



**UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE**

Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane

**RELAÇÕES DE GÉNERO: ATITUDES E COMPORTAMENTO DOS
EMPREGADORES EM RELAÇÃO A CONTRATAÇÃO DE MULHERES NO
SECTOR DO TURISMO**

Aira Eugénio Manguela

Inhambane, 2024

Aira Eugénio Manguela

**Relações de Género: Atitudes e Comportamento dos Empregadores em Relação a
Contratação de Mulheres no Sector do Turismo**

Monografia apresentada à Escola Superior de
Hotelaria e Turismo de Inhambane (ESHTI), como
um dos requisitos para a obtenção do grau de
Licenciatura em Gestão de Mercados Turísticos
(GMT).

Supervisor: Prof. Doutor Daniel Augusta Zacarias

Inhambane, 2024

Declaração de Honra

Eu, Aira Eugénio Manguela, declaro por minha honra, que este trabalho de monografia nunca foi apresentado, na sua essência, para obtenção de qualquer grau ou num outro âmbito e que constitui o resultado da minha investigação pessoal, estando indicadas, no texto e nas referências bibliográficas, as fontes utilizadas.

Inhambane, aos ____ de _____ de 2024

Assinatura

(Aira Eugénio Manguela)

**Relações de Género: Atitudes e Comportamento dos Empregadores em Relação a
Contratação de Mulheres no Sector do Turismo no Município de Inhambane**

Monografia avaliada como requisito parcial para a
obtenção do grau de Licenciatura em Gestão de Mercados
Turísticos (GMT) pela Escola Superior de Hotelaria e
Turismo de Inhambane – ESHTI.

Inhambane, Agosto de 2024

Grau Nome completo do Presidente

Rúbrica

Grau e Nome completo do Supervisor

Rúbrica

Grau e Nome completo do Arguente

Rúbrica

Dedicatória

*Dedico esta monografia ao meu filho Ashel
Cássio Machado, por ter sido a minha
motivação para seguir em frente com os
meus estudos, e alcançar o grau de
licenciatura.*

Agradecimentos

A realização desta monografia constitui mais um passo significativo na árdua caminhada de enriquecimento pessoal e obtenção de conhecimentos que me levará a alcançar patamares mais elevados na minha carreira profissional. Assim, não posso deixar de referir as muitas pessoas que por diversos motivos têm estado ao meu lado, apoiando-me, torcendo pelo meu sucesso e alegrando-se pelas minhas conquistas.

Primeiramente agradecer a Deus pelo dom da vida, saúde, conhecimento e sucessivas bênçãos. Quero tecer meus profundos agradecimentos aos quadros da Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane da Universidade Eduardo Mondlane. Os meus agradecimentos são estendidos a todos os professores do Departamento de Turismo pelos ensinamentos que transmitiram durante o meu percurso académico. Em especial, ao meu supervisor de monografia, o Prof. Doutor Daniel Augusta Zacarias, pelas orientações que me deu, pela paciência, pelas palavras motivacionais, pela disponibilidade, interesse e dedicação que sempre demonstrou ao longo do desenvolvimento deste trabalho, desde a concepção do projecto até a redacção da monografia.

Quero prestar meus agradecimentos aos meus patrões Sr António Matavela e sua esposa Edna Bule, por me permitirem continuar com os meus estudos sem ter que parar de trabalhar, muito obrigada.

Agradeço a todos meus amigos e colegas de trincheira, nomeadamente: Lúcia, Neima, Paulo, Nívio, Erca, Iris pelos momentos passados na academia e pelas dificuldades partilhadas.

Um especial agradecimento vai a minha amiga mais chegada Tírsia Américo pelo apoio incondicional e sobretudo moral prestado durante o nosso percurso até a elaboração da monografia.

Quero prestar meus agradecimentos a todos os meus familiares em especial aos meus pais Eugénio Jossai e Laura Taimo aos meus irmãos: Dinálvia, Sheila Gove, Selma, Edgar Gove, Gerson, meus tios: Armando, Zefanias e Bernardo, por depositarem confiança no meu trabalho, e as minhas vizinhas Beth e Maria, pelas palavras de apoio.

A quem não tenha mencionado que também contribuído directa ou indirectamente na minha formação, o meu Muito Obrigado.

Resumo

O sector de turismo é voltado para a prestação de serviços, os quais tem a finalidade de bem receber os turistas, oferecendo: hospedagem, alimentação, lazer, entre outros. Muitas vezes, estes serviços são relacionados às mulheres, por estarem ligados ao trabalho reprodutivo. A pesquisa teve como objectivo avaliar as atitudes e comportamentos dos empregadores em relação à contratação de mulheres no sector do turismo. Assim, as mulheres estão inseridas na maioria deles como camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros serviços que não estão relacionados ao comando e à boa remuneração. Em termos metodológicos a pesquisa foi de carácter quanti-qualitativo, onde se recorreu à entrevista semiestruturada dirigida a 36 mulheres e o questionário dirigido a 22 gestores dos estabelecimentos turísticos. Os resultados da pesquisa permitiram aferir os desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham no sector do turismo, bem como permitiram identificar os factores que influenciam os empregadores na contratação de mulheres. Com base nestes resultados, conclui-se que existem desigualdades na ocupação de cargos, já que a proporção de mulheres varia de acordo com a actividade económica.

Palavras-chave: Turismo, empregabilidade, género, mulher, desafios, estabelecimentos, turísticos.

Lista de Siglas

CR	Constituição da República
DPTSS	Direcção Provincial Trabalho, Emprego e Segurança Social
GM	Governo de Moçambique
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INE	Instituto Nacional de Estatística
INEFP	Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional
MGCAS	Ministério de Género, Criança e Acção Social
MI	Município de Inhambane
MITSS	Ministério do Trabalho e Segurança Social
OMT	Organização Mundial do Turismo
OTM	Organização dos Trabalhadores Moçambicanos
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PVD	Países em via de Desenvolvimento
SADC	Sociedade Africana de Desenvolvimento da Comunidade
UEM	Universidade Eduardo Mondlane
HI	Hotel Inhambane

Lista de figuras

Figura 1.	Localização geográfica do Município de Inhambane (MI)	
Figura 2	Variação do número de estabelecimentos inquiridos, por tipologia	21
Figura 3	Variação da percentagem dos trabalhadores do sexo feminino por estabelecimento	22
Figura 4	Variação do número de estabelecimentos por área de afectação das trabalhadoras.	23
Figura 5	Existência, nos estabelecimentos turísticos, de políticas de contratação que garantam a equidade de género.	23
Figura 6	Percepção da importância de equidade de género na força de trabalho	24
Figura 7	Benefícios advindos da contratação de mulheres nos estabelecimentos inquiridos.	25
Figura 8	Desafios /Barreiras advindos da contratação de mulheres nos estabelecimentos inquiridos	26
Figura 9	Grau de concordância em relação a iguais oportunidades de progressão entre homens e mulheres nos estabelecimentos inquiridos	26
Figura 10	Frequência de contratação de mulheres em suas campanhas de recrutamento.	27
Figura 11	Variação das respostas quanto a existência de programas de treinamento	28
Figura 12	Variação dos cargos ocupados pelas mulheres nos empreendimentos turísticos	29

Lista de quadros

Tabela 1: Coeficientes do modelo de regressão múltipla

Tabela 2: Resumo do modelo de regressão linear múltipla

Índice

<i>Declaração de honra</i>	<i>iii</i>
<i>Folha de avaliação</i>	<i>iv</i>
<i>Dedicatória</i>	<i>v</i>
<i>Agradecimentos</i>	<i>vi</i>
<i>Resumo</i>	<i>vii</i>
<i>Lista de siglas</i>	<i>viii</i>
<i>Lista de Figuras</i>	<i>ix</i>
<i>Lista de tabelas</i>	<i>x</i>
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Enquadramento.....	1
1.2 Justificativa.....	2
1.3 Problema.....	3
1.4 Objectivos.....	5
1.4.1 Geral	5
1.4.2 Específicos.....	5
1.5 Metodologia	5
1.5.1 Descrição da área de estudo.....	5
1.5.2 Preparação do trabalho de campo	7
1.5.3. Procedimento para a colecta de dados	8

