Oio, ao Norte da Guiné-Bissau (SWI, 2008). A expectativa é de que tais prospecções promovam ascensão econômica e oportunidades de emprego e renda, além de abertura de novas empresas para atuação no mercado nacional. Os programas de cooperação da Guiné-Bissau com os países da Europa, Ásia e América, no âmbito de formação de ensino superior tem tido forte impacto na formação das mulheres guineenses em diferentes áreas profissionais. Neste sentido, o mercado de trabalho interno precisa estar preparado para absorver esses recursos para o crescimento econômico e ascensão social do país, além de evidenciar a importância de educação para as mulheres.

No contexto das empresas nacionais, as mulheres na Guiné-Bissau não possuem nenhum auxílio maternidade ou apoio durante a gestação. Este fenômeno apresenta fortes impactos no desestímulo das mulheres no mercado de trabalho formal. Nesta perspectiva, o governo ainda continua sendo o maior em absorção da mão de obra feminina, enquanto as empresas privadas apresentam maior proporção de homens em relação às mulheres no trabalho.

A intervenção do governo no âmbito do incentivo e de políticas de proteção das mulheres no trabalho ainda é incipiente na Guiné-Bissau. A consolidação das normas específicas neste quesito é um dos grandes entraves para ascensão social das mulheres no exercício da cidadania com dignidade, além de combater subjetivamente a violência doméstica. É em torno destes aspectos que este trabalho é desenvolvido, especialmente buscando apresentar os desafios presentes hoje em Guiné-Bissau para a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e como elas têm enfrentado tais desafios. Espera-se que o resultado desse trabalho permita compreender a situação das mulheres no mercado de trabalho em Guiné-Bissau, como fonte para formulação das novas políticas e marcos regulatório para atividades laborais das mulheres no país.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Scott (1990) define que toda a diferença física tem um caráter universal e imutável mesmo quando os teóricos do patriarcado levam em consideração a existência de mudanças nas formas e nos sistemas de desigualdade de gênero. Segundo Cappelle, Melo e Brito (2002) os primeiros estudos sobre gênero consideravam as características biológicas de cada sexo como fatores determinantes para a desigualdade existente entre eles. Porém da mesma forma que os estudos acerca do poder envolvem questões como subjetividade, conflito, dominação, adesão e resistência, as análises de gênero também devem ir além da tradicional polarização masculino e feminino em que o homem possui o papel de “dominador” e a mulher de “dominada”. O gênero, portanto, passa a ser visto como um produto construído pela socialização e pelas diferentes experiências vividas por homens e mulheres, não com base exclusiva na distinção biológica entre sexos. As primeiras manifestações na história sobre as condições das mulheres no trabalho assalariado começam a aparecer com o advento da Revolução Industrial e sua implicação no início do século XIX.

Para Torreão (2007), o termo gênero se relaciona diretamente à relação da mulher e do homem, ou melhor, a subordinação da mulher em relação ao homem, que por meio cultural domina as sociedades pelo poder que foi lhe dado. Para o autor, a definição mais ampla de gênero é:

o conceito de gênero pode ser definido como o conjunto de crenças, traços pessoais, atitudes, sentimentos, valores, condutas e atividades que diferenciam a homens e mulheres através de um processo de construção social que tem várias características. Em primeiro lugar, é um processo histórico que se desenvolve em diferentes níveis tais como o Estado, o mercado de trabalho, as escolas, os meios de comunicação, a lei, a família e através das relações interpessoais. Em segundo lugar, este processo supõe uma hierarquização desses traços e atividades de tal modo que aos que se definem como masculinos se lhes atribui maior valor (TORREÃO, 2007, p.104).

As análises do conceito acima estabelecem que o gênero tem uma complexidade maior quando o assunto é atividade laboral no mercado de trabalho. Dependendo da empresa, a organização pode privilegiar um gênero, dependendo de sua etnia, ou o entendimento generalizado do papel de cada gênero em determinada

função laboral. Com isso, um dos aspectos que chamam mais atenção neste assunto é a diferença de remuneração entre os gêneros, os cargos e a relação entre eles. Também se deve destacar a preocupação com o desenvolvimento organizacional e o profissional de cada gênero.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

A institucionalização do mercado de trabalho é muito importante para o desenvolvimento de uma economia e avanço no status social localizado. A literatura estabelece que com a institucionalização das atividades laborais nos países desenvolvidos no século XIX e início do século XX, bem como a abertura do mercado na década de 1990, proporcionaram internacionalização das grandes multinacionais, com estratégia de atuar em mercados onde a mão de obra é mais barata e as leis trabalhistas mais fracas (PEREIRA, 1977. p. 337-339). Este comportamento empresarial é muito presente nos países em desenvolvimento, como na América Latina e na África Subsaariana (VILLARES, 2006). Neste contexto, a contratação dos empregados são realizadas conforme a natureza do trabalho, com intuito de maximizar a produtividade, sem no entanto, grandes preocupações com os regulamentos fracos, quando existe a utilização de mecanismos de igualdade salarial e requisitos básicos necessários para as mulheres empregadas (principalmente na fase de gestação e necessidades de cuidados especiais com os filhos menores). A literatura apresenta que este quadro vem sendo melhorado ao longo dos anos, mas ainda muitas nações não possuem regulamentos sólidos visando esse assunto, tornando-se uma grande barreira para as mulheres no mercado de trabalho, apesar do crescente aumento delas no mercado de trabalho nos últimos anos.

2.1.1 Mulheres no Mercado de Trabalho

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se intensificou durante a primeira e segunda Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945), como resultado do contexto social no período da Guerra. A tendência era que, enquanto os homens iam para campo de batalha, as mulheres objetivamente assumiam os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Com o término da guerra,

obviamente resultando na morte de muitos homens, nomeadamente na Europa e nos EUA, alguns dos que sobreviveram ficaram sem condições de voltar ao mercado de trabalho, devido a mutilações físicas e traumas psicológicos. Nesse momento, as mulheres se sentiram na obrigação de levar adiante os projetos e o trabalho anteriormente realizados pelos maridos, deixando atividades domésticas como os cuidados da casa e dos filhos (PROBST, 2013).

Em fase disso, após término das duas grandes guerras mundiais, as mulheres, na Europa, Japão e EUA começaram a se inserir no mercado de trabalho de uma maneira informal, pois seu trabalho não era muito valorizado pela sociedade.

As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por encomendas, arranjo de flores, bordados e costura, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. (PROBST, 2013, p. 1).

Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, foram proporcionadas inúmeras mudanças no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento industrial no mesmo período, boa parte da mão de obra feminina foi transferida para as fábricas. A partir então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres (PROBST, 2013), citando como exemplos na Guiné-Bissau (CRGB) e a Constituição da República da Guiné-Bissau, nos seus Artigos 24 e 25, os quais estipulam que todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, sem distinção de raça, sexo, nível social, intelectual, cultural, crença religiosa ou convicção filosófica, e ainda enfatiza que o homem e a mulher são iguais perante a lei, em todos os domínios da vida política, econômica, social e cultural (ASSEMBLEIA NACIONAL POPULAR, 1996).

Braz (2013) salienta que no final do século XX houve uma grande transformação no trabalho das mulheres. Anteriormente, as mulheres eram subordinadas à cultura predominantemente patriarcal. Com isso, o trabalho das mulheres dentro de seus lares não era valorizado e praticamente invisível, aceitando as demandas e a autoridade do marido com relação à família e ao trabalho. No entanto houve uma entrada expressiva das mulheres no mercado de trabalho no fim da segunda guerra mundial, cabendo à família e à sociedade resgatar valores humanos e respeitar a independência feminina através da sua contribuição no

orçamento familiar, na opinião pública, na busca dos direitos igualitários e na valorização da diversidade no contexto atual. Assim sendo, cabe ressaltar que as organizações também dependem do reconhecimento e respeito, isto é, só conseguem reconhecimento de igualdade de direitos pela via financeira.

Conforme os movimentos feministas do século XIX foram surgindo, juntamente com os avanços científicos e tecnológicos, o mercado de consumo alinhado com a inserção das mulheres no mercado de trabalho acarretou na emancipação feminina (PROBST, 2013). Com isso, a liberdade das mulheres também se deu no controle da produção com o surgimento e utilização dos métodos contraceptivos.

“A partir de então, alguns direitos foram sendo gradativamente conquistados, como o direito de votar e ser votada, de estudar, de trabalhar e de participar das decisões familiares”. Embora este movimento tenha fortes impactos na liberdade e ascensão social das mulheres no ocidente, a inferiorização das mulheres e a falta de liberdade predominariam no oriente até ao período contemporâneo (SIMÕES, 2012). As manifestações contra o sistema de privação das mulheres são fenômenos que ainda repercutem com veemência no contexto global, mas os resultados ainda têm sido insignificantes, principalmente nos países em desenvolvimento.

No século XX, a participação das mulheres na luta pelo direito ao voto, no movimento constitucionalista e em movimentos populares pela melhoria da qualidade de vida serviu para evidenciar o fato de que elas lentamente iniciavam o processo de saída da condição de acomodação e submissão para assumirem novos papéis. Com a industrialização e consolidação do sistema capitalista desobedecendo à prática sociocultural de submissão ao homem e em processo de reflexão sobre sua identidade social, que até então atendia às práticas sociais e ao imperativo que privilegia o papel da mãe, esposa dona da casa, a mulher passou a questionar sua posição, seu papel, sua identidade e sua suposta fragilidade.

Como consequência, passou a marcar presença em posições nas organizações e conquistou alguns espaços que antes eram territórios demarcados exclusivamente pelos homens. Para que tal fato ocorresse, alguns fatores foram contributivos, tais como: modificação do ideal da mulher no lar, o fato de poder controlar e decidir o número de filhos (descoberta do anticoncepcional), o direito a voto, a maior liberdade sexual, a necessidade de compor a renda familiar, a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial, os novos modelos de células familiares que rompem com o tradicional, (...) entre outras (KANAN, 2006, p.245).

“Portanto é possível perceber que, no século XXI, atuação da mulher em várias funções é realidade comprovada, apesar de apenas algumas conseguirem ocupar os cargos de extrema importância”, donde Nogueira (2006, p.57 Apud KANAN 2006) afirma que cerca de 40% da população ativa no mundo ocidental é representada pela mulher, evidenciando que elas ainda continuam a ser uma “minoridade nas posições de gestão e na política, sendo praticamente invisíveis nas posições de topo.”

Sen (2000) chama atenção na sua abordagem sobre a importância da independência da mulher para educação e segurança dos filhos como de suma importância. O autor ainda salienta que as pesquisas demonstram que quanto maior a liberdade da mulher, maior é a segurança e o bem-estar dos filhos. Além disso, a liberdade da mulher permite que ela tenha condição de decisões sobre o futuro dos filhos e de exercer o direito e condições de agente sobre o controle de gestação. Este fator é de grande importância tanto para o Índice Desenvolvimento Pobreza Humana (IPH), quanto para o bem-estar social das famílias. Neste contexto, Yunus cria o banco Grameen em Bangladesh para atender as mulheres, a fim de garantir a possibilidade de esta gerar a renda para obter a liberdade e independência como agente nas decisões familiares.

O histórico das mulheres no mercado de trabalho, segundo (Goldenberg e Toscano 1992, Vitoria 2010), foi difundido com o advento da primeira greve norte-americana encabeçada por mulheres em 8 de março de 1857. Ainda segundo os mesmos autores, esta atitude era considerada uma afronta aos costumes e a autoridade masculina na época, propiciando uma revolta da sociedade contra tal atitude. O fato desencadeou uma onda de repressão violenta por parte da polícia civil juntamente com os empregadores, fazendo com que as operárias ficassem trancadas dentro da fábrica e, criminosamente, atearam fogo matando 129 operárias carbonizadas. Vale ainda frisar que na época, a jornada de trabalho feminino chegava a 16 horas diárias, com salários até 60% menores que os dos homens.

Entretanto, durante uma conferência da Dinamarca em 1910, ficou decidido que o dia 8 de março passaria a ser o "Dia Internacional da Mulher", em homenagem às mulheres que morreram na fábrica em prol da reivindicação de seus direitos nos EUA em 1857. No entanto, a data foi oficializada pela ONU em 1975, por intermédio de um decreto (GOLDENBERG e TOSCANO, 1992, Vitória, 2010).

De acordo com Plano de Ação de Beijing (1995), na África, o Protocolo de Banjul sobre os Direitos da Mulher foi adotado em 2003. Este protocolo representa o primeiro grande passo no continente africano no sentido de promover a proteção dos direitos das mulheres africanas. Um dos principais objetivos deste protocolo é o de sensibilizar os parlamentos africanos para que incluam nos próprios textos constitucionais e nas leis nacionais a questão da equidade de gênero e a proteção dos direitos das mulheres, incentivar a participação das mulheres no processo político, estabelecer a necessidade da igualdade no acesso ao emprego e à retribuição, propor uma idade mínima para o trabalho a fim de tutelar os menores de idade, propor mais benefícios e segurança social para as mulheres com a finalidade de combater algumas práticas tradicionais consideradas nocivas.