1.5.4. Procedimento para análise de dados	9
2. REVISÃO DA LITERATURA	10
2.1 Conceitos sobre género	10
2.2 Turismo e desigualdades sociais	13
2.3. Desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham empregam no sector do turismo .	15
2.4. Empregabilidade e o lugar das mulheres no sector de turismo	16
3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	20
3.1 Atitudes e percepções dos empregadores em relação à contratação de mulheres no sector de turismo	22
3.1.1 Perfil das empresas inquiridas	22
3.1.2 Práticas actuais de emprego.....	23
3.1.3 Percepções e atitudes dos empregadores em relação à contratação de mulheres	25
3.1.4 Recrutamento e treinamento	28
3.2 Barreiras e/ou desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham no sector de turismo	20
3.3 Factores que influenciam as decisões dos empregadores na contratação de mulheres no sector de turismo	29
3.4 Discussão dos resultados	30
4. CONCLUSÃO	33
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35
Apêndices.....	38

1. INTRODUÇÃO

1.1 Enquadramento

O turismo, pensado neste trabalho como um fenómeno social que movimenta pessoas ao redor do mundo, é uma combinação complexa de inter-relacionamento entre produção e serviços, composto por práticas sociais com bases culturais, heranças históricas, meio ambiente diversificado, relações sociais de hospitalidade e trocas de informações interculturais (Moesch, 2002), tendo mobilizado 1.4 bilhões de turistas ao redor do mundo em 2019 (UNWTO, 2020)

O turismo em Moçambique está a crescer gradualmente, motivado pelos investimentos que se incrementam ao longo dos últimos anos, cujos resultados se manifestam pelo aumento da capacidade de alojamento e serviços similares bem como pelo melhoramento da qualidade do produto turístico. Estes factores testemunham o futuro encorajador desta indústria no País (GdM, 2015), tal como plasmado no Plano Estratégico para o Desenvolvimento do Turismo em Moçambique (PEDTM, 2015-2023).

A questão da mulher, do seu papel e lugar na sociedade continua em aceso debate tanto nos fóruns nacionais e internacionais e, em particular em Moçambique. Neste contexto, pretende-se com o estudo questionar os factores que influenciam as intenções e comportamento dos empregadores de estabelecimentos turísticos na contratação de mulheres, concretamente no município de Inhambane, olhando nas maneiras como a mulher é construída socialmente, traçando medidas de modo a alterar esse cenário, pois, só assim seria possível mudar o seu papel no espaço social por elas ocupado.

Devido aos preconceitos sofridos pelas mulheres ao longo da história é que se fez necessário um estudo específico sobre o nível de empregabilidade da mulher no sector de turismo e promoção ao trabalho feminino. Para Gonzalez (2023), as mulheres sempre estiveram em posição desprivilegiada dentro do espaço laboral devido ao papel social que sempre lhe foi imposto. Há na sociedade uma divisão sexual do trabalho, onde destina as mulheres o espaço doméstico e ao homem o trabalho produtivo é visto como de maior valor. A importância do tema reside na necessidade ética de reflectir sobre questões que possam gerar compreensão e posterior superação da desigualdade de género no sector de trabalho.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: no primeiro capítulo encontra-se a introdução, objectivos e a metodologia; o segundo capítulo é da revisão bibliográfica, e inclui

conceitos sobre, empregabilidade, género, relação de género no turismo; no terceiro capítulo temos a apresentação e discussão dos resultados far-se-á apresentação, análise e discussão dos dados colhidos não de modo a perceber o comportamento dos empregadores em relação a contratação de mulheres no sector turístico. O quarto capítulo traz as Conclusões e Recomendações e por fim no quinto capítulo temos as referências bibliográficas e apêndices.

1.2 Justificativa

A inserção da mulher no mercado de trabalho no Município de Inhambane (MI) tem crescido muito nos últimos anos e, é importante considerar que a articulação dos papéis familiares e profissionais limita muito a disponibilidade existente das mulheres para o trabalho, pois, as mesmas dependem de uma complexa combinação de características pessoais e familiares.

O que motiva o estudo e a escolha do Município de Inhambane, deve-se ao facto da existência de maior concentração de estabelecimentos turísticos e por Inhambane considerar-se um destino turístico de grande relevo e de reconhecimento a nível nacional e internacional. Sendo que, o interesse em compreender as atitudes e comportamentos dos empregadores em relação à contratação das mulheres nos empreendimentos turísticos no município de Inhambane constitui a motivação primordial do desenvolvimento do presente tema, pois, a sua previsibilidade permite antecipar estratégias e desenvolver mecanismos que reduzam o seu impacto ou a discriminação destas.

Contudo, em consequência das oscilações que se tem verificado na procura turística que se faz sentir ao longo do tempo, no Município de Inhambane, gerando assim, desemprego a comunidade local por conta de encerramento de algumas instâncias turísticas em épocas baixas, considerando a situação da mulher. Outro aspecto que justifica a escolha do tema está relacionado fundamentalmente por este ser um assunto pouco abordado ao nível local.

O estudo deste fenómeno é de extrema importância para os agentes públicos e privados, pois através dos seus resultados poderá se elaborar/adoptar estratégias para fazer face a empregabilidade da mulher no sector do turismo, com vista a garantir que o Município de Inhambane possa absorver mais esta massa trabalhadora.

Ademais, o estudo contribuirá para a compreensão dos desafios enfrentados pelas mulheres no sector do turismo e para a identificação de estratégias e práticas que podem ser adoptadas pelas empresas do turismo e hotelaria para promover a igualdade de género e a inclusão das

mulheres em todos os níveis da hierarquia organizacional. Além disso, o estudo também pode fornecer informações úteis para os deferentes tomadores de decisão, ou seja, os que formulam as políticas e outras partes interessadas que desejam promover a igualdade de género no sector de turismo e hotelaria e em outros sectores relacionados.

1.3 Problema

A indústria turística/hoteleira é uma das áreas mais importantes da economia mundial, e o sector de serviços turísticos e hoteleiros é responsável por uma grande parcela da geração de empregos em diversos países.

A Organização Mundial do Turismo (OMT, 2011) revela que o turismo desempenha um papel fundamental no crescimento da economia, no sentido em que se destaca como a quarta maior indústria exportadora mundial, representando aproximadamente 30% das exportações mundiais de serviços comerciais e cerca de 6% das exportações globais de bens e serviços. Esses dados mostram a importância da indústria do turismo e hoteleira como geradora de empregos e como uma das principais indústrias em todo o mundo. No entanto, historicamente, as mulheres têm sido sub-representadas nesse sector, principalmente em cargos de gestão e liderança.

Por esta razão, durante muitas décadas, as mulheres foram consideradas inferiores e vistas como complementares aos homens, com uma divisão de funções bastante estereotipada. Embora a situação tenha evoluído e as mulheres tendem a assumir cada vez mais cargos que antes eram predominantemente masculinos, ainda há uma clara divisão de género na escolha das funções, citado por Lisboa (2012)

As mulheres começaram a lutar pelos seus direitos através de movimentos sociais que reivindicavam direitos iguais para homens e mulheres. Como ressalta, as mulheres lutavam pelo direito de existir, citado por Brabo (2008)

Mesmo que a situação da mulher tenha melhorado bastante, as mulheres ainda são discriminadas pelo mercado de trabalho, onde muitas mulheres são rejeitadas pelo simples fato de ser mulher e são julgadas incompetentes por estarem, historicamente, relacionadas somente ao trabalho doméstico, Everton Lima (2022). Muitas mulheres também são impedidas de trabalhar por causa de suas atribuições domésticas, que desde sempre foram delegadas a elas pela cultura patriarcal (cuidar da família e dos afazeres domésticos), fazendo

com que seus parceiros não partilhem essas tarefas e nem permitam que elas trabalhem fora de casa. Mas esse também é um problema que está diminuindo, pois nota-se que há um crescimento significativo de mulheres inseridas no mercado de trabalho (RAGO, 2004)

No entanto, como demonstra a bibliografia trabalhada no referencial teórico, em muitos casos, para que as mulheres ocupem cargos importantes é preciso que elas sejam muito mais qualificadas que os homens ou que tenham características vinculadas ao trabalho doméstico.

O turismo vem sendo considerado, a partir de meados do século XIX, como uma forma de alteração da vida cultural e social e económica e geográfica de muitos países, principalmente nos países em via de desenvolvimento económico devido ao seu poder gerador de emprego e renda. É um dos segmentos económicos que mais tem crescido e vem desempenhando um importante e ascendente papel na geração de empregos e de movimentações económicas, contribuindo também de modo intenso para o aumento do Produto Interno Bruto (PIB). Este sector tem a capacidade de gerar empregos directos, indirectos ou induzidos, tratando-se de uma cadeia produtiva que vai para além da sua estrutura directa, Cruz, (2022). Numa óptica de empregabilidade, a aurora ora referenciada, afirma que o sector do turismo apresenta-se como uma indústria com mais chances de empregar mulheres atendendo ao grande alcance em termos de oportunidades.

O sector de turismo é voltado para a prestação de serviços, os quais tem a finalidade de bem receber os turistas, oferecendo: hospedagem, alimentação, lazer, entre outros. Muitas vezes, estes serviços são relacionados às mulheres, por estarem ligados ao trabalho reprodutivo. Assim, as mulheres estão inseridas na maioria deles como camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros serviços que não estão relacionados ao comando e a boa remuneração (MENESES, 2011).

No caso do Município de Inhambane, regista-se poucos estudos que versam sobre a empregabilidade das mulheres nos empreendimentos turísticos, factor que contribui para fragilidade da promoção turística e concepção de pacotes turísticos atraentes. Embora sempre esteja associado a números vultosos de empregos, a actividade é conhecida por ser um sector em que o trabalho é precarizado que reforça estereótipos de género e que tem em sua base, tal qual a sociedade actual, uma profunda desigualdade entre homens e mulheres, de modo que, em geral, ambos são alocados em ocupações não equivalentes e assimétricas, Rago (2004, p. 32)

Dentre os actuais problemas verificados na área em estudo destaca-se a empregabilidade da mulher no sector do turismo mais vulneráveis, nas actividades e posições tradicionalmente associadas ao feminino e ao ambiente doméstico, como hospedagem e serviços de alimentação, (RITCHER, 2002). Contudo, as mulheres são representadas em posições de menor poder e menor rendimento. Diante do exposto, pretende-se através desta pesquisa perceber: *Quais são as intenções e comportamento dos empregadores em relação à contratação de mulheres, no sector de turismo no município de Inhambane? Que barreiras ou desafios as mulheres empregadas no sector de turismo enfrentam no seu dia-a-dia profissional?*

1.4 Objectivos

1.4.1 Geral

- Avaliar as atitudes e comportamento dos empregadores em relação à contratação de mulheres no sector de turismo no município de Inhambane

1.4.2 Específicos

- Identificar as barreiras e/ou desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham nos empreendimentos turísticos, conforme percebido pelos empregadores;
- Compreender as atitudes dos empregadores em relação à contratação de mulheres nos empreendimentos turísticos;
- Examinar os factores que influenciam as decisões dos empregadores relativamente à contratação de mulheres nos empreendimentos turísticos.

1.5 Metodologia

1.5.1 Descrição da área de estudo

Conforme Nhamtumbo (2007) citado por Azevedo (2014) Milali (2018), o Município de Inhambane (MI) encontra-se localizado na região sul de Moçambique e ocupa uma parte da zona costeira da província de Inhambane. Situa-se entre as latitudes 23°45'50" (Península de Inhambane) e 23° 58'15" (Rio Guiúá) Sul, e as longitudes 35° 22'12" (Ponta Mondela) e 35° 33'20" (Cabo Inhambane) Este, cobrindo uma parte continental e duas ilhas. O MI é a capital da província do mesmo nome ocupando uma superfície de 195 km², que perfaz uma área de 0.3% do território total desta província, limitando-se ao norte pela Baía de Inhambane; ao sul,

pelo Distrito de Jangamo, pelo rio Guiúá; ao leste, pelo Oceano Índico e ao oeste, pela Baía de Inhambane INE (2010) citado por Azevedo (2014).

Bilério (2007) citado por Azevedo (2014) refere que a cidade portuária de Inhambane se localiza na extremidade de uma baía de cerca de 14 km de comprimento e 8 km de largura e o Município de Inhambane é banhado do lado oriental pelo Oceano Índico e a Oeste pela baía de Inhambane. Embora o presente trabalho tenha o Município de Inhambane (MI) como área de estudo a pesquisa estreitou-se somente para a zona urbana da cidade de Inhambane neste caso, especificamente a partir do limite entre o rio Guiúá que separa geograficamente o MI e o distrito de Jangamo, numa extensão que parte desde o Controlo de Viaturas (espada) de Inhambane, passando pela Avenida da Independência, contornando o hotel Casa do Capitão até a rua do matadouro conforme ilustra a imagem a seguir sobre a localização geográfica do MI.

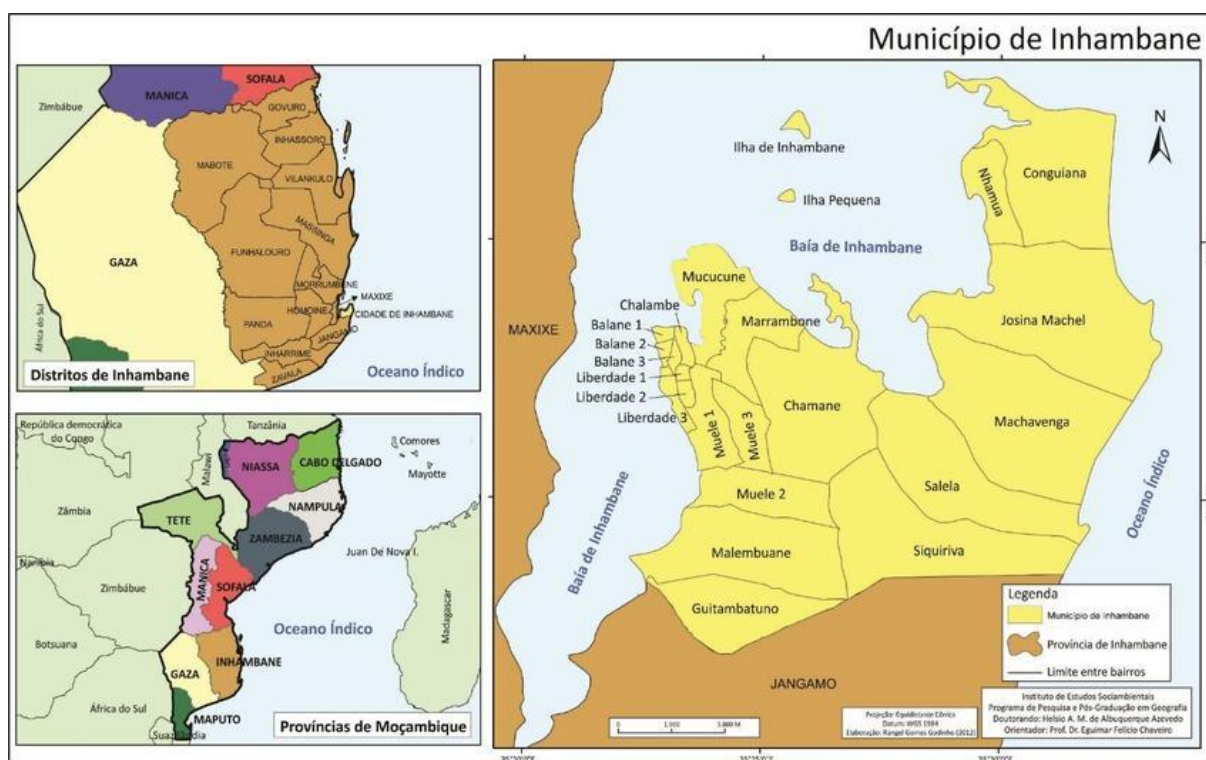


Figura 1. Localização geográfica do Município de Inhambane (MI)

Fonte: Azevedo (2014)

1.5.2 Preparação do trabalho de campo

Referente aos procedimentos segundo Tatiana e Denise (2002) citado por Fonseca (2002), a pesquisa possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Ela se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real. Esta fase será caracterizada pela exploração inicial do tema em questão através da formulação do problema, definição dos objectivos, concepção dos instrumentos de recolha de dados (questionário) e informação para o suporte teórico da pesquisa. Para tal, recorreu-se aos procedimentos abaixo apresentados:

1.5.2.1 Revisão bibliográfica

Em que consistiu na recolha de informações em obras literárias relacionados as atitudes e comportamentos dos empregadores em relação à contratação de mulheres nos empreendimentos turísticos no município de Inhambane de forma a obter subsídio teórico em livros, documentos e em páginas da internet. Ademais, buscou-se também conteúdos que abordam a questão do género no sector turístico, o nível de empregabilidade das mulheres no turismo, os desafios enfrentados pelas mulheres no sector turístico.

1.5.2.2 Pesquisa documental

A colecta documental permitiu fazer levantamento de obras bibliográficas, legislação, processos findos, e internet devido a imensidão de documentos que esta pode oferecer. No entanto, neste trabalho, este método consistiu na busca de informações uteis ao trabalho em vários documentos, tais como: relatórios mensais, anuais para a obtenção de dados estatísticos relacionados a empregabilidade nos empreendimentos turísticos e relacionados também ao total dos estabelecimentos cadastrados no MI.