Embora o fomento à participação das mulheres no mercado de trabalho e na arena política tenha se intensificado nos últimos anos, a literatura assegura que a inserção das mulheres, tanto nas lideranças quanto ao acesso a ensino superior teve início desde a década de 1960, período das grandes transformações políticas na África, inclusive na Guiné-Bissau, marcada pela luta da libertação colonial (FILOMENA, 1993).

2.2 GUINÉ-BISSAU NO CONTEXTO GEOGRÁFICO

A Guiné-Bissau situa-se na Costa Ocidental da África, tem uma superfície de 36.125km², estendendo-se desde cabo roxo até Ponta Cagete. As limitações fronteiriças são constituídas ao Norte com o Senegal, a leste e Sudeste com a República da Guiné-Conakry, ao Sul e oeste com oceano Atlântico, conforme a figura 1.

O País é constituído por uma parte continental e uma parte insular que engloba o arquipélago dos Bijagós, composto por cerca de noventa (90) ilhas e ilhéus dos quais somente dezessete (17) delas são habitadas, separado do continente pelos canais do rio Geba, Pedro Álvares, Bolama e Canhabaque. Possui clima tropical quente e úmido. A temperatura média é de 20 C°. Na Guiné-Bissau verificam-se duas estações climáticas, uma seca, que vai de novembro a abril, e outra de chuva, que se estende de maio a outubro (DENAR, 2011).

Figura 1. Localização Geográfica da Guiné-Bissau.



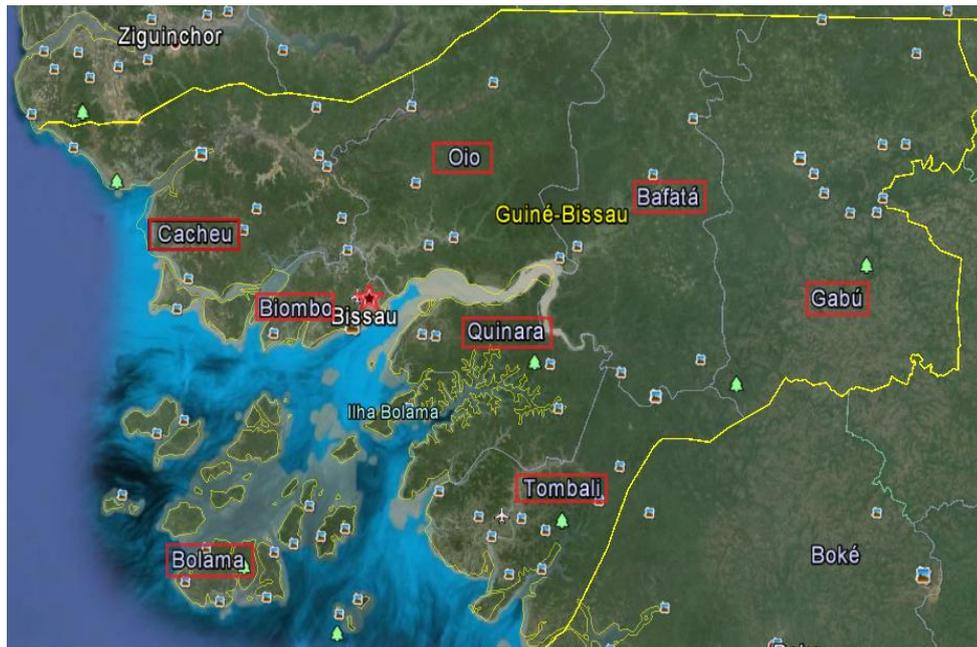
Fonte: Google Earth (2014).

2.2.1 Organização Administrativa da Guiné-Bissau

Conforme o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2009), a divisão administrativa da Guiné-Bissau é constituída por oito (8) regiões (Bafatá, Biombo, Bolama, Cacheu, Gabú, Oio, Quinara, Tombali) (figura 1) e o setor autônomo Bissau – capital do país. Por outro lado, as regiões subdividem-se em trinta e seis (36) setores ou municípios (comparado ao caso brasileiro), e estes em secções, compostas por *tabankas*². As regiões são representadas pelos governadores e os setores pelos administradores, cujo presidente representa o Ministério da Administração Interna. (INE, 2009).

² Tabanca significa aldeias em crioulo. Disponível em: < <http://www.stat-guinebissau.com/>>. Acessado: 26/08/2014.

Figura 2. Mapa-Distribuição por Regiões e Setores de Guiné-Bissau.



Fonte: Adaptado. Google Earth (2014; Instituto Nacional de Estatística, 2009).

De acordo com os últimos dados do World Bank (2014), a Guiné-Bissau possui uma população de aproximadamente 1.704 milhões de habitantes (2013) e o total do produto Interno Bruto – PIB é de 85.873 milhões de dólares, com taxa de crescimento anual de 0,3%.

Sua população é constituída por mais de trinta (30) grupos étnicos, sendo que cada um possui suas normas sociais e linguísticas diferentes uma das outras etnias, razão pela qual a diversidade cultural é muito grande. Os grupos percentualmente mais numerosos são os *Balantas* (30% da população), seguindo as *Fulas* (20%), *Manjacos* (14%), *Mandingas* (13%), *Papéis* (7%) e *outros* (1%). (Ação Para Desenvolvimento, 2006).

Além da diversidade étnica, no país existem também diferentes religiões, das quais, os muçulmanos representam (50%) da população, enquanto as crenças animistas são praticadas por 40% da população e o cristianismo por 10%. A língua oficial é o Português, sendo também utilizada nos trabalhos administrativos e nas escolas, apesar de a língua veicular ser o crioulo, que surgiu do contato português, e é o idioma mais falado em toda a extensão do território nacional da Guiné-Bissau. (VISENTINI, 2012, p. 97).

2.2.2 Histórico da Guiné-Bissau

O contexto histórico da Guiné-Bissau inicia com a chegada dos navegadores portugueses em 1446, quando o explorador português Nuno Tristão aportou no trecho do litoral da costa ocidental africana para construir a província portuguesa no país (AUGEL, 2007). Para este autor,

Na época das navegações portuguesas, o império dos Mandingas começava a desintegrar-se e, no século XVI, deu origem a diversos Estados, mais ou menos autônomos, quando a autoridade máxima foi repartida com alguns vassallos que se proclamaram mansas, isto é, reis. Dentre eles, um dos mais importantes era o Mansa de Kaabú, extensa região que ocupava áreas muito além dos limites da atual Guiné-Bissau. (AUGEL, 2007, p 53).

Àquela época, Kaabú³ e Portugal tinham estreitas relações que eram diretamente apoiadas pelo rei português Dom João II e seus sucessores destacaram o imperador do país africano como o maior vendedor de escravos do mundo, com isso preservando o território Mandinga (AUGEL, p.53).

A instalação dos portugueses no país teve fortes repercussões nas sociedades étnicas devido à subordinação do povo ao trabalho escravo e cobrança de impostos enviados à coroa portuguesa. Neste contexto, insatisfeitos com atitudes dos colonizadores, em setembro de 1956, alguns grupos de nacionalistas guineenses, liderados por Amílcar Lopes Cabral, criaram em Bissau o Partido Africano para a Independência da Guiné e Cabo-Verde (PAIGC), com o objetivo de conquista imediata da Independência e a construção de um Estado livre para promover o bem estar e o progresso do povo guineense e cabo-verdiano (AUGEL, 2007).

Em 1958, foi criada a União Nacional dos Trabalhadores da Guiné-Bissau (UNTG), movimento sindical clandestino que incitou, em três 03 de agosto de 1959, os marinheiros e trabalhadores do porto do Pindjiguiti, a desencadearem uma greve reivindicando melhores condições de trabalho e salários. A greve foi brutalmente reprimida pelas forças coloniais, provocando a morte de mais de quarenta operários, dezenas de feridos e presos (AUGEL, 2007, P. 61).

³ Atual região de Kaabú (atualmente Gabú), província leste da Guiné-Bissau.

Após estes conflitos, em 1964, entre 13 e 17 de fevereiro, o PAIGC realizou o seu primeiro Congresso em Cassacá, uma região libertada no sul do país. Nesse Congresso, ao mesmo tempo em que se planejavam as novas estratégias de luta, com a criação de quatro novos comandos – Forças Armadas Revolucionárias do Povo (FARP), Conselho de Guerra, Comitê Nacional de Guerrilhas e Comitê Revolucionário de Milícia Popular – também se começava um trabalho de organização econômica, política e administrativa nas áreas libertadas sob sua tutela. Suas bases eram as políticas socialistas soviéticas, muito fortes na época, abrangendo a criação de cooperativas de produção agrícola e a construção de postos de saúde e novos estabelecimentos de ensino para crianças e adultos. A partir de 1966, o PAIGC controlava quase metade do país e em 1972 o Conselho Superior de Luta do PAIGC realizou as eleições, precedidas de reuniões de informação e educação política para esclarecimento ao povo (DJALÓ, 2010, p.34).

Em 24 de setembro de 1973 o Partido Africano proclamou a Independência da Guiné-Bissau e Cabo Verde – PAIGC, unilateralmente, nas colinas de Boé e, após onze (11) anos em sistema de guerrilha, conquistou todo o território nacional (LOPES, 1982.17).

Em 14 de novembro de 1980 o país enfrentou o primeiro golpe do Estado protagonizado pelo João Bernardo “Nino” Viera que derrubou o sistema e promoveu reajustes no governo, que na época era liderado por Luís Cabral, tendo como justificativa salvaguardar a unidade nacional e os ideais revolucionários com separação da Guiné-Bissau e Cabo-Verde. Após a conquista da independência, a Guiné-Bissau enfrentou séries de problemas, quais sejam, a falta de recursos humanos para fazer e preparar-se aos desafios do desenvolvimento que o país vivia. Com isso, passou a depender totalmente da ajuda dos países socialistas e com a falta de recursos humanos para enfrentar os desafios do desenvolvimento que o país vivia.

2.2.3 Contexto Socioeconômico da Guiné-Bissau

De acordo segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (DENARP II 2011, p. 16), o nível de desenvolvimento humano na Guiné-Bissau ainda é considerado fraco e precário devido a constantes instabilidades políticas que afetam negativamente o país, desde que ficou independente da colônia

Portuguesa em 1973. Situação que não permite criar as melhores condições de execução de políticas Públicas ambiciosas e sustentáveis em prol do bem estar da população.

Segundo o relatório anual Perspectivas Econômicas na África (AFRICAN ECONOMIC OUTLOOK, 2014), a Guiné-Bissau com um dos mais baixos indicadores de desenvolvimento humano (IDH) em 2013 de (0,364), ocupando assim a 176ª posição num total de 186 Países. Estes sequelas se aplicam em pela falta de oportunidades de rendimentos e a dificuldade de acesso a serviços de saúde e educação qualificados.

Este documento ainda ressalta que, durante o mesmo período, o PIB per capita da Guiné-Bissau foi estimada em 614.5 USD. Note-se que entre 2000 e 2010, o País registrou uma taxa de crescimento anual do IDH de 0,9%, contra uma taxa de crescimento médio de 2,1% para África subsaariana e de 1,68% para os Países com IDH muito baixo. Esta situação de baixo crescimento comparado da Guiné-Bissau com outros países africanos é justificada pela extrema pobreza que se vivencia em todo o território nacional, culminando assim em rendimento monetário muito baixo e a expectativa de vida (48,6 anos), seguida de uma maior significância de dificuldade de acesso a serviços básicos (saúde e educação). No que tange ao emprego, principalmente para os jovens, não melhorou muito, a taxa de ocupação para o grupo etário dos 15 a 24 anos é 10,6% em 2009 com uma taxa de 4,6% para as mulheres; a taxa de desemprego é de cerca de 30% (DENARP II, 2011). De acordo com calculo feita pelo Inquérito Ligeiro para a Avaliação da Pobreza (ILAP II, 2010), os pobres na Guiné-Bissau são na maioria jovens (80% entre 15 e 35 anos).

Em vista disso, a Guiné-Bissau é considerada um dos Países mais pobres do mundo, devido à fragilidade em vários setores, por exemplo: economia, educação, saúde que acabam por afetar o estado de pobreza de grande parte da sua população. (PEA, 2012). Uma grande proporção da população vive em situação de pobreza, e a análise do perfil da pobreza mostra que este é um fenómeno majoritariamente rural. Cerca de 64,70% para as pessoas que vivem com menos de dois (2) dólares americanos por dia e 20,8%, com menos de um (1) dólar por dia (DENARP, 2005) e 94% da população vive a mais de uma hora de distância das escolas primárias e secundárias, dos centros da saúde e de mercados. A tabela 1 apresenta os principais indicadores sociais do país.

Tabela 1: Indicadores Sociais da Guiné-Bissau 2011.