1.5.2.3 Concepção dos instrumentos de recolha de dados

Esta fase foi materializada pela pesquisa através de pré-teste, reformulação e impressão dos instrumentos de colecta de dados. Portanto, para a colecta de dados usou-se o questionário e a entrevista. Segundo Gil (2008), o questionário é a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado. Marconi & Lakatos (2010) referem que a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de uma delas obter informações a respeito

de um determinado assunto, podendo a entrevista ser estruturada e semi-estruturada. Para fundamentação do estudo técnico do problema de uma forma eficaz foi necessária a elaboração de um questionário, um guião de perguntas dirigido aos gestores dos estabelecimentos turísticos. O questionário foi elaborado de forma mista com vista a economizar o tempo e alcançar maior número possível de dados, assim como atingir um maior número dos gestores, o questionário também permitiu liberdade das respostas o que contribuiu para a obtenção de respostas mais rápidas e precisas, desse modo foi possível obter dados que materialmente seriam inacessíveis.

O questionário está dividido em 05 secções nomeadamente: Práticas actuais de Emprego, Atitudes e Percepções dos Gestores, Recrutamento e Treinamento, Sugestões e Feedback, Informações Demográficas. E a entrevista está subdividida em 07 secções a saber, Informações básicas, Experiência profissional, Ambiente de trabalho, Desenvolvimento de carreira, Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, Percepções e atitudes e Sugestões & Recomendações.

1.5.2.4 Definição do tamanho da amostra

Henriques (2012) define amostragem probabilística quando todos os elementos do universo têm uma probabilidade conhecida e diferente de zero de vir a integrar a amostra. Para Gil (2008), amostragem não probabilística consiste em seleccionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população. Portanto o universo de pesquisa abrangeu os operadores turísticos e os seus respectivos trabalhadores ligados ao turismo, localizadas nos bairros urbanos do Município de Inhambane (Muelé 1, Muelé 2, Balane 1, Balane 2, Balane 3). Foram adicionalmente incluídos os bairros Muelé 3 e Malembuane por representarem áreas de expansão urbana e estarem localizadas ao longo das principais vias do município. Foram incluídos todos os estabelecimentos (n = 22) existentes (Apêndice A).

1.5.3. Procedimento para a colecta de dados

A técnica de recolha de dados escolhida para a pesquisa foi o questionário, e a entrevista. O uso destas técnicas possibilitará maior aprofundamento e abrangência do objecto de estudo. Basear-se-á no questionário aberto, cujas questões abrem espaço para os inqueridos exporem os seus pontos de vista e opiniões que levem a compreender de forma precisa como as atitudes e comportamentos dos empregadores do sector de turismo influenciam na contratação

das mulheres. Na perspectiva de Gil (1999), em relação as técnicas de pesquisa a usar para colheita de dados, no presente trabalho, para o levantamento dos indicadores referentes ao nível de empregabilidade de mulheres no sector turístico no Município de Inhambane, foi feita a aplicação de questionários. Os dados foram colectados através das entrevistas semiestruturados com perguntas previamente estabelecidas que permitiram colher a informação desejada em relação a temática em análise, foi usado o guião de entrevista semiestruturada direccionado aos colaboradores, e não-estruturada dirigida aos gestores dos estabelecimentos turísticos.

1.5.4. Procedimento para análise de dados

Nesta fase foi feita a organização, análise e interpretação dos dados por forma a gerar melhores conclusões sobre o tema em estudo. Esta fase foi caracterizada pela organização dos dados colhidos para facilitar a verificação e compreensão dos mesmos, seguidos pela aplicação do método estatístico e comparativo para o estudo do comportamento dos empregadores no sector turístico face a contratação das mulheres. A interpretação dos dados foi feita por meio do seu agrupamento em conjuntos que respondessem aos três (03) objectivos específicos elaborados.

Para a determinação dos factores que influenciam as decisões dos empregadores na contracção de mulheres no sector do turismo usou se a análise de regressão linear múltipla que é usada para prever o valor de uma variável dependente (Y) com base em várias variáveis independentes (X), permite usar várias variáveis para prever possíveis resultados. Segundo Maia (2017), regressão linear múltipla em um modelo de regressão em que, a variável dependente (Y) será determinada por mais de uma variável independente (X). Genericamente, um modelo de regressão linear múltipla com variáveis independentes pode ser representado por: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$;

Onde: (Y) variável dependente;

(X) independente;

(\beta_0) é o intercepto;

(\beta_1, \beta_2, ..., \beta_k) são os coeficientes das variáveis independentes;

(\epsilon) é o termo de erro.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Conceitos sobre género

O conceito de género refere-se aos papéis socialmente construídos, comportamentos, actividades e atributos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres citado por Francyele (2016). As relações de género variam e mudam numa mesma sociedade de acordo com outras categorias sociais, tais como raça, classe, idade, orientação sexual, etnia e religião (art. 36 da Constituição da República de Moçambique). Estes factores não agem de forma independente, mas sim criam um sistema que reflecte o "cruzamento" de múltiplas formas e atitudes de discriminação FRANCYELE (2016).

As discussões sobre as relações de género não abrangem apenas a análise da distribuição de recursos e poder entre homens e mulheres, mas também a análise sobre as desigualdades entre as outras categorias sociais (Ministério do Género, Criança e Acção Social de Moçambique [MGCAS], 2016). Segundo Soares (2004),

O termo *género* se refere à construção social da identidade sexual, construção que designa às pessoas diferentes papéis, direitos e oportunidades, de acordo com seu sexo; enquanto o *sexo* se refere às diferenças biológicas entre homens e mulheres. As diferenças de género são constituídas hierarquicamente: a construção social do ser homem tem um maior *status* que a construção social do ser mulher”. (SOARES, 2004, p.113).

Género é um elemento constitutivo das relações sociais a partir das diferenças percebidas entre os sexos, tendo como base discussões de poder (Scott, 1995). O conceito de género, ao enfatizar as relações sociais entre os sexos, permite a apreensão de desigualdades entre homens e mulheres, que envolvem como um de seus componentes centrais desigualdades de poder Ávila (2013). Nas sociedades ocidentais, marcadas também por outros ‘sistemas de desigualdade’, como apontado pela abordagem pós-estruturalista, é possível constatar, no entanto, que o padrão dominante nas identidades de género de adultos envolve uma situação de subordinação e de dominação das mulheres, tanto na esfera pública como na privada (FARAH, 2004).

Os Estudos de género surgiram através de movimentos feministas que viram a necessidade de discutir as relações entre homens e mulheres na sociedade, para melhor entendê-las

(Gasparetto, 2020). Os estudos sobre género referem-se a um entendimento mais complexo e completo destas relações, abordando temas como: desigualdade de género, desvalorização da mulher, machismo, violência doméstica, entre outros. Ou seja, discute de uma forma mais profunda, a relação social entre homens e mulheres focando a desigualdade de género; sendo género uma construção social e não apenas uma questão biológica.

Segundo SILVA (2007), a desigualdade de género em Moçambique já era notória desde o período colonial, onde privilegiavam-se os interesses do país colonizador e promovia-se um sistema de ensino desigual e excludente para os nativos (indígenas e/ou negros). Nesta fase, as questões de género associadas à educação e ao trabalho implicaram também mais factores de exclusão para as mulheres, que por pertencerem ao género feminino viam os seus direitos de cidadania restritos e o seu direito à educação limitado e desvalorizado.

A questão de género em Moçambique continua sendo problemática, mesmo com a existência de programas e planos que têm como objectivo aliviar a pobreza e minimizar as desigualdades existentes no seio da população. Dentre os programas e planos, notam-se alguns avanços, como por exemplo na expansão de serviços primários. Entretanto, para outros, os progressos são muito lentos, como é o caso do sector da educação, que embora seja um dos pilares importantes para a inserção da mulher na vida política, económica e social, segundo os objectivos do milénio para Moçambique (2010), continua a apresentar desafios enormes quanto à inclusão da mulher e à promoção da igualdade de género (AGY, 2017).