Índice de Desenvolvimento Humano	0,364 (176° no ranking dos 186 Países)
Expectativa a de Vida	46,6 Anos
Mortalidade e Infantil	94,4/1000
Alfabetização	53,55%
Mulheres Alfabetizadas	67,10%
Homens Alfabetizados	40,70%

Fonte: Autora, a partir de dados da African Economic Outlook (2014; Teia Portuguesa, 2014).

Conforme os dados apresentados acima, podemos constatar que a esperança de vida no país é de 48,6 anos, seguida da mortalidade Infantil de 94,4/1000 habitantes. A taxa bruta de matrícula para todos os níveis de ensino é de 53,55%, as mulheres representam 67,1% e os homens com 40,7% das matrículas efetuadas. “A educação visa acima de tudo garantir o desenvolvimento do ser humano em qualquer sociedade e que cada indivíduo se sinta realizado de forma livre, condigna e responsável dentro a sua comunidade (LGDH, 2010-2012)”.

Para Semedo (2003), falar da educação na Guiné-Bissau reflete os problemas que começam com a falta das salas de aula, de Professores qualificados, o que resulta numa alta taxa de reprovações e evasão escolar. É ainda cabido falar dos baixos salários ou pagos com atraso. O que deveria ser um direito básico às crianças acaba sendo reservado aos que possuem melhores possibilidades econômicas e um grande desafio para os que vivem com menor poder aquisitivo.

A educação na Guiné-Bissau representa um dos setores mais problemáticos do país. Este setor caracteriza-se por fracos desempenhos e falta de recursos humanos, materiais e financeiros. Pesquisas demonstram que os recursos para educação no Orçamento Geral do Estado na Guiné-Bissau baixaram, entre 1987 e 1995, de 15% para 10% do Orçamento. Esta proporção representa 0,9% do PIB comparado com a média na África subsaariana, que é de 4%. A situação se agravou ainda mais durante os últimos anos (entre 2001 e 2004), em que a despesa de educação atinge apenas 2,5% do PIB (DENAR, 2005).

Segundo dados do (MICS⁴-4/2010, Sofia, 2014) a taxa líquida de matrículas no ensino primário cresceu positivamente de 53,7% em 2006, para 67,4% em 2010. A proporção de crianças matriculadas no ensino primário, com idades entre cinco (5) e seis (6) anos, foi de 62% em 2010, contra 44% em 2000. “As meninas e os

⁴ Quatro Inquérito por Amostragem aos Indicadores Múltiplos (MICS).

rapazes frequentam mais ou menos na mesma proporção o nível primário; o índice de paridade entre os gêneros no nível primário é de 0,94. “Entretanto no nível secundário o índice de paridade baixa para 0,73, o que demonstra que temos menos meninas a frequentarem as escolas do ensino secundário, comparativamente com os rapazes” (p. 16). No que concerne ao ensino secundário, a diferença é ainda maior no que se refere aos rapazes, situando- nos 65,9% contra os 33,8% para as meninas. Isto mostra que 51 meninas por 100 rapazes frequentam esse grau escolar. As meninas representavam 57% dos abandonos escolares em 2009 em comparação com os 43,6% para os rapazes. A desigualdade entre homens e mulheres é acentuada em 2009, no ranking mundial do Índice de Desigualdade de gênero (IDG), donde o país se encontra em 155º posição (Rio+20, 2012).

O Inquérito Ligeiro para Avaliação da Pobreza – ILAP (2010), aponta que a taxa de alfabetização das pessoas com mais de 15 anos é de 51,4%, sendo maior entre os homens (66,5%) do que entre as mulheres (38%). Apesar de a Guiné-Bissau ter melhorado seus índices de alfabetização nas décadas após a descolonização, um dos principais objetivos do Marco de Dakar é alcançar a igualdade de gênero na educação até 2015, porém ainda está longe de ser alcançado.

Outra noção importante frisar é a saúde pública. Em Guiné-Bissau, saúde constitui um direito de todo o cidadão e um dever do Estado, devendo estar plenamente integrada nas políticas públicas governamentais. Como sendo premissa básica do direito de cidadania de cada ser humano, reveste-se de extrema relevância para a sociedade, pois a ela diz respeito a qualidade de vida, escopo de todos os seres humanos, no exercício dos seus direitos.

Por estar entre os direitos fundamentais sociais, [a educação] configura-se como um dos elementos que marcam a passagem do constitucionalismo liberal para o constitucionalismo social, com a inclusão no texto constitucional do direito à prestação. Incumbe ao Estado assegurar e promover o bem-estar físico e mental das populações e a sua equilibrada inserção no meio sócio-ecológico em que vivem (LGDH, 2012, P.70).

O sistema da saúde continua preocupante na Guiné-Bissau, no que o governo tem grande dificuldade em promover um planejamento estratégico para monitorar a execução de vários programas de saúde, tanto a nível regional como a nível local, e é deficiente devido à carência de equipamentos, de infraestrutura e à frágil

capacidade de gestão. A gestão de todo o sistema de saúde é também limitada pelo sistema inadequado de monitoramento e avaliação, já que a consolidação dos dados em nível central resulta numa baixa fiabilidade dos mesmos na tomada de decisões. Além disso, a supervisão dos centros de saúde - tarefa essencial para o bom desempenho da rede de saúde - não é conduzida de forma regular, por falta de recursos e de adequada coordenação e organização. Em função disso, a maioria da população da Guiné-Bissau continua com acesso limitado, isto é, desigual por parte das diferentes franjas da sociedade, com média de apenas 38 por cento da população com acesso aos serviços de saúde, e a situação é ainda pior para os pobres.

Segundo os resultados do (MICS, 2010 p.14), no que diz a respeito à água e saneamento básico, apenas dois terços da população guineense tem acesso água potável (da torneira) pública (poços protegidos ou reservatórios) tratada. Na comparação entre as zonas urbanas e rurais é substancial visto que apenas 53% das famílias que vivem em áreas rurais utilizam fontes de água tratada, enquanto a porcentagem de utilização de fontes de água tratada, enquanto que a porcentagem de usuários de fontes de água tratada em áreas urbanas é de 84%. Os indicadores de saneamento destacam ainda as enormes disparidades em termos de disponibilidade e utilização de melhores infraestruturas entre as zonas urbanas e rurais: apenas 5% dos assentados familiares nas áreas rurais utilizam instalações sanitárias, enquanto 35% das famílias nas zonas urbanas utilizam as instalações sanitárias melhoradas⁵.

Assim, além da melhoria do nível de disponibilidade das infraestruturas de base, a questão continua presente em relação ao trabalho para as mulheres, das horas de ocupação e da distância a percorrer, particularmente nas zonas rurais. Estas atividades têm um impacto direto sobre a taxa de escolarização das meninas, a alfabetização de mulheres, seus estados de saúde e capacidade produtiva (MICS, 2010).

Segundo (PNA/EPT, 2003), o país apresenta uma população muito jovem, com as mulheres representando 52% do total e apenas 48,1% dos Homens. Os habitantes com menos de 15 anos constituem 43% da população. De acordo com BAD (2007), 64,5% da população da Guiné-Bissau vivem nas zonas rurais e 35,5%

⁵ *Idem.*

nas zonas Urbanas. A taxa líquida de escolaridade (TLE) por região, sexo e índice de paridade na faixa etária de sete a doze anos (dado do ano letivo 1999/2000) é de 53,5% para os homens e de 36,3% para as mulheres. Isto mostra que, apesar de a Guiné-Bissau ter melhorado seus índices de alfabetização nas décadas após a descolonização, a frequência escolar nas zonas rurais continua muito fraca em relação às zonas Urbanas, inclusive para as meninas das regiões do Leste do País, como demonstra a figura 4 (DENAR, 2005).

Tabela 2: Taxa bruta de escolarização primária por gênero e por região.

Regiões	2000		2003	
	M	F	M	F
SAB	110	94	95	87
Bafatá	55	38	88	85
Biombo	161	132	167	151
Bolama	135	106	107	92
Cacheu	128	79	132	105
Oio	84	44	94	64
Gabú	62	43	79	79
Tombali	106	63	126	110
Quinará	135	106	107	92
Taxa Nacional	95	68	103	90

Fonte: Dados do PAEB/Firkidja, Junho de 2003.

Como se verifica no quadro acima, a escolaridade das mulheres “progrediu bastante no Setor autônomo de Bissau e Bolama em comparação com Oio, Bafatá, Gabú, e Quinara. Isto mostra que, apesar de muitos esforços consentidos para atingir a igualdade de gênero na educação primária, o país enfrenta ainda grande atraso” (DENARP, 2005, p. 19).

A principal renda do país é assentada majoritariamente na agricultura (liderada pela exportação do caju), pesca e pecuária, representando assim 45,1% do PIB em 2012, segundo (PEA, 2012). Ainda aponta o mesmo Relatório que, o setor secundário (indústria manufatureira e o artesanato, a eletricidade, o gás e a água, a construção e obras públicas), representa 12,4% do PIB, seguida do terciário (comércio e serviços), com 42,5% do valor acrescentar.

Por ter grande potencial econômico, o país possui ainda grandes dificuldades a superar, desde as instabilidades políticas e militares, igualdade de gênero, até na

definição de políticas e estratégias a serem considerados prioritários para o desenvolvimento.

De acordo com o Artigo 25 da Constituição da República da Guiné-Bissau (Assembleia Nacional Popular, 1996), “*o homem e a mulher são iguais perante a lei, em todos os domínios da vida política, econômica, social e cultural*”. Ocorre que essa regra é violada em maior parte da esfera pública guineense, colocando-lhes (as mulheres) em graus de inferioridade em todos os segmentos sociais.

2.2.4 Mulheres na Sociedade Guineense

Segundo (Kafo 2006; Gomes, 2013), desde início na história da Guiné-Bissau as mulheres guineenses desempenharam um papel importante durante a colonização portuguesa e na luta de libertação nacional. Principalmente na fase de mobilização popular eram as mulheres que na maioria das vezes cediam suas casas para reuniões clandestinas do Partido. Eram elas também que forneciam as informações sobre as movimentações das tropas portuguesas e preparavam a comida que levavam às bases de guerrilhas. Nessa ótica, algumas se destacaram como heroínas nacionais (Okinka Pampa, símbolo de resistência nas ilhas Bijagós, Titina Silá, Teresa Badinca, Quinta, etc.), todas elas mortas heroicamente durante a guerra de libertação nacional, mas cujas figuras representam as bravuras das mulheres (KAFO, 2006, p.3).

Apesar das mesmas participaram ativamente na construção de um novo Estado guineense (pós-colonial), após a independência nunca se investiu nas formações das mulheres, mas contrariamente no caso dos homens. Isso fez com que as mulheres nunca tivessem que assumir verdadeiras responsabilidades à altura das suas capacidades, grau de engajamento e desempenho em todo processo na luta de libertação nacional. Desde o acesso do País à soberania nacional e internacional, as mulheres guineenses, apesar da sua importância na contribuição, foram vítimas de integração desigual em relação aos homens. Durante esse período, uma minoria de mulheres foi confiada a postos de responsabilidade política que exigiam normalmente capacidades intelectuais sólidas, devido à falta de acesso a escolarização e, por outro lado, pela sociedade patriarcal na qual estão inseridas (KAFO, 2006, p.3).

A inserção das mulheres na esfera pública do país se deu principalmente com a abertura democrática que culminou nas primeiras eleições democráticas, em 1994. A partir desse período uma pequena camada de mulheres (dominadas em suas capacidades políticas, culturais e sociais) inseriram no novo Estado-Nação.

De acordo com o Plano de Ação Nacional para a Implementação da Resolução 1325⁶ (PAN1325, 2010), embora atualmente o Estado guineense venha demonstrando esforços na igualdade e equidade de gênero, as mulheres do país ainda são representadas em dimensão menor nos postos de responsabilidade – no que diz respeito aos cargos executivos e de grande responsabilidade social. Em outras palavras poderíamos dizer que o mercado de trabalho continua ainda com as portas cerradas para muitas mulheres devido à questão de gênero (PAN1325, 2010, p.5). Por outro lado, vale a pena mencionar que, o machismo acaba sendo fator determinante para a exclusão das mulheres no mercado do trabalho.

A mulher desempenha múltipla função social no país: *mãe/educadora/responsável pelo sustento familiar*. O seu desempenho acaba sendo esquecido devido às várias funções que ela desempenha. O homem, por seu lado, ainda figura como o patriarca e o guardião figurado da família. Esta árdua realidade acaba direcionando as mulheres a serem empreendedoras do mercado informal, criando pequenos negócios com o objetivo de assegurar o sustento da família.

Conforme Winkler e Medeiros (2011), os primeiros estudos sobre mulheres empreendedoras foram realizados na América do Norte (Estados Unidos e Canadá), onde foram identificados os perfis das mulheres, que em sua maioria buscavam em seus novos negócios a independência. Ainda sobre o mesmo, Machado *et al.* (2003) sustentam que as razões econômicas, sociais e psicológicas são um dos fatores que levam muitas mulheres através de iniciativas próprias a criarem pequenos negócios (WINKLER e MEDEIROS, 2011; MACHADO *et al.*, 2003).

2.2.5 Mulheres no Mercado do trabalho na Guiné-Bissau

De acordo com os dados do PAM/ONU (2012), oito em cada dez pessoas envolvidas na agricultura na África são mulheres. Ainda o mesmo aponta que uma

⁶ Resolução referente ao ano 2000.

em cada três famílias tem como chefe de família uma mulher. A *Figura 5* apresenta uma mulher em uma atividade típica informal no campo em Guiné-Bissau.

Figura 3. Colheita de verduras para comercializar na feira local.



Fonte: SIMINTERA⁷, 2014.

Segundo Barros (2010), o setor informal na Guiné-Bissau representa o segundo potencial de crescimento do emprego na Guiné Bissau após a agricultura, tal como acontece na grande maioria dos países da África Subsaariana. Nesta sub-região do continente, esse fenômeno representa mais de 60% do emprego urbano total e cerca de 25% do emprego total dos diferentes setores.

Gomes (2010) demonstra a funcionalidade desse setor, salientando que:

Num país como a Guiné-Bissau, em que o Estado não consegue honrar os seus compromissos básicos, inclusive o pagamento regular dos salários e onde mais de 70% da população ativa opera no setor informal, da qual a maior parte das famílias depende, direta ou indiretamente, a economia informal apresenta-se como a mais simples e a menos burocrática, contribuindo de forma decisiva para a resolução imediata dos problemas-quotidianos de sobrevivência das populações como a alimentação, o emprego, a saúde e a escolaridade. Na opinião de Mamadu Jao, o que caracteriza a economia informal “é a não existência de revistos, a sua mobilidade em termos de espaço físico e as mudanças no tipo de atividades praticadas em função da demanda do mercado, tornando, por isso, o seu controlo e seguimento por parte do Estado muito complicado” (GOMES, 2010, p.5).

Nesse sentido, a atividade informal desempenha as três principais categorias nos indivíduos:

⁷ Disponível em: <<http://simintera.com/2014/04/03/a-mulher-guineense-e-o-desafio-contemporaneo/>>. Acesso em: 07/Out de 2014.

(I) consiste numa atividade que garante a sobrevivência: tem maior incidência no mundo rural. São atividades geralmente consideradas atividades pré-empresariais, de subsistência e auto-emprego [informal]. Constituem uma importante fonte de recursos e rendimentos para as famílias, sobretudo nas áreas rurais e nos centros semi-urbanos. São praticadas em períodos sazonais, baseadas em técnicas tradicionais e mercados locais. Têm pouca ou quase nenhuma perspectiva de crescimento e são praticadas essencialmente por mulheres. São exemplos deste tipo de atividade a comercialização de produtos agrícolas sazonais e de aves domésticas;

(II) microempresas: empregam normalmente poucos trabalhadores familiares aprendizes e por vezes um ou mais trabalhadores permanentes. São as chamadas atividades do sector informal “real”, pois misturam o tradicional e o moderno, mas com técnica rudimentar. Geralmente não têm acesso ao capital, têm competências limitadas e carecem de gestão profissional. Este tipo de atividade concentra-se, sobretudo nas cidades, nos centros semiurbanos e nos centros regionais. Algumas delas desenvolvem competências empresariais. Alguns exemplos de microempresas são as pequenas lojas de produtos alimentares, trabalhadores de metais, carpinteiros, alfaiates, mecânicos de automóveis e vários serviços de reparação (como rádios, televisores, carros, pneus);

(iii) pequenas e médias empresas: são as empresas que empregam geralmente mais de dez trabalhadores. Usam tecnologias modernas, pelo menos em alguns segmentos da produção ou da transformação. Os seus serviços podem ser simples ou complexos. Estão quase sempre à margem do sector formal e quase sempre são oficialmente rejeitadas e pagam alguns impostos. Concentram-se geralmente nas cidades. Exemplos deste tipo de empresas são as empresas de transporte público (toca-toca), empresas de construção, pequenas empresas. (GOMES, 2010, p.6).

Com poucos recursos, as mulheres do mercado de trabalho informal criam redes e laços de solidariedade entre elas, com a finalidade de evitar a perda de autonomia no núcleo familiar.

A pouca escolaridade dada aos guineenses ainda no regime colonial teve fortes impactos no déficit de recursos humanos na construção do novo Estado pós-independência, embora houvesse políticas de emancipação do acesso à escolarização e à qualificação por parte do movimento libertador PAIGC. Com a falta de recursos, os laços de parentesco e as redes de amizade afetou muito o próprio aparelho do Estado. Sem um concurso público justo e transparente, os cidadãos guineenses tornaram-se vítimas do próprio sistema. Não somente justificado por estas questões, mas também devido aos vários fatores políticos e sociais presente naquele país.

Dados demográficos demonstram que as mulheres correspondem a 51,49% da população guineense (INE, 2010), o que permite verificar que elas são decisivas

no cenário político para a garantia da escolha daqueles que governam o país, conforme os documentos de MEPIR (2010).

As mulheres possuem grande participação na produção de bens e serviços, nomeadamente no nível de produção rural familiar e no quadro do setor informal, nas zonas rurais e urbanas. São responsáveis também pela educação dos filhos, saúde dos membros da família, realização de trabalhos domésticos, demonstrando uma excelente função em todos os níveis do território e das áreas de desenvolvimento (MEPIR, 2010).

Tabela 3: Pobreza Humana entre Homens e Mulheres (em %).

Regiões	IPH* para as mulheres	IPH para os Homens
Bissau	35,0	30,6
Bafatá	64,4	51,9
Gábu	60,3	42,1
Cacheu	59,1	42,1
Oio	67,7	60,6
Biombo/Bolama	57,6	47,9
Quinara/Tombali	64,6	47,1
Guiné-Bissau	53,5	38,7

Fonte: a partir de dados do MEPIR (2010).

Através do quadro acima citado, podemos constatar que em todas as regiões do país as mulheres foram as mais afetadas pelo fenômeno da pobreza. Esse caso não só se restringe às regiões do interior do país, mas na própria capital Bissau. Para Gomes (2010), os números apresentados no quadro, refletem o baixo nível de instrução das mulheres relativamente aos homens, fator que explica a forte desigualdade de gênero e a presença de um elevado (IDH), entre mulheres. Aponta a mesma, de que entre as 764.672 pessoas consideradas pobres na Guiné-Bissau, 53,5% são do sexo feminino e 38,7% do sexo masculino (GOMES, 2010, p.4). Essa situação nos remete a mencionar que, mesmo sendo majoritárias percentualmente nos dados demográficos, elas são vítimas estruturais do fenômeno da exclusão social.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

O presente trabalho apresenta uma sondagem de natureza quantitativa e de caráter exploratório-descritivas. Conforme Gil (2009, p.28), “pesquisa deste caráter procura a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. O autor ressalta ainda que pesquisa descritiva tem por objetivo analisar as características de uns determinados grupos que são: suas opiniões, nível de escolaridade, idade, sexo e renda.

Gil (2009, p. 27) ressalta que pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo como meta a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses que podem ser investigadas a fim de serem utilizadas em estudos posteriores. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com objetivo de proporcionar visão geral, de tipo de aproximativo, acerca de determinado fato, que normalmente é realizado quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis que na maioria das vezes as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de investigação mais ampla. Quando o tema escolhido torna necessários seu esclarecimento e delimitação, que exige revisão da literatura, discussão com especialistas e outros procedimentos, o produto final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados. Neste contexto, foi elaborado um procedimento metodológico para coletar e analisar dados que permitam alcançar os objetivos desta pesquisa.

3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Para alcançar os objetivos deste trabalho de pesquisa, foi elaborado um questionário com perguntas semiabertas e aplicada a uma amostra de 30 observações. Esta amostra é representativa em termos desta pesquisa. A amostra é composta por mulheres que atuam no mercado formal na Guiné-Bissau: 15 respondentes eram empregadas de uma das maiores empresas de telefonia móvel

na Guiné-Bissau, a Orange e 15 respondentes eram empregadas de um do Banco comercial que atua na Guiné-Bissau, o Ecobank.

O trabalho está dividido em dois momentos: em primeiro, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e levantamento de dados e documentos junto aos sites dos órgãos Internacionais (OIT, PEA, ILA, ONU, UNESCO, FMI, Banco Mundial, CEDEAO) e Nacionais (Orange, Ecobank, que é Banco privado, Instituto Nacional de Estatística - INE, Governo da Guiné-Bissau, Ministério de Economia e Integração Regional – MEIR etc.).

No segundo momento foi feita a aplicação dos questionários para coleta de dados e identificação dos principais desafios enfrentados pelas mulheres para ingressar no mercado de trabalho, as oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho, com base na análise do resultado dos questionários aplicados na Companhia Ecobank e Companhia Orange.

Os critérios para a seleção das duas companhias para aplicação dos questionários incluem alguns requisitos como: ser empresa privada, sediada em Guiné-Bissau e que possui processos de seleção formal e aberta. Nestas condições, foram selecionadas a ORANGE (Telecomunicação) e Ecobank Transnational Incorporated (ETI).

O perfil dos participantes foi preestabelecido, sendo necessário apresentarem os seguintes requisitos: ser empregado em uma das empresas selecionadas e de ter passado por um processo seletivo formal para admissão na empresa. As ferramentas utilizadas na coleta de dados foram Google Drive, utilizado para elaboração do questionário online e enviado para as mulheres empregadas nas companhias selecionadas na Guiné-Bissau. Após aplicação dos questionários, os dados foram tabulados, analisados e interpretados conforme os objetivos previamente estabelecidos.

3.2.1 limitações da pesquisa

Os principais desafios enfrentados na elaboração deste trabalho iniciam com a elaboração dos questionários e aplicação em Guiné-Bissau. Devido ao período estipulado para elaboração desta pesquisa e a dificuldade de conseguir dados secundários recentes sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho em Guiné-Bissau, foi necessário criar um questionário online para viabilizar a coleta de

dados. No entanto, após a elaboração do questionário online, verificou-se que não seria possível efetuar sua aplicação, pois várias mulheres não têm acesso ao serviço de internet para responder questionário no horário de trabalho. Além disso, responsáveis de recursos humanos das duas empresas não autorizaram as empregadas a responderem os questionários, alegando que os dados solicitados nos questionários são confidenciais para a empresa e não podem ser repassados para um trabalho acadêmico. Com essa prerrogativa, as empregadas ficaram com medo de responder aos questionários, sendo possível apenas com abordagens fora do local de trabalho.

4 RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados da pesquisa, junto com apresentação das duas companhias onde os questionários foram aplicados.

A expansão e o crescimento econômico da Guiné-Bissau nos últimos anos têm proporcionado uma significativa abertura de novos postos de trabalho em nível nacional, assim como transformações no mercado de trabalho. Conforme *Portuguese News Network* (PNN, 2013), “nos últimos vinte meses, a Direção do Centro de Formalização de Empresas (CFE) da Guiné-Bissau autorizou a implantação de 644 empresas no país entre maio de 2011 e dezembro de 2012.” Além disso, o mesmo sustenta que nesse período existiam no país 51 firmas em regime de Sociedade Anônima e 593 com Responsabilidade Limitada. Os negócios abertos no período dão conta de que 297 empresas são nacionais, 187 empresas de capitais estrangeiros e 160 com capitais mistos. Em seguida, seguem-se as descrições das duas empresas.⁸

4.1 ORANGE – TELECOMUNICAÇÃO

A ORANGE faz parte do grupo France Telecom, com uma posição de terceira operadora móvel da África e a fornecedora líder de serviços de Internet de banda larga na Europa, liderando os serviços de telecomunicações para empresas multinacionais no continente africano, sob a marca Orange Business Services. De acordo com a própria companhia⁹, o grupo tem mais de 189 milhões de clientes em 30 países do mundo, alcançando assim em 2008 um volume de negócios de mais de 53 bilhões de euros. A sua principal estratégia está baseada na convergência e na inovação, caracterizado principalmente pelo controle dos custos e por garantir que seja a operadora de referência dos serviços de telecomunicações.

Nesse contexto, a empresa abriu as suas portas no dia 26 de maio de 2007 na Guiné-Bissau com o nome de Orange Bissau. Atualmente ela é segunda maior companhia de telecomunicação móvel no país com mais de 160.000 clientes e mais

⁸ Disponível em <http://www.bissaudigital.com/noticias.php?noticia=2000331333>. Acessado em 28/11/2014.

⁹ Disponível em: <http://www.orange-bissau.com/>. Acessado em 28/11/2014.

de 40 funcionários fixos, fomentando assim em torno de 500 empregos indiretos em todo o território nacional, perdendo para seu concorrente MTN (ORANGE, 2014).

Figura 4. Cobertura da rede Orange na Guiné-Bissau.