Na Brochura sobre os Indicadores dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, tem como objectivo número cinco a igualdade de género e apresenta como desafio:

“Elevar a participação da mulher nos órgãos decisórios, principalmente ao nível local, onde a percentagem da participação da mulher continua longe da meta preconizada no protocolo da SADC sobre género e desenvolvimento que é de 50% até 2015 (MOÇAMBIQUE, 2015) ”

O programa referenciado foi pensado com o intuito de se atingir os objectivos definidos até 2015, no entanto apenas o que foi possível atingir foi o índice de paridade de género, existia a potencialidade para alcançar a meta de 2015 que era o percentual de assentos ocupados por mulheres na Assembleia da República, mas não se atingiu. Embora tenham programas e

planos bem elaborados para promover a igualdade de género, o não cumprimento desses planos condiciona o acesso a melhores postos de emprego por parte da mulher.

Como é sabido, no país existe o Ministério de Género, Criança e Acção Social, que contem as suas representações ao nível de todos os países que é o órgão do Governo responsável pela promoção da igualdade e equidade de género, de coordenação nas diferentes esferas de desenvolvimento político, económico, social e cultural na perspectiva do género. O MGCAS elaborou em 2016 o Perfil de Género em Moçambique visando a operacionalização das políticas e estratégias, através de actualização de informações e fornecimento de técnicas relativas à planificação necessárias para a implementação de programas, o Perfil de Género pretende oferecer uma fotografia da situação de igualdade de género em Moçambique ao nível macro, meso e micro, identificar os constrangimentos e as oportunidades para a promoção da igualdade de género no país, e propor recomendações práticas e operacionais (MGCAS, 2016).

Os papéis sexuais definem características supostamente inerentes a homens e mulheres, emanado de um discurso de poder. Neste sentido, homens são designados ao sector produtivo e mulheres ao reprodutivo, aponta FARIA (2009). Se torna comum ver mulheres maioritariamente no sector de serviços, normalmente associado ao trabalho doméstico, de modo que o trabalho feminino se torna mais precarizado que o masculino, não apenas em virtude da diferença de salário, mas também pela informalidade e jornada dupla de trabalho ANTUNES (2009).

Essa divisão sexual do trabalho é a base sobre a qual se fundamentam hierarquias de género na sociedade contemporânea, permitindo restrições e desvantagens que moldam as trajetórias das mulheres, que, agregadas à interseccionalidade, limita mais ainda a vida de negras e periféricas, dificultando ou mesmo bloqueando o acesso a determinadas ocupações Biroli (2018)

As mulheres, comparado a contextos anteriores, já avançaram muito em relação aos direitos conquistados, entre eles, o direito ao ingresso no mercado de trabalho, o qual possibilitou a independência da mulher fazendo com que ela se fortalecesse ainda mais na luta pelos seus direitos.

2.2 Turismo e desigualdades sociais

O turismo é caracterizado por diversas possibilidades de actuação profissional, onde o mercado turístico é composto por várias actividades, nas quais as pessoas podem actuar de forma remunerada, tais como meios de hospedagens, agências de viagens, operadoras turísticas, companhias aéreas, transportadoras turísticas, organizadores de eventos, restaurantes, empresas de entretenimento e lazer, comércio de artesanato, dentre outras. Além destas que são relacionadas com oferta e prestação de serviços, há também as entidades de classe e os órgãos oficiais que planejam, financiam e regulam a actividade turística, sendo também provedores de postos de trabalho (SILVA et al., 2018).

De acordo com Ayikoru (2015), o turismo é visto como um motor de desenvolvimento socioeconómico para as regiões, onde estas vêem o turismo como uma oportunidade para alcançar o desenvolvimento sustentável, gerar riqueza, criar empregos, atrair investidores e entrar no panorama mundial. O turismo é uma área de conhecimento e sector que se dedica ao estudo das viagens e do lazer dos seres humanos.

Segundo Dias (2008), o turismo é considerado um fenómeno social, pois, influencia diversos sectores da sociedade, fazendo com que seja necessário constituir um ramo da Sociologia Geral: a Sociologia do Turismo.

De acordo com esse mesmo autor, o fenómeno turístico influencia o comportamento e atitudes dos empregadores que estão relacionadas a actividade turística, tornando-se assim um factor social a ser estudado em suas particularidades. Também, a sociedade de uma maneira geral, suas problemáticas, reflectem no turismo, como é o caso das relações de género.

Moesch (2000) enfatiza a importância de se produzir um saber fazer e não um fazer-saber no turismo, para que o turismo não ocorra de uma forma meramente mercadológica. O turismo deve ser pensado, estudado e planejado para a partir daí ser inserido em uma sociedade, para que ocorra de forma saudável, podendo assim beneficiar a todos que estão envolvidos com o fenómeno turístico e minimizar os impactos negativos que poderão ser causados. Torna-se, assim, um saber-fazer e não apenas um fazer-saber.

A desigualdade de género é um problema social que existe há muito tempo, também reflecte nos problemas sociais causados no turismo. Cabe aqui dizer que os Estudos de Género são transdisciplinares.

Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exactamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos.” (LOURO, 1997, p. 21) Sobre o trabalho no turismo, considerando que a própria definição de turismo é algo que gera debates, não surpreende que a delimitação dos empregos pertencentes a esta área também seja alvo de questionamentos, havendo empregos de tipo directo, indirecto e induzido. Também não há consenso sobre quais sectores compõem as actividades turísticas. A OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 2017, relaciona ao turismo as actividades de alojamento, alimentação e entretenimento, gestão de viagens e atracções turísticas (ALARCÓN e MULLOR, 2018).

Alarcón e Mullor (2018) ressaltam dois conceitos importantes para a reflexão presente. O conceito de trabalho decente da OIT (1999), o qual se caracteriza por condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, além de remuneração adequada e protecção social, e suposta incompatibilidade entre o trabalho fora de casa e o próprio sentido da feminilidade, ainda que as mulheres já trabalhassem nesse espaço mesmo antes da industrialização. Conforme a autora citada, o ideal na sociedade é colocar o homem como o responsável pela manutenção económica da casa, através do trabalho na esfera pública, e a mulher como responsável pelo trabalho doméstico e cuidado com os filhos foi construído, portanto, tomando como base as mulheres da classe média, as quais compunham “um grupo relativamente novo na força de trabalho” (SCOTT, 1991, p. 452).

No entanto, o sector de turismo como outros sectores da economia sofre com a desigualdade de género no mercado de trabalho em termos salariais e ocupacional observada através da segregação entre homens e mulheres. A diferenciação entre homens e mulheres pode ser explicada parcialmente por conta dos estereótipos de géneros (BERGANO, 2015).

Portanto, de maneira contraditória às arquitecturas de luxo e os serviços de extremo requinte oferecidos pelos empreendimentos turísticos voltados, sobretudo, ao público internacional, grande percentagem da população moçambicana (no município de Inhambane não é diferente) vive em situação de intensa precariedade, distantes dos olhos do poder público e frequentemente alheio às condições mínimas de sobrevivência.

Considerando que estes empreendimentos são efectivados através de negociações directas entre membros da comunidade, proprietários das terras, ou ainda, contanto com o auxílio das estruturas administrativas locais, como os secretários dos bairros, líderes comunitários,

conselho municipal e administração do distrito. O Estado também atua como agente na produção espaço turístico (embora recorrentemente sujeitando-se aos interesses do capital financeiro), evidenciando assim, conflitos entre os interesses públicos e privado. Todavia é importante destacar que a promessa de obtenção de emprego, motivação precípua para doação/compra de terrenos e legitimação das actividades turísticas nem sempre se efectivam, (GUAMBE, 2019).

2.3 Desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham empregam no sector do turismo

A maior parte dos dicionários apresenta como sinónimos de desafio, palavras ou termos como acto ou efeito de desafiar, provocação, disputar, competir, instigar alguém para realizar alguma coisa, normalmente, além das suas competências ou habilidades. Existem oportunidades cujo aproveitamento passa pelos diferentes actores superarem obstáculos ou barreiras, ou seja, têm que transpor desafios para que os objectivos ou metas sejam atingidos. Ora, tanto no processo de aproveitamento das oportunidades como na ultrapassagem das barreiras, estão presentes riscos de vária natureza.

O turismo oferece oportunidades incríveis e enormes desafios para a igualdade de género. Durante a experiência nas últimas décadas, o turismo cresceu de forma quase constante e, tratando-se de um sector de mão-de-obra intensiva, mesmo a criação de emprego aumentou, mas não de forma igual para homens e mulheres, como aconteceu em todos os sectores.