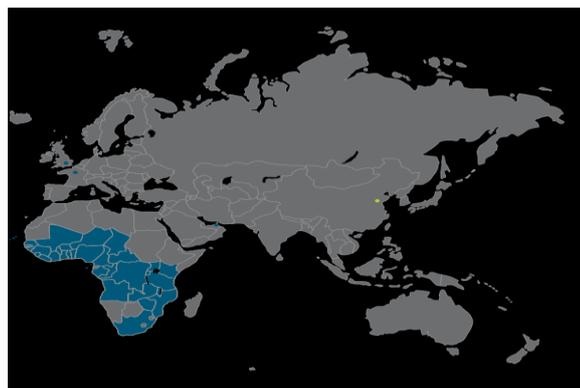
Fonte: ORANGE, 2014.

4.2 ECOBANK TRANSNATIONAL INCORPORATED – ETI

O ETI é uma sociedade anônima, criada como um *holding* bancária em 1985 sob a iniciativa do setor privado liderado pela Federação das Câmaras Oeste Africano de Comércio e Indústria, com o apoio da CEDEAO. No início dos anos 1980, o setor bancário na África Ocidental foi dominado por bancos estrangeiros e estatais.

Atualmente o Ecobank é o banco pan-africano de liderança, com operações em 35 países em todo o continente, maior do que qualquer outro banco no mundo. Atualmente, opera em países da África Ocidental, Central, Oriental e África Austral.

Figura 5. Mapa da presença do ETI na África e no mundo.



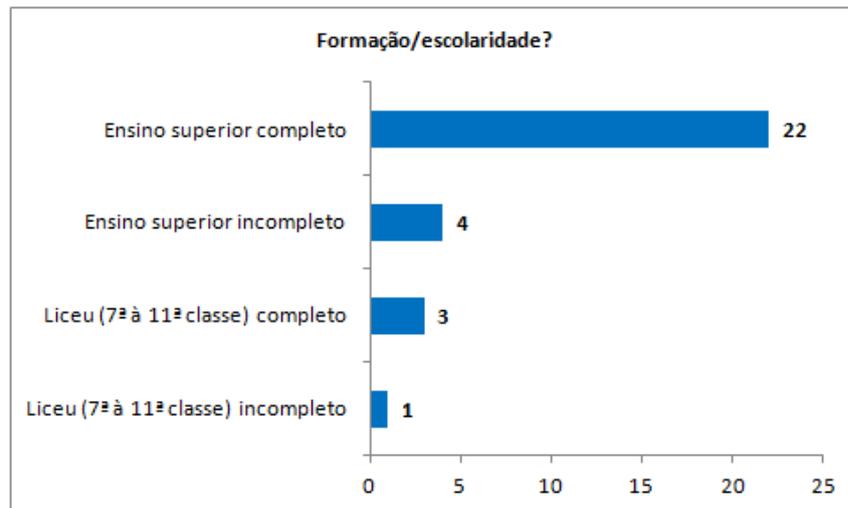
Fonte: The Ecobank Story, 2009.

A **figura 5** permite visualizar os países onde o Ecobank possui presença, principalmente na África ocidental e subsaariana.

4.3 INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Inicialmente foi apresentada a questão da escolaridade das empregadas para identificar o grau de instrução das respondentes. Este fator é indispensável para analisar o nível hierárquico das empregadas e de verificar se há uma relação entre escolaridade e o cargo ocupado pelas mesmas nas companhias analisadas. Os resultados demonstram que, há maioria das mulheres com formação superior completa, esse número representa 73% dos respondentes. Em segunda posição, encontram-se as mulheres com ensino superior incompleto, as quais representam 13% dos resultados e 10% com ensino médio completo. Apenas 3% não possuem ensino médio completo (gráfico 1).

Gráfico 1 . Escolaridade das empregadas da Orange e Ecobank – 2014.

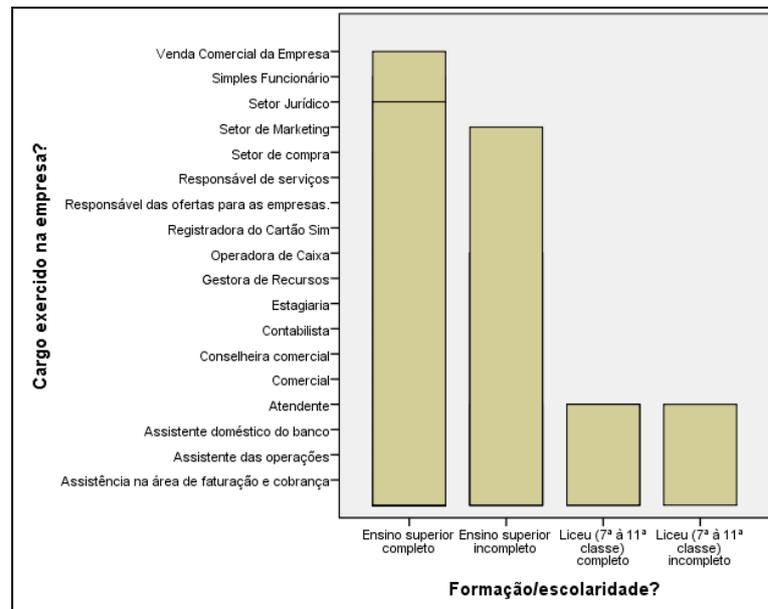


Fonte: elaboração própria da autora cf., nos dados da pesquisa.

O **Gráfico 1** permite verificar que as mulheres que constituem o quadro funcional da Orange e Ecobank são, em sua maioria, profissionais com ensino superior completo e apenas uma pequena parcela não têm ensino superior completo. Neste sentido, os dados parecem evidenciar a importância da educação superior para ingressar nas duas companhias empresariais como empregadas.

Por outro lado, analisando a o gráfico 2, em baixo, constatamos que, o fator escolaridade é determinante para ocupação de cargos importantes dentro da empresa. A partir do mesmo, podemos verificar que, as funcionárias com baixa escolaridade (até 7ª classe completo ou não) acabam ocupando pequenos postos entre os quais se destaca a "assistente e atendente", as demais categorias ocupacionais se reservam para o nível de ensino superior. Com base nisso, podemos também afirmar que quanto maior for o nível de escolaridade, das mulheres entrevistadas nas duas empresas, maior serão as chances de elas ocuparem cargos de altos prestígios como, por exemplo: *Conselheira comercial, Operadora de caixa, Gestora de RH, Responsável da área jurídica etc.*

Gráfico 2. Escolaridade X Cargos ocupacionais nas empresas.



Fonte: elaboração própria da autora com o recurso do SPSS.

A importância da escolaridade já fora mencionada na revisão teórica como um fator crucial para ascensão social das mulheres. Além disso, estudos revelam que a educação é de grande importância para combater a pobreza e desigualdade entre os gêneros. Foi fortemente apresentada na fundamentação teórica que um dos desafios que as mulheres guineenses enfrentam na sociedade é a falta de acesso à educação. Os indicadores de educação evidenciam que em termos de alfabetização há uma significativa diferença entre homens e mulheres na Guiné-Bissau. Esta

desigualdade reflete não só na sociedade como fator limitador da ascensão social das mulheres e autonomia delas, mas também no próprio local de trabalho.

De acordo com argumento da Liga Guineense dos Direitos Humanos (2010,2012), educação é um direito fundamental que todos os cidadãos devem usufruir em qualquer sociedade de forma livre e realizado tanto dentro, como fora da sua comunidade. Afirmam assim autor falar da educação é:

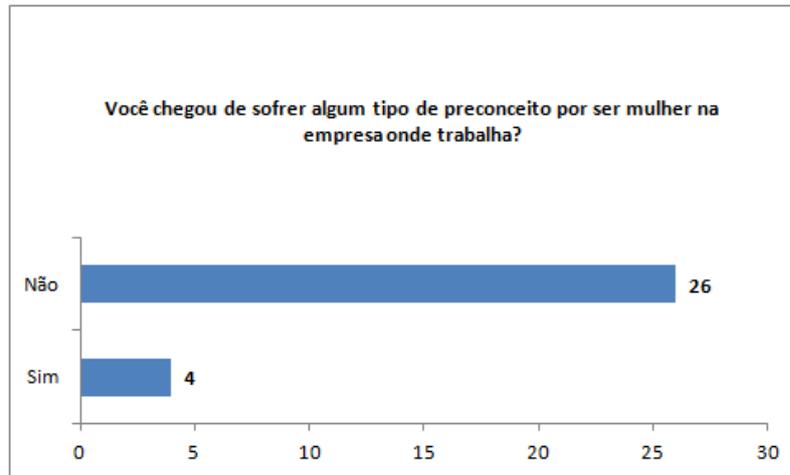
é falar de direitos humanos porque ela permite, a par da transmissão dos conhecimentos, do domínio dos padrões e valores sociais e culturais, a modelação de atitudes face ao mundo, as quais são geradoras de uma consciência cívica e humanista, condição indispensável para a preservação da cidadania e da dimensão cultural de um povo. (LGDH, 2012, P.62).

Grosso modo, o que está em jogo no Relatório da Liga é colocar que a educação nas sociedades modernas surge como forma de promover a paz, tolerância e do respeito pelos direitos de um ser humano, pois é uma maneira de povos se conscientizarem dos seus direitos, deveres e que sejam capazes de se assumirem como seres transformadores de ordem social injusta (LGDH, 2012).

Foi fortemente apresentada na fundamentação teórica que um dos desafios que as mulheres guineenses enfrentam na sociedade é a falta de acesso à educação. Os indicadores de educação evidenciam que em termos de alfabetização há uma significativa diferença entre homens e mulheres na Guiné-Bissau. Esta desigualdade reflete não só na sociedade como fator limitador da ascensão social das mulheres e autonomia delas, mas também no próprio local de trabalho.

Com intuito de verificar se as mulheres sofrem algum tipo de preconceito no trabalho, os resultados mostram que apenas 4 participantes dos 30 respondentes (13%), dizem ter sofrido preconceito no lugar do trabalho, os demais 87% das mulheres pesquisadas declaram não ter sofrido o mesmo.

Gráfico 3. Preconceito no trabalho.



Fonte: elaboração própria da autora cf., nos dados da pesquisa.

Sobre as vítimas do preconceito dentro das empresas, uma das respondentes, por exemplo, salientou que sofreu preconceito ainda no período de gestação quando solicitou licença maternidade.

Este fenômeno embora ser de percentual pequeno, no qual supomos que muitos participantes não manifestaram a respeito com medo de represália, é algo recorrente todos os dias no trabalho destas mulheres. O que pode ser verificado na resposta de uma das participantes:

"Sim sofro preconceito quase todos os dias, já que não existe incentivo por parte da própria empresa, dizendo que todos são iguais, mas não temos direito. Só exploração, mais trabalho, menos salário" (Participante nº 1).

No mesmo sentido, umas das participantes chama atenção sobre o desrespeito a igualdade de gênero, afirmando:

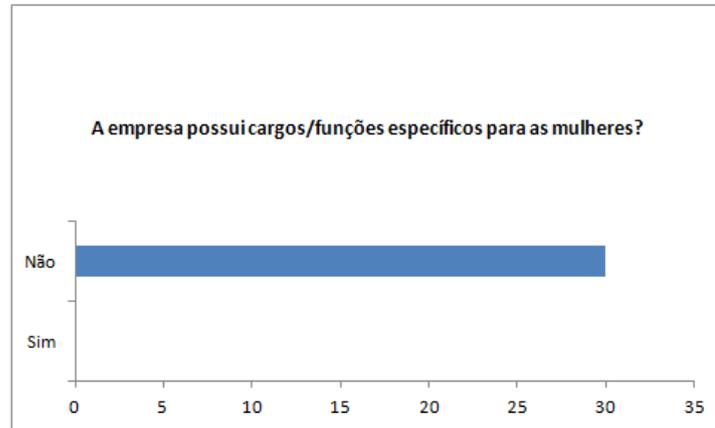
"Não podemos nos tornar chefe, mesmo que existe teoricamente o termo "todos são iguais na empresa" (Participante nº 2)".

Já analisando os dados sobre a formação e tempo de serviço da *participante nº 1*, foi verificado que ela possui ensino superior completo e trabalha na empresa Orange há mais de 05 anos. Além disso, trabalha mais de 08 horas por dia.

Em relação a cargos e funções disponibilizados para as mulheres pesquisadas, tanto a Orange quanto o Ecobank não possuem cargos ou funções

específicos para as mulheres. Neste sentido, qualquer cargo ou função na empresa pode ser ocupado por profissional de sexo masculino ou feminino (*ver gráfico 4*).

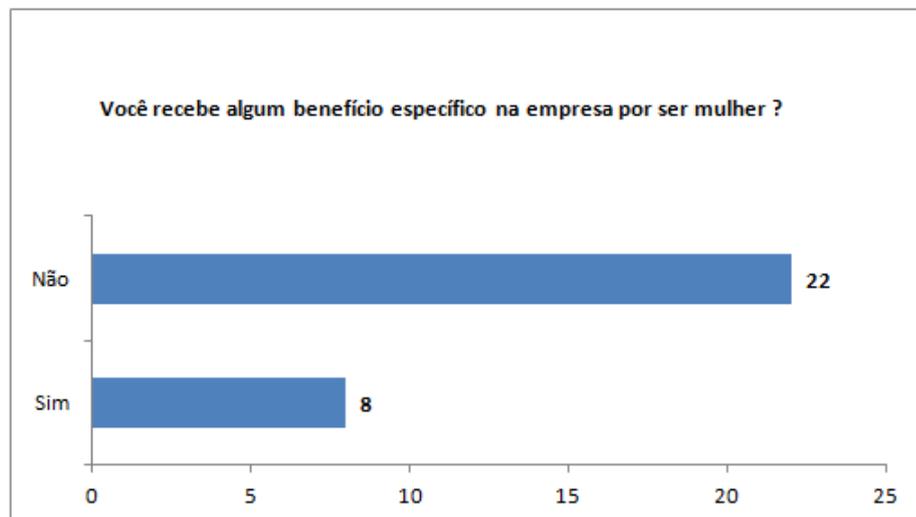
Gráfico 4. Funções e cargos desempenhados dentro da empresa.



Fonte: elaboração própria da autora cf., nos dados da pesquisa.

Outros dados importantes na pesquisa foram às questões relacionadas aos benefícios. Nesta questão, verificou-se que 73% dos participantes não recebem nenhum benefício por ser mulher e apenas 27% recebem benefícios (*ver gráfico 5*).

Gráfico 5. Benefícios por ser mulher.



Fonte: elaboração própria da autora cf., nos dados da pesquisa.

Vale ressaltar que entre as que declaram que recebem benefícios, 04 dos 30 pesquisados, afirmaram que recebem auxílio maternidade. Entre outros benefícios, destaca-se que uma das respondentes declarou que recebeu auxílio para fazer

tratamento médico no exterior, enquanto a outra declara ter recebido auxílio gestação. O que nos remete afirmar que, existe uma desigualdade na distribuição de benefícios aos funcionários dentro das empresas. Enquanto uns usufruem, outras são discriminadas ou isoladas dessa questão.

Na noção de verificar se as mulheres tiveram experiência anterior à admissão na empresa atual, os resultados demonstram que 33% das respondentes tiveram experiência anterior, conforme o *gráfico 6* abaixo.

Gráfico 6. Experiência anterior ao trabalho atual.

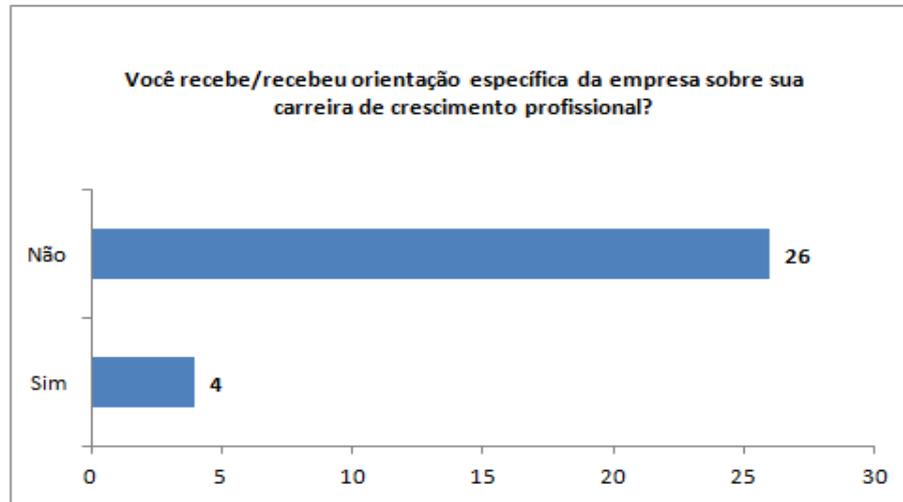


Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Estes resultados parecem evidenciar que a experiência anterior não é tão relevante na admissão das mulheres nas duas empresas analisadas, apesar de poder ser uma vantagem no processo seletivo.

Já o *gráfico7* apresenta os dados relacionados ao plano de carreira nas empresas, no qual 26 respondentes afirmam que não receberam nenhuma orientação a respeito, correspondendo a 87% dos 30 participantes. Enquanto que 04 participantes (13%) declaram que receberam orientações.

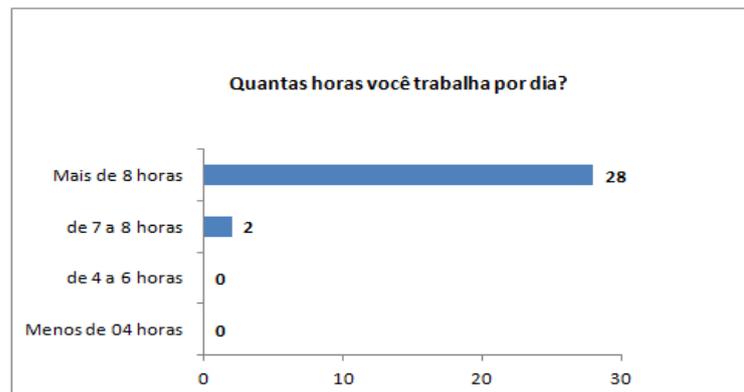
Gráfico 7. Plano de carreira.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Em relação à carga horária, 28 participantes (93%) da pesquisa responderam que trabalham mais de 08 horas diárias e 02 (7%) trabalham entre 07 e 08 horas diárias. Isto representa uma barreira para as mulheres que possuem filhos e são donas de casa, principalmente no âmbito de conciliar a vida familiar com a carga horária de trabalho (*ver gráfico 8*).

Gráfico 8. Carga horária por dia.

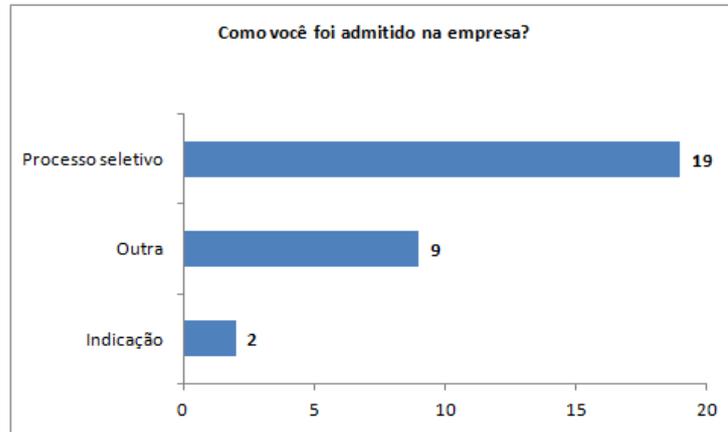


Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

No caso da admissão das mulheres no trabalho, o *gráfico 9* apresenta que 19 participantes da pesquisa (63%) participaram do processo seletivo, enquanto 06

participantes (7%) declaram que foram admitidas por indicação¹⁰. No entanto, 09 respondentes (30%) afirmaram que foram admitidos de outra forma.

Gráfico 9. Admissão da empresa.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

A variável de análise de tempo de serviço foi apresentada na *figura 22*. Os resultados desta variável permitem verificar que 07 participantes dos 30 respondentes declaram que trabalham mais de um ano na empresa, o que representa (23%). As que declararam que trabalham mais de 05 anos são 06 respondentes, o que representa 20% dos participantes. Enquanto que apenas 04 das participantes (13%) responderam que trabalham há mais de 03 meses (*gráfico 10*).

Gráfico 10. Tempo de trabalho na empresa.

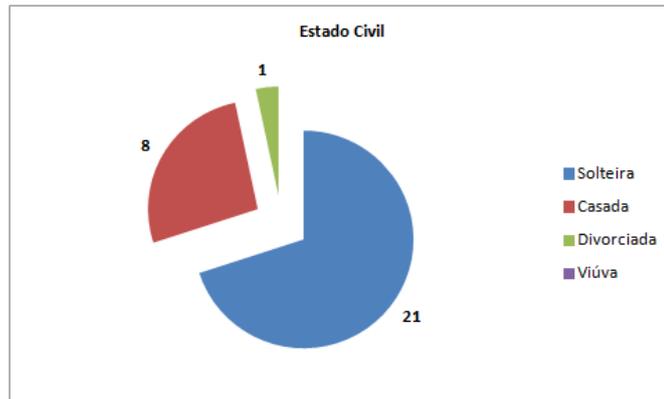


Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

¹⁰ A indicação refere a certo tipo de apadrinhamento em que o/a candidato/a entra na empresa sem passar por questões burocráticas que exigem competitividade entre os concorrentes.

Em relação ao estado civil dos participantes, a maioria é solteira (21), ou seja, (70%), conforme os resultados apresentados no *gráfico 11*, seguida de casadas e uma pequena parcela de divorciadas.

Gráfico 11. Estado civil.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Entretanto, o *gráfico 12* mostra o resultado da variável relacionada à razão de escolha da empresa para se trabalhar. Chama atenção o número das mulheres que não tinham outra opção de escolha de empresa para se trabalhar na Guiné-Bissau. Este número soma 18 respondentes (60%) da amostra utilizada nesta pesquisa. Entre as que responderam que escolheram a empresa em razão de possibilidade de crescimento profissional e o bom ambiente de trabalho, somam 16 e 04 respondentes da amostra, 53% e 13%, respectivamente.

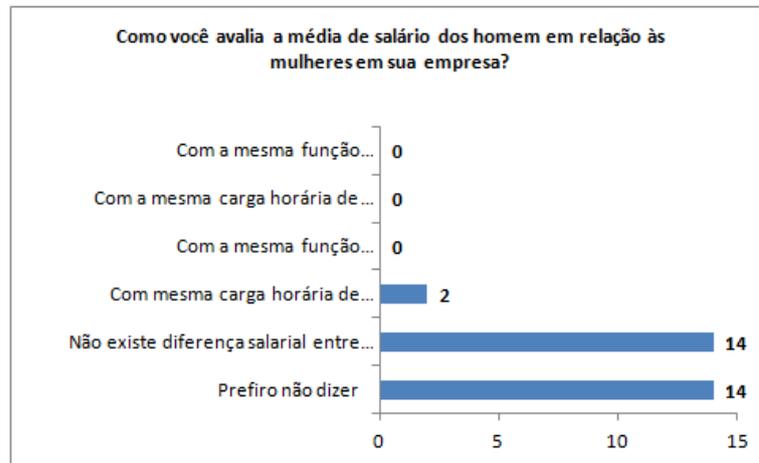
Gráfico 12. Escolha da empresa para se trabalhar.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Na análise da variável de avaliação de salário, os resultados permitiram verificar que 14 entrevistados da amostra (47%) preferem não dizer se ganham o mesmo salário em relação a seus pares do sexo masculino e 47% responderam que não existe diferença salarial entre homens e mulheres com a mesma função (*gráfico 13*).

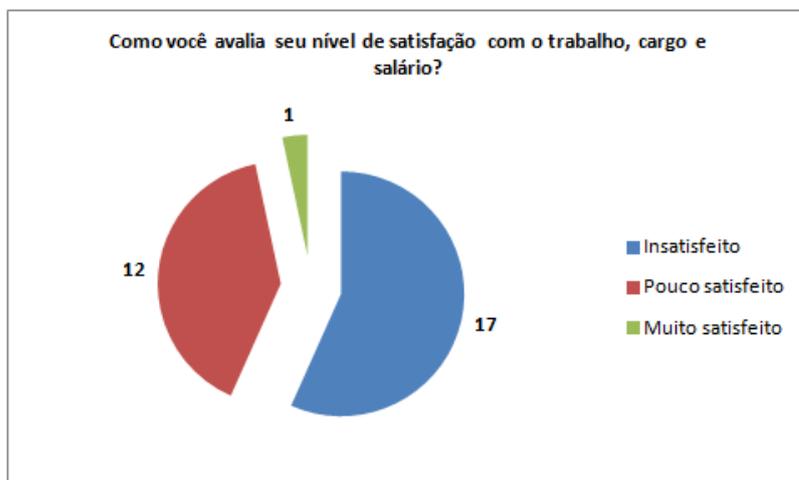
Gráfico 13. Avaliação de salário.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Quanto à satisfação no trabalho, 17 participantes da amostra (57%) demonstram insatisfação no trabalho e 12 (40%) declaram que estão pouco satisfeitos no trabalho. As mulheres que responderam que estão satisfeitas, representam apenas 3%, conforme o *gráfico 14*.

Gráfico 14. Satisfação no trabalho.



Fonte: elaboração própria da autora cf. nos dados da pesquisa.

Os resultados do gráfico 14 acima, permitem assegurar que a insatisfação é alarmante entre as mulheres com o trabalho que elas executam nas empresas analisadas.

Quando questionadas sobre quais são as suas maiores dificuldades como mulheres trabalhadoras, as participantes responderam:

“Principal desafio é encarar os números exorbitantes de clientes, que atendemos isso cria stress e cansaço, sem nenhum incentivo pela própria empresa, uma vez que para ela (empresa), só quer saber de números de clientes” (Participante nº 10).

“Como não existe outras opções de lugares para trabalhar, conseguindo uma empresa, mesmo se for ruim, tentamos ficar para poder ajudar a nossa família” (Participante nº 12).