Teixeira e Bomfim (2016) exploraram os desafios enfrentados por mulheres que procuram empreender no sector turístico. As autoras identificaram que as empreendedoras possuem um alto nível de escolaridade e têm como motivação principal a oportunidade de negócio. Entre os desafios constatados, está também o conflito entre trabalho e família, o que é evidenciado na dificuldade de conciliar os múltiplos papéis atribuídos às mulheres. Ainda no contexto de desigualdades, Costa et al. (2016) analisaram o papel do género na motivação e nas barreiras ao empreendedorismo em turismo. Enquanto essencialmente nenhum homem reportou enfrentar dificuldades para empreender em razão de seu sexo. Por outro lado, a dificuldade de conciliar as vidas profissional e familiar foi apontada também como uma questão substancialmente mais presente na experiência das mulheres do que na dos homens

Nos países em desenvolvimento, as mulheres geralmente não têm uma posição poderosa na competição com os seus homólogos masculinos, devido a inúmeras barreiras visíveis e invisíveis. Juntamente com os principais desafios que ainda precisam de ser enfrentados, o

turismo pode ser considerado uma ferramenta útil para o empoderamento das mulheres nos países emergentes

A desigualdade de género é um dos principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no sector turístico. As mulheres ainda enfrentam dificuldades para alcançar cargos de liderança e gerenciamento, mesmo quando possuem qualificações e experiência adequadas. É necessário que as empresas adotem políticas e acções afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades e remuneração para homens e mulheres em todos os níveis hierárquicos.

Um outro aspecto que as mulheres que procuram emprego no sector de turismo tendem a enfrentar encontra-se relacionado com as discrepâncias salariais, pois que, somente os que encontram-se em posições privilegiadas como é o caso dos gerentes que acabam levando a maior parte do bolo.

2.4 Empregabilidade e o lugar das mulheres no sector de turismo

Por se tratar de um fenómeno recente, a conceituação e o entendimento sobre empregabilidade são dispersos e diversificados. O conceito de empregabilidade tem sido utilizado para referir-se às condições da integração dos sujeitos à realidade actual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência (MACHADO, 1998, p.18).

Para Lavinias (2001), o uso do termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”. Na visão da autora, o divisor de águas entre trabalhadores empregáveis e não-empregáveis reside no seu grau de aptidão para um determinado trabalho. Minarelli (1995), por sua vez, entende a empregabilidade como a habilidade de ter emprego. Nas definições de empregabilidade apresentadas, o termo é visto como a capacidade de adaptação da mão-de-obra às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações. É possível supor que há ênfase no mercado e no cliente, nas novas competências gerenciais e na empregabilidade resolva um tradicional dilema gerência, qual seja, o de controlar e direccionar os indivíduos para comportamentos desejados: autonomia, flexibilidade, criatividade, autovigilância, espírito empreendedor etc.

Segundo Yannoulas (2002), o processo de inserção diferencial entre homens e mulheres nos mercados de trabalho denomina-se segmentação ou segregação dos mercados de trabalho

baseada em género. Assim, a segmentação seria a concentração de oportunidades de trabalho para as mulheres em sectores de actividade específicos e num número reduzido de ocupações dentro da estrutura produtiva. De ressaltar que os mercados de trabalho recrutam mulheres de maneira selectiva, diferentemente do que ocorre com os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro (solteiras, divorciadas, viúvas).

A segregação sexual do emprego “é um conceito que nos propõe uma leitura para o facto de homens e mulheres ocuparem posições diferentes nas estruturas da divisão sexual do emprego”, razão pela qual “é frequentemente apontada como a principal expressão das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho e principal factor para o diferencial que separa os salários femininos e masculinos”.
(FERREIRA, 2003, *apud* SILVA, 2013.)

O fenómeno é relevante em muitas actividades e organizações, inclusive de turismo, como evidenciado por Costa et al. (2015). Os autores notam também que existe certo grau de “invisibilidade” da discriminação de género nas organizações. Segundo eles, parte dos gestores de empresas do sector turístico tem dificuldade de identificar situações de discriminação às mulheres no ambiente de trabalho. A discriminação atinge trabalhadoras em diferentes áreas do turismo, como nas cozinhas profissionais (Reis & Nakatani, 2020), empresas hoteleiras (Duarte, 2020) e turismo rural (Duarte & Pereira, 2018; Lunardi et al., 2015).

Todavia, há que ressaltar que as desigualdades vividas no quotidiano da sociedade, no que se refere às relações de género, não se definiram a partir do económico, mas, especialmente, a partir do factor cultural e do social, formando daí as representações sociais sobre as funções da mulher e do homem, dentro dos variados espaços de convivência, ou seja, na família, no trabalho, na escola, na igreja, na prática desportiva, nos movimentos sociais, enfim, na vida em sociedade (SERPA, 2010).

Segundo Christie (2001), o turismo é uma actividade que tem uma vantagem comparativa em termos de género em relação a outros sectores de actividade pois emprega mais pessoas e mais mulheres em relação a outras actividades. Porém uma das críticas que é feita a este sector, nomeadamente nos PVD, é que a nível de empregabilidade, principalmente nos altos

cargos, não existe mão-de-obra local, apenas estrangeira. Os empregos são normalmente mal pagos, em regime de part-time, sazonal e de baixas qualificações.

O sector do turismo é actualmente reconhecido como um importante contribuidor para ajudar a criar novas oportunidades de emprego para as mulheres, devido à sua atitude natural e cultural em relação ao serviço, ao cuidado e à educação e, como consequência, ao seu empoderamento social, cultural e humano. Este sector está voltado para a prestação de serviços, os quais tem a finalidade de bem receber os turistas, oferecendo: hospedagem, alimentação, lazer, entre outros. Muitas vezes, estes serviços são relacionados às mulheres, por estarem ligados ao trabalho reprodutivo. Assim, as mulheres estão inseridas na maioria deles como camareiras, cozinheiras, recepcionistas, entre outros serviços que não estão relacionados ao comando e a boa remuneração. Dados do Relatório de Desenvolvimento Humano (apud Costa; Balduino; Pinto; Meneses, 2011) apontam que os cargos mais elevados como os de gerente são ocupados em sua maioria por homens.

Muitas vezes, no turismo, as mulheres são contratadas por causa das suas “habilidades femininas” que estão vinculadas ao trabalho reprodutivo, pois estão associadas a elas características que são consideradas essenciais ao sector de serviços, vinculadas ao bem receber. Porém, mesmo com essas características consideradas “positivas” para o ingresso das mulheres no sector da hotelaria, foi constatado por Costa; Balduino; Pinto; Meneses (2011) que as mulheres ainda são minoria no sector de gerência, e, ainda, quando são responsáveis por algum sector, tende a ser sectores relacionados ao trabalho reprodutivo (como governança).

Com esse panorama, pode-se perceber que a desigualdade de género no turismo está presente tanto no ato de praticar o turismo como no ato de servir aos turistas, e nos dois casos a situação das mulheres já melhorou muito, porém ainda continuam em desvantagem em relação aos homens.

A situação das mulheres no mercado de trabalho vem sendo estudada como causa e consequência da desigualdade de género. No contexto económico, a desigualdade de género se traduz em diferentes formas de desvantagem feminina, dentre as quais se destacam os salários mais baixos e menos oportunidades de ascensão profissional. Como consequência, mulheres são mais susceptíveis à pobreza e mais vulneráveis a crises financeiras (CHANT, 2008).

Em muitos casos, os menores salários são causados pela desigualdade nas oportunidades profissionais. Diferentes pesquisas apontaram disparidades na participação das mulheres nos empregos de turismo e concluíram que as mulheres geralmente recebem menos do que os homens e ocupam cargos menos prestigiados (Cave & Kilic, 2010; Huete et al., 2016). Em muitas actividades, as mulheres ficam restritas a posições profissionais em que os salários são mais baixos e há menores chances de ascensão profissional, fenómeno conhecido como “*sticky floor*” ou “chão pegajoso” (Christofides et al., 2013; Kee, 2006).

É importante também ressaltar que muitas mulheres estão se tornando empreendedoras e pode-se dizer que um dos factores que fazem as mulheres empreenderem é a falta de opção no mercado de trabalho, já que muitas são bem qualificadas, porém, mesmo assim, ainda não ocupam cargos de comando, com melhores salários. Portanto as mulheres decidem empreender para se tornarem donas do seu próprio negócio e ter autonomia e flexibilidade para dirigi-los e adaptá-los a sua rotina quando possuem uma dupla jornada. De acordo com Richther (2002, p.5), nos Estados Unidos “as mulheres dominam as propriedades das agências de viagens e são a maioria das agentes”, porém as grandes empresas turísticas como hotéis e companhias aéreas são os homens que detém.