“Já que é difícil mudar a realidade social dos desafios para a conquista da igualdade, nós mulheres tentamos sobreviver” (Participante nº 17).

“As maiores dificuldade é trabalhar sabendo que tens outras obrigações a cumprir em casa, como mãe e como esposa (Participante nº 23)”.

Por outro lado, questionadas sobre algo a fazer para mudar a realidade, algumas apontam:

“Ser respeitada como ser humano capaz igual aos homens” (Participante nº 7).

“Os homens deveriam colaborar cuidando também da casa para pudermos ter tempo de mais trabalhar, também deve existir mecanismo que motiva a nossa inserção no mercado do trabalho” (Participante nº 9).

“Criar políticas públicas para a inserção das mulheres no mercado do trabalho” (Participante nº 8).

“Dar oportunidade para garantir a inserção das mulheres no mercado do trabalho. Também o Estado deve criar leis para proteger as mulheres” (Participante nº 3).

A partir destas falas e mais dados alcançados evidencia-se a manifestação do enorme desafio e as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho formal na Guiné-Bissau.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um das grandes desafios apontados na pesquisa refere-se à carga horária das mulheres no trabalho. Conforme a pesquisa verificou-se que grande maioria das mulheres declarou que trabalham mais de 08 horas por dia, o que pode se transformar em um obstáculo para o bem-estar da família. Além disso, algumas mulheres ressaltam a falta de oportunidades para mostrarem competência, em função da discriminação por ser mulher, etc. Estes dados evidenciam as barreiras e os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho em Guiné-Bissau.

Neste contexto, vale ressaltar que há uma enorme lacuna em termos legais no âmbito de institucionalização das atividades laborais das mulheres em Guiné-Bissau, o que reflete fortemente na educação dos filhos e gera um entrave no desenvolvimento do país. As duas empresas demonstram ter significativo número das mulheres nas suas composições do quadro funcional, porém as mesmas enfrentem um enorme desafio para se manterem nas mesmas. A falta de incentivo para as mulheres e o baixo nível de escolaridade apresentada pelas mulheres guineenses, limitam significativamente a possibilidade do crescimento socioeconômico das mulheres, propiciando a acentuada desigualdade entre os gêneros.

Embora haja um crescente aumento da inserção das mulheres no mercado de trabalho, as dificuldades enfrentadas por elas para inserir no mercado de trabalho ainda são muito grandes, evidenciando que a regulação das atividades das mulheres no mercado de trabalho local não é apenas uma necessidade, mas uma emergência. Verificou-se que as maiorias das mulheres empregadas nas duas empresas possuem ensino superior, porém os indicadores sociais sobre educação na Guiné-Bissau demonstra, ao contrário, uma significativa diferença no nível de escolaridade entre homens e mulheres. Isto significa que há uma oportunidade para as mulheres nas empresas analisadas, no entanto, para as mulheres que possuem ensino superior, que são uma minoria da sociedade guineense. Este comportamento empresarial dificilmente auxilia na redução da desigualdade entre os homens e mulheres na Guiné-Bissau, enquanto por outro lado há uma ausência do quadro regulatório do governo para balizar atividades das mulheres no mercado de trabalho.

A contribuição deste estudo consiste em demonstrar as dificuldades e os

desafios que as mulheres guineenses enfrentam no mercado de trabalho e pode servir de insumo para elaboração de políticas públicas no contexto de regulação da mão de obra feminina no país.

REFERÊNCIAS

- ANA Almeida, A. S. **C.A Mobilização Política Da Mulher Guineense**. 2014. Disponível em: http://recil.grupolusofona.pt/bitstream/handle/10437/5507/Tese%20Sofia%20de%20Almeida_Jornalismo_Politica%20e%20Historia%20Contemporanea.pdf?sequence=1. Acesso em: 24 Nov. de 2014.
- AUGEL, M. P. **O Desafio Do Escombro**. Nação, Identidade E Pós- Colonialismo Na Literatura Da Guiné-Bissau. Rio de Janeiro: Garamod, 2007.
- BAD. **Banco Africano de Desenvolvimento**: Disponível em: Disponível em: <http://www.afdb.org/pls/portal/docs/PAGE/ADB_ADMIN_PG/DOCUMENTS/STATISTICS/POCKETBOOK_2006_WEB_0.PDF />. Acesso em 12 Set. 2014.
- BRAZ, A. **Mulher: Conquista e desafio no século XXI**, setembro 23 2013. Disponível em: <<http://revistaatitudo.com.br/site/desenvolvimento-pessoal/mulher-conquistas-e-desafios/>>. Acesso 12 Jun. 2014.
- CAPPELLE, M, Brito; Marlene C. Lopes de Melo. **Relação de Gênero e Poder: Repensando o Masculino e Feminino nas Organizações**: Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2002/TEO/2002_TEO1571.pdf/>. Acesso em: 04 Out. de 2014.
- DJALÓ, A. M. M. **Regionalização Como Busca De Alternativas Na África Pós-Colonial: A Guiné-Bissau E A União Econômica E Monetária Da África Ocidental (Uemoa)** Florianópolis- SC de Julho 2010. Disponível em:<<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292724.pdf>>. Acesso em 27 Out. de 2014.
- EMBALÓ, Filomena. **Os desafios do Programa de Ajustamento Estrutural**. Soronda. **Revista de Estudos Guineenses**. n.16, Bissau, Julho 1993. Disponível em: <http://mulhermigranteemcongresso.blogspot.com.br/2013/11/lucinda-gomes-barbosa-ahukarie-mulher.html/>. Acesso em 16 Nov. de 2014.
- ENEP. Economia Informal e Estratégias Juvenis em Contexto Contingente. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa/ENEP**. Bissau, 2010. Disponível em:<http://www.cisa-as.uevora.pt/download/Encontros_Empreendedorismo/Artigo%20de%20Miguel%20de%20Barros.pdf/>. Acesso em: 31 Ago. de 2014.
- FREIRE, P. **Cartas á Guiné-Bissau**. Registro de uma experiência em processo. 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. 1973. ilustr. (O Mundo, hoje, v.22). Disponível: em <<http://www.didinho.org/Cartas%20a%20Guine%20Bissau.pdf/>>. Acesso em 30 ago 2014.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES, P. G. As mulheres do sector informal. **Experiências da Guiné-Bissau**. 2010. Disponível em: < <http://www.asequagui.org/sito/images/stories/pdf/As%20mulheres%20do%20sector%20informal.pdf>>. Acesso em: 22 nov 2014.

GOMES, P. G. Na senda da luta pela paz e igualdade. **O contributo das mulheres guineenses**. 2013. Disponível em: <http://www.buala.org/pt/mukanda/na-senda-da-luta-pela-paz-e-igualdade-o-contributo-das-mulheres-guineenses>. Acesso em 4 nov 2014.

GUINÉ-BISSAU: **Liga Guineense dos Direitos Humanos. (LGDH)**. Relatório sobre situação dos Direitos Humanos Na Guiné-Bissau. 2010-2012. Disponível em: <http://globalvoicesonline.org/wpcontent/uploads/2013/02/relatorioLGDH2012_versaodigital.pdf/>. Acesso em 15 nov 2014.

_____.MEPIR. Ministério da Economia, Plano e Integração Regional: **Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza (DENARP II)**. Bissau, Junho 2011.

_____.**Assembleia Nacional Popular. Constituição da República**. Dez, 1996. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaPesquisaCplp/anexo/guinebissau.pdf>>. Acesso em: 15 out 2014.

_____.**Relatório Nacional sobre A implementação da plataforma de ação de Beijing**, 1995. Disponível Em:<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/guinea_bissau_review_beijing2012.ashx> Acesso em: 01 set 2014.

_____. **DENARP: versão corrigida em outubro de 2005 na base do DENARP adaptado em agosto de 2004**. Disponível em:< <http://www.stat-guinebissau.com/denarp/denarp.pdf>>. Acesso em: 07 ago 2014.

_____.PEA. **Perspectivas econômicas na África**, 2012. Disponível em: <<http://www.africaneconomicoutlook.org>>. Acesso em: 14 abr. 2014.

_____. **Ação Para Desenvolvimento**. 2006. Disponível em: <<http://guinebissau.adbissau.org/historiaedadoseconomicos.htm/>>. Acesso em: 20 Nov. de 2014.

_____. **INE. Ministério da Economia, do plano e da integração Regional**. Guiné-Bissau 2010. Disponível em: <http://www.stat-guinebissau.com/pais/organizacao_administrativa.htm/>. Acesso em 10 set 2014.

_____. Ministério da Economia do Plano e Integração Regional. Instituto Nacional de Estatística. **4º Inquérito por amostragem aos Indicadores múltiplos (MICS) & 1º Inquérito Demográfico de Saúde Reprodutiva (IDSR)**. Dez, 2010.

_____. Ministério de Educação Nacional. **Plano de Ação Educação Para Todos-PNA/EPT**. Fev. 2003. Disponível em: <<http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Guinea-Bissau/Guinea%20Bissau%20PNA%20EPT.pdf/>>. Acesso em: 30 Ago. 2014.

_____. Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução CSNU 1325(200), Sobre **Mulher Paz e Segurança**. Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/taskforces/wps/nap/Plano_Nacional_Accao_1325.pdf/>. Acesso em: 15 Nov. de 2014.

_____. **Educação para Todos: O Compromisso de Dakar**. Dakar, Senegal 26 – 28 de abril de 2000. Disponível em: < <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001275/127509porb.pdf>>. Acesso 20 de Nov. 2014.

_____. **Relatório de balanço de Guiné-Bissau para Cimeira Rio +20 (Cimeira mundial sobre o desenvolvimento sustentável Rio +20)**. Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Bissau - março de 2012). Disponível em < <http://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/977guineabissau.pdf>>. Acesso em: 19 de Nov. 2014.

INE. Instituto Nacional de Estatística Guiné-Bissau. **4º Inquérito por Amostragem aos Indicadores Múltiplos (MICS4). Bissau**, 2010. Disponível em: <<http://www.stat-guinebissau.com/>>. Acesso em: 14 Abr. de 2014.

KANAN, L. A. Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de trabalho. **Organização & Sociedade**, v. 17 n. 53 (2010). Disponível em: <<http://www2.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=748&layout=abstract&OJSSID=87198b4d46bf1f3e8dc570d5522a988e> />. Acesso 18 Nov. de 2014.

KAFO, Federação. **Política de Gênero**. República da Guiné-Bissau. Djalicunda 2006. Disponível em: <http://kafobissau.org/wp-content/uploads/2011/10/Politica_GeneroKAFO.pdf>. Acedido em: 29 Jun. de 2014.

LOPES, C. **Etnia, Estado e Relações de Poder na Guiné-Bissau**. Lisboa: Edições 70, 1982.

PEREIRA, Bresser L. C. **Estado e subdesenvolvimento industrializado: esboço de uma economia política periférica**. São Paulo: Brasiliense. Soc. An, 1977.

PROBST, E. A evolução da mulher no mercado de trabalho. Trabalho de Conclusão. Instituto Catarinense de Pós-Graduação. **Revista 2**: jan-jun/2003. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=xg7w7vuh9>. Acesso em: 10 Ago. 2014.

SEMEDO, M. O. C. **Educação Como Direito**. 2003. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/redes/guinebissau/semedo_educacao_como_direito.pdf>. Acesso em: 22 Abr. 2014.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento Como Liberdade**. Trad. Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SIMÕES, F. I. W. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Revista Vozes dos Vales**: Publicações Acadêmicas: Universidade Federal dos Vales dos Jequitinhonha e Mucuri, Minas Gerais, n. 2, out. 2012. Disponível em: <http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%C3%A7%C3%B5es-familiares-do-s%C3%A9culo-XX_fatima.pdf>. Acesso em 20 Nov. de 2014.

SÓ, B. **Políticas E Práticas De Gestão De Pessoas No Terceiro Setor**: Um Estudo Exploratório Sobre As ONGs Atuam No Domínio Da Educação Na Guiné-Bissau, 2013. Acesso em: 22 Mai. de 2014.

SCOTT, Joan. **Gênero**: Uma categoria Útil a Para análise histórica. Trad. Maria Betânia Ávila e Cristine Dabatt. Recife: SOS Corpo. 1990. Acesso em: 2 out 2014.

TORREÃO, N. A Liderança Feminina no Desenvolvimento Sustentável, **Revista Artmis** v. 7 Dez. 2007, PP.101-121. Disponível em: <<http://www.biblionline.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/viewFile/2155/1913>>. Acesso em: 14 Nov. 2014.

TOSCANO, M.; GOLDENBERG, M. **A revolução das mulheres**. Rio de Janeiro: Revan. 1992. Disponível em: <<http://www.pco.org.br/biblioteca/mulher/8demarco.htm>>. 20 Out. 2014.

VILLARES, Fábio (Org.). **Índia, Brasil e África do Sul: perspectivas e Alianças**. São Paulo: IEEL, 2006.

VISENTINI, Paulo Fagundes. **Os países africanos**: Diversidade de um continente. Porto Alegre: Leitura XXI, 2012.

Siqueira, Vitória. **A Situação Das Mulheres na sociedade Santomense Discriminação do Gênero e a Partição Feminina na esfera produtiva**. 2010.

WINKLER, C. A. G.; MEDEIROS, J. . **Mulheres empreendedoras**: uma questão de gênero? In: II Simpósio gênero e políticas públicas, 2011, Londrina. II Simpósio gênero e políticas públicas, 2011/. Acesso em: 20 Jul. 2024.

SWI. **O desafio ecológico do petróleo na Guiné-Bissau**. 2008. Disponível em: <<http://www.swissinfo.ch/por/o-desafio-ecol%C3%B3gico-do-petr%C3%B3leo-na-guin%C3%A9-bissau/7009630>>. Acesso em: 22 Nov. 2014.

YANNIS. **Perspectivas Econômicas em África**. Países Africanos da CPLP. 2012. Disponível em:< <http://www.africaneconomicoutlook.org/fileadmin/uploads/aeo/2013/PDF/Guinea-Bissau%20-%20African%20Economic%20Outlook.PT.pdf>>. Acesso em: 05 de Out de 2014.

SITES CONSULTADOS

BANCO MUNDIAL. 2014. Disponível em: < [http://cirilojoaovieira.blogspot.com.br/2014/05/banco-mundial-700-milhoes-de-mulheres.html#/>. Acesso 15 Maio 2014.](http://cirilojoaovieira.blogspot.com.br/2014/05/banco-mundial-700-milhoes-de-mulheres.html#/)

ECOBANK. **ETI. 2014.** Disponível em: < <http://www.ecobank.com/>>. Acesso em: set 2014.

GRAÇA. **Camaradas da Guiné.** Disponível em: <<http://blogueforana daevaotres.blogspot.com.br/2014/07/guine-6374-p13367-historia-do-bart-3873.html>>. Acesso em: 12 set 2014.

ORANGE. 2014. Disponível em: < <http://www.orange-bissau.com/> >. Acesso em: 20 Set. 2014.

OPLOP. **Observatório dos Países de Língua Oficial Portuguesa.** Relatórios de agências Internacionais mostram a dura realidade das crianças guineenses. Março 2011. Disponível em: <<http://www.oplop.uff.br/boletim/111/relatorios-de-agencias-internacionais-mostram-dura-realidade-das-criancas-guineenses/>>. Acesso em: 17 Nov. 2014.

SIMINTERA. **A mulher guineense e o desafio contemporâneo.** 2014. Disponível em: <<http://simintera.com/2014/04/03/a-mulher-guineense-e-o-desafio-contemporaneo/>>. Acesso em: 07 Out 2014.

TEIAPORTUGUESA. **Lusofonia: Os Novos Mundos do Mundo.** <<http://www.teiaportuguesa.com/cacaotesourolusofonia/resposta9alfabetizacao.htm>>. Acesso em: 20 Nov. d 2014.

ANEXOS

ANEXO I – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

Caro participante, gostaríamos de lhe apresentar o Projeto de Pesquisa intitulado, " A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DO TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU ", sob a autoria da aluna e pesquisadora: ILDA SANÇA, vinculada ao Curso da Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Brasil). Os dados recolhidos a partir do mesmo, contribuirão para compreender melhor como se dá a inserção das mulheres guineenses no mercado de trabalho. A partir do mesmo, será desenvolvido o Trabalho de Conclusão do Curso (TCC) de Graduação da referida aluna e pesquisadora.

Garantimos que a pesquisa é totalmente anônima os dados recolhidos ao longo da pesquisa, só serão utilizados por fins acadêmicos.

Por isso, desde já contamos com a sua colaboração para o avanço do mesmo.

*Obrigatório



ESCOLA DE
ADMINISTRAÇÃO

PERFIL DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

1. Qual é a sua idade? *
(colocar em números: 28)

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

2. Formação/escolaridade? **Marcar apenas uma oval.*

- Analfabeto *Ir para a pergunta 4.*
- Sabe ler e escrever, mas não frequentou a escola *Ir para a pergunta 4.*
- Primário (1ª à 4ª classe) incompleto *Ir para a pergunta 4.*
- Primário (1ª à 4ª classe) completo *Ir para a pergunta 4.*
- Secundário ou Ciclo (5ª à 6ª classe) incompleto *Ir para a pergunta 4.*
- Secundário ou Ciclo (5ª à 6ª classe) completo *Ir para a pergunta 4.*
- Liceu (7ª à 11ª classe) incompleto *Ir para a pergunta 4.*
- Liceu (7ª à 11ª classe) completo *Ir para a pergunta 4.*
- Ensino superior incompleto *Ir para a pergunta 3.*
- Ensino superior completo *Ir para a pergunta 3.*
- Não sabe *Ir para a pergunta 4.*

3. Curso de formação? *

Página sem título**4. Estado Civil ****Marcar apenas uma oval.*

- Solteira
- Casada
- Divorciada
- Viuva

5. Você tem filhos (as)? **Marcar apenas uma oval.*

- Sim
- Não

PERGUNTAS REFERENTE AO LUGAR DO TRABALHO**6. Nome da empresa onde você trabalha: ****Marcar apenas uma oval.*

- ORANGE
- ECOBANK

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

7. Você foi admitido na empresa por: **Marcar apenas uma oval.*

- Processo Seletivo
- Indicação
- Outra situação

8. Cargo exercido na empresa? *

9. Trabalhas na empresa há quanto tempo? **Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 3 meses
- Mais de 3 meses
- Menos de 6 meses
- Mais de 6 meses
- Mais de 1 ano
- Mais de 2 anos
- Mais de 3 anos
- Mais de 4 anos
- Mais de 5 anos
- Mais de 10 anos
- Mais de 20 anos

10. Quantas horas você trabalha por dia? **Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 4 horas
- de 4 a 6 horas
- de 7 a 8 horas
- Mais de 8 horas

Página sem título**11. Você chegou de trabalhar em outras empresas, antes da empresa atual? ****Marcar apenas uma oval.*

- Sim *Ir para a pergunta 12.*
- Não *Ir para a pergunta 13.*

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

Página sem título

13. Você recebe/recebeu orientação específica da empresa sobre sua carreira de crescimento profissional? *

(possibilidade de crescimento/promoção/aumento de remuneração, por exemplo)
Marcar apenas uma oval.

- Sim Ir para a pergunta 14.
 Não Ir para a pergunta 15.

Página sem título

14. Caso recebe/recebeu orientação específica da empresa sobre sua carreira de crescimento profissional, favor especificar: *

Página sem título

15. Você recebe algum benefício específico na empresa por ser mulher? *

(auxílio gestação, licença maternidade, etc.)
Marcar apenas uma oval.

- Sim Ir para a pergunta 16.
 Não Ir para a pergunta 17.

Página sem título

16. Caso recebes algum benefício específico na empresa por ser mulher, favor especificar: *

Página sem título

17. A empresa possui cargos/funções específicos para as mulheres? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim Ir para a pergunta 18.
 Não Ir para a pergunta 19.

Página sem título

18. Se sim, quais são esses cargos? *

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

24. Caso sofrer algum tipo de assédio, favor especificar: *

Página sem título

25. Quais são os principais desafios e dificuldades enfrentadas pelas mulheres no dia a dia de trabalho em sua empresa? *

26. Na sua opinião, como as mulheres superam os desafios e as dificuldades que enfrentam no trabalho? *

27. Quais são as suas maiores dificuldades como mulher trabalhadora? *

28. Para você, o que poderia ser melhorado para incentivar a inserção das mulheres no mercado de trabalho? *

29. Como você avalia seu nível de satisfação com o trabalho, cargo e salário? *

Marcar apenas uma oval.

- Nada satisfeito
- Pouco satisfeito
- Satisfeito
- Muito satisfeito
- Completamente satisfeito

Powered by

 Google Forms

03/12/2014

PESQUISA SOBRE A INSERÇÃO DAS MULHERES GUINEENSES NO MERCADO DO TRABALHO

19. Como você avalia a média de remuneração dos homens em comparação com a média de remuneração das mulheres em sua empresa? *

Marcar apenas uma oval.

- Prefiro não dizer
- Não existe diferença salarial entre homens e mulheres.
- Com mesma carga horária de trabalho, os homens ganham mais que as mulheres.
- Com a mesma função ocupacional/cargo na empresa os homens ganham mais que as mulheres.
- Com a mesma carga horária de trabalho, as mulheres ganham mais que os homens.
- Com a mesma função ocupacional/cargo na empresa as mulheres ganham mais que os homens.

20. Decidiu trabalhar nessa empresa porque: *

(Podes marcar mais de uma opção)

Marque todas que se aplicam.

- Não tinha outra opção
- O salário é bom.
- O ambiente de trabalho é bom.
- Há possibilidade de crescimento profissional
- Outro: _____

21. Você chegou de sofrer algum tipo de preconceito por ser mulher na empresa onde trabalha? *

(em relação ao cargo/área...)

Marcar apenas uma oval.

- Sim Ir para a pergunta 22.
- Não Ir para a pergunta 23.

Página sem título

22. Caso sofrer algum tipo de preconceito por ser mulher, favor especificar: *

Página sem título

23. Você chegou de sofrer algum tipo de assédio na empresa onde trabalha? *

(pode ser sexual, moral....)

Marcar apenas uma oval.

- Sim Ir para a pergunta 24.
- Não Ir para a pergunta 25.

ANEXO II – DENÚNCIA DE TRABALHADORES DE ORANGE



- [Início](#)
- [Contactos](#)
- [Ainda-nos!](#)
- [Linha Aberta](#)
- [Quem Somos & Estatuto](#)
- [\[Rádio Gumbé\]](#)
- [Cartas do Leitor](#)
- [Regras dos Comentários](#)
- [Deputados da ANP](#)
- [Guiné-Bissau: Presidente & Governo](#)
- [Arquivos](#)
 - [Eleições 2014](#)
 - [Eleições 2014: Entrevistas & Debates](#)
 - [José Ramos-Horta](#)

Empresas privadas Função Pública investiga denúncias dos trabalhadores



10/09/2014 [Notícias](#)

Bissau (GBissau, 9 de Outubro de 2014) - O Ministério da Função Pública e Reforma Administrativa reuniu, dia 8 do mês em curso, com os directores dos bancos comerciais e empresas de telecomunicações: do ECOBANK, BDU, ORABANK, BAO, da ORANGE e MTN, na sequência da visita que a Inspeção-Geral do Trabalho e Segurança Social efectuou às referidas empresas e que resultou em algumas denúncias dos trabalhadores.

Na final da reunião, o director-geral da Função Pública disse que o encontro aconteceu na sequência das denúncias aleatórias dos trabalhadores de várias empresas, em relação às dificuldades, sobretudo da institucionalização dos comités sindicais, disparidade salarial e despedimentos sem justa causa.

Há ainda a falta de indemnização, estágios sem fim, regularização da segurança social e entre outras preocupações levantadas pelos trabalhadores. Florentino Fernandes Dias explicou que a direcção-Geral da Função Pública apresentou as empresas a preocupação do Governo e proposta de um conjunto de medidas que devem ser adoptadas. "Vamos continuar a discutir até quando chegarmos a um entendimento", prometeu, acrescentando que a sua implementação será acompanhada pela Inspeção-Geral da Função Pública. "Como é do vosso conhecimento cabe ao Ministério do Trabalho, através das suas estruturas velar pelo cumprimento das normas laborais e não só, mas também protecção das empresas", esclareceu.

Quanto à criação dos sindicatos nas referidas empresas, Fernando Dias disse que os trabalhadores à luz da lei têm direito de livremente constituírem sindicatos para as suas defesas. Ele disse que também discutiram a situação de desigualdade no tratamento, porque há casos de trabalhadores que têm mesmas preparações profissionais e categorias, mas ganham remunerações diferentes ou seja os estrangeiros ganham mais, porque são 'parentes' dos responsáveis da empresa. Florentino Fernandes Dias explicou que a ordem jurídica internacional expressa na convenção da Organização Internacional do Trabalho, OIT, obriga as empresas ou os empregadores a pagarem salários iguais por trabalho igual às pessoas que têm a mesma categoria e preparação profissional.

Por sua vez, em entrevista ao nosso Jornal, o representante da Multinacional Sul Africana, MTN, Leonildo Pontes, disse que a direcção-geral do trabalho os informou sobre as denúncias dos trabalhadores das empresas que não estão a cumprir com os pressupostos legais. Ele garantiu que a sua empresa respeita todos os direitos dos trabalhadores e a legislação sobre a matéria em vigor na Guiné-Bissau. De referir que os representantes de outras empresas presentes no encontro escusaram-se de prestar quaisquer declarações sobre o assunto, alegando falta de autorização superior.

GBISSAU.COM | Seco Baldé Vieira

[Save](#) [PDF](#) [Email](#) [Print](#)

Compartilhar [Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#) [LinkedIn](#) [StumbleUpon](#) [Dribbble](#) [Print](#)