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1 Barreiras e/ou desafios enfrentados pelas mulheres que trabalham no sector de turismo

Foram entrevistadas 36 trabalhadoras do sector de turismo (Figura 2), das quais 15 exerciam funções de servente de mesa, 4 trabalhavam ou na área de limpeza ou como cozinheiras, 3 trabalhavam como camareiras ou recepcionistas, 2 eram pasteleiras ou copistas e as outras eram fiéis de armazém, gestoras ou RH (uma cada), seleccionadas entre pessoas pouco experientes (apenas 1 mês de serviço) e muito experientes (15 anos de serviço). As inquiridas indicaram que o processo de contratação tem várias vertentes, fundamental assente sobre a entrevista (n = 11; 36%), estágio pré-profissional (n = 9; 25%), testes de competências (n = 13; 36.11%) e contratação por experiência (n = 3; 8.33%).

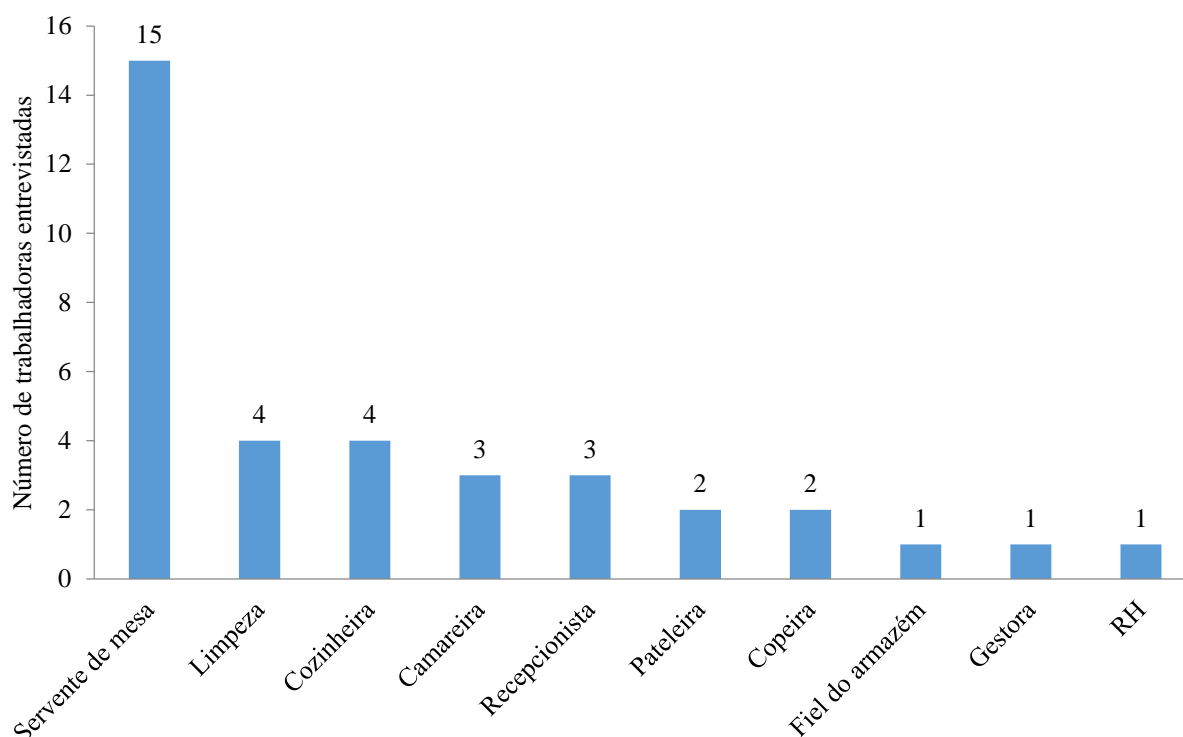


Figura 2: Variação dos cargos ocupados pelas mulheres entrevistadas, no sector de turismo.

Em relação aos principais desafios como trabalhadoras nos empreendimentos turísticos, as entrevistadas apontaram a exigência de trabalho nocturno, associado à ausência de transporte de regresso à casa nas noites e a falta de formação/ treinamento para melhoramento das

habilidades profissionais. Como indicou a entrevistada C6, [...] *este trabalho é muito cansativo ter que lidar com trabalhos nocturnos não é fácil, só temos horário de entrada e de saída não temos e para piorar nunca conseguimos ter “chapa” para nos levar para casa e corremos risco de sermos assaltadas*. Já a entrevistada C8, referiu que [...] *“meu boss não me permite participar em formações ou capacitações, acreditamos que seja por receio de nos perder depois de adquirir mais conhecimentos ou por ter que alterar nosso horário de trabalho para permitir que a gente participe da formação”*. Na mesma senda a entrevistada C16, indicou que [...] *muitas vezes os senhores do Serviço Nacional de Salvação Pública vêm nos convidar a participar em algumas formações/ capacitações de serviços de primeiros socorros, mas meu boss nunca nos disponibiliza tempo para participarmos*.

Em relação ao desenvolvimento de carreira, as entrevistadas declararam que os gestores dão oportunidades iguais de progressão na carreira e não beneficiam somente as mulheres. Sobre a existência ou não de algum programa de treinamento apenas 1 entrevistada declarou que seu gestor tem fornecido pacotes de capacitações em áreas como serviços de primeiros socorros, higiene e segurança no trabalho.

As entrevistas declararam existir dificuldades para conciliar a vida pessoal e a vida profissional. Segundo a entrevistada C10, [...] *passamos maior parte do nosso tempo no trabalho, nosso trabalho nos obriga a passar mais tempo no trabalho e pouco tempo com a nossa família, mas não tenho opção só posso procurar gerir da melhor forma possível os dois lados mesmo não sendo fácil*. Por outro lado, a entrevistada C14 referiu que [...], *tem sido muito desafiador, tem casos em que não posso vir trabalhar por infelicidades ou por doença, meus colegas me substituem e depois venho trabalhar para eles no regresso, é assim como fazemos quando alguém tem compromisso, neste tipo de trabalho não temos natal, feriado*. Esta dificuldade é acrescida pelo facto de os empregadores não oferecem apoio para ajudar a equilibrar o trabalho e vida pessoal.

Uma das maiores preocupações apresentadas pelas entrevistas é a prevalência de assédio sexual no sector de trabalho. Tal como referiu a entrevistada C18, [...] *somos assediadas sempre, somos vistas como trabalhadoras de sexo*, C22 [...] *os clientes nos oferecem dinheiro para nos deitarmos com eles, ou pedem para que a gente procure alguém que aceite*, C33 [...] *Muitos pensam que mulher que trabalha neste sector não merece respeito é vista como uma qualquer*. Apesar destes dissabores, as entrevistadas ainda acreditam que o turismo ainda é um sector para apostar na criação de carreira pelas mulheres. Tal como referiu a entrevistada

C20, [...] *O turismo é como qualquer outra área, vamos apostar e trabalhar com muita determinação, podemos apostar no turismo porque nos permite conhecer novas pessoas e criar novos laços, turismo é divertido e nada melhor que se divertir trabalhando, então apoio sim a todas mulheres que procuram emprego nas unidades hoteleiras apostar no turismo para conhecer novas pessoas e criar novas amizades, aconselho a todas mulheres que tem paixão pela cozinha.*

3.1.2 Atitudes e percepções dos empregadores em relação à contratação de mulheres no sector de turismo

3.1.3 Perfil das empresas inquiridas

Foram contactados 37, empreendimentos turísticos (Apêndice A) na área urbana da cidade de Inhambane, dos quais somente 22 (59%) contribuíram para a pesquisa. Dos 15 estabelecimentos que não responderam, 4 estavam encerrados e os restantes não mostraram disponibilidade para responder ao inquérito. Dos 22 estabelecimentos turísticos, 4 eram hotéis, 8 restaurantes, 6 guest-house, 2 restaurante & bar, 1 boutique-hotel e 1 discoteca (Figura 3). Estes estabelecimentos empregavam entre 3 e 58 trabalhadores e operavam na cidade de Inhambane a uma média de 8 anos (± 6.23).

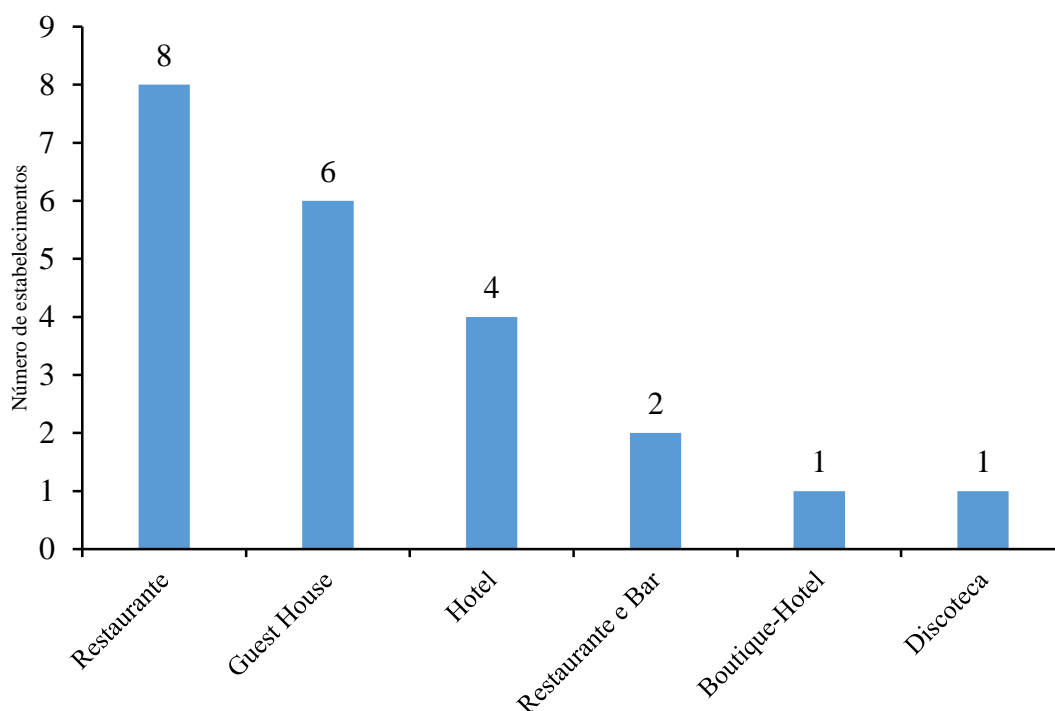


Figura 3: Variação do número de estabelecimentos inquiridos, por tipologia.

3.1.3 Práticas actuais de emprego

Questionados sobre a percentagem de trabalhadores do sexo feminino, 15 (68.18%) empreendimentos turísticos, indicaram ter entre 60% e 80%, 3 (13.64%) indicaram ter mais de 80% de mulheres trabalhando e os restantes indicaram ter até 20% de mulheres ($n = 2$) e entre 41% e 60% ($n = 2$), tal como indicado na Figura 3. Estas funcionárias eram contratadas para trabalhar nas áreas de serviço de limpeza e para exercer funções na área de alimentos e bebidas ou na Recepção. Apenas 1 estabelecimento tinha mulheres trabalhadoras na área de gestão (Figura 4).

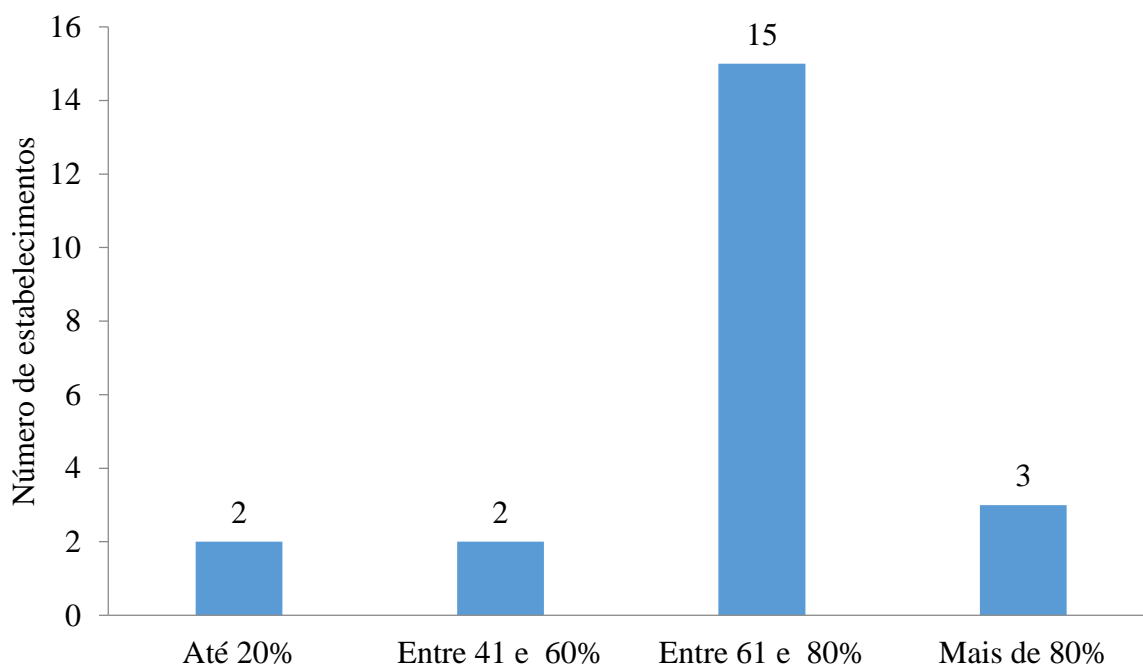


Figura 4: Variação da percentagem dos trabalhadores do sexo feminino por estabelecimento.

Questionados sobre a existência, nos empreendimentos turísticos, de alguma política para a promoção da igualdade de género nas práticas de contratação, os gestores dos estabelecimentos indicaram a inexistência da mesma ($n = 20$; 90.9%), tal como mostra a Figura 4. Os empreendimentos que assumiram a existência de uma política específica de género na contratação ($n = 2$; 9.09%) indicaram que estas consistem na formação contínua do pessoal e na perspectiva de que ambos sexos podem realizar as mesmas tarefas.

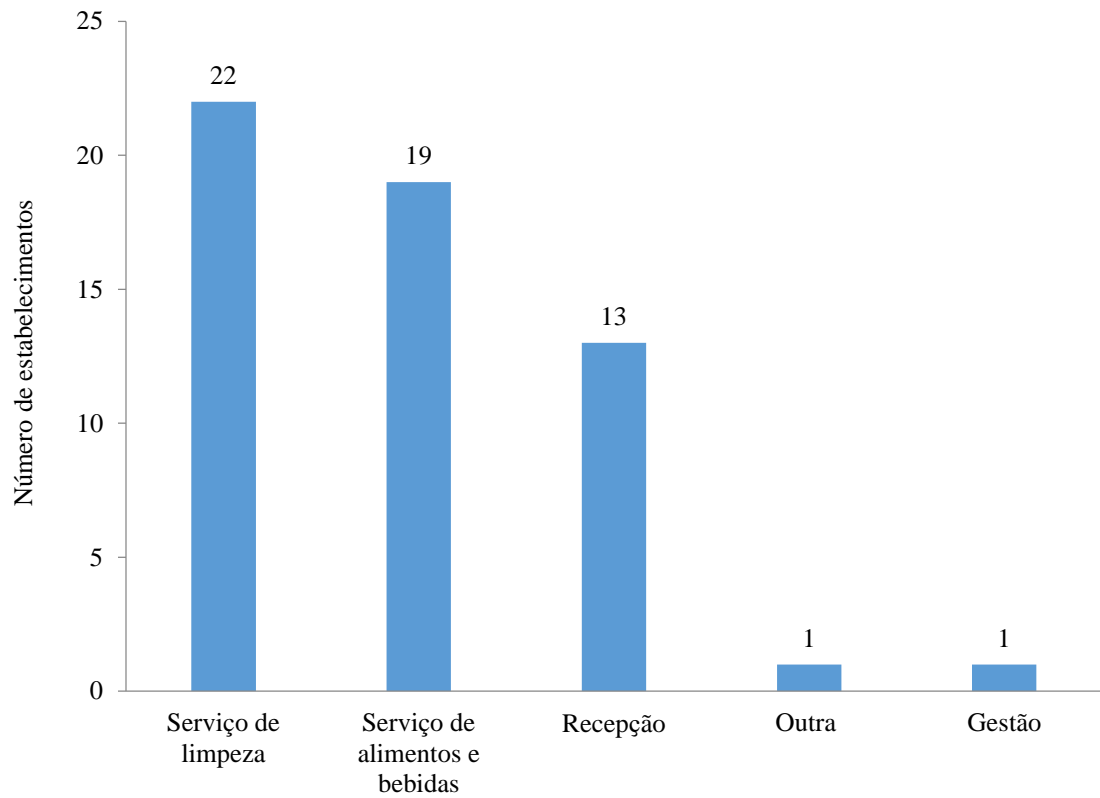


Figura 5: Variação do número de estabelecimentos por área de afectação das trabalhadoras.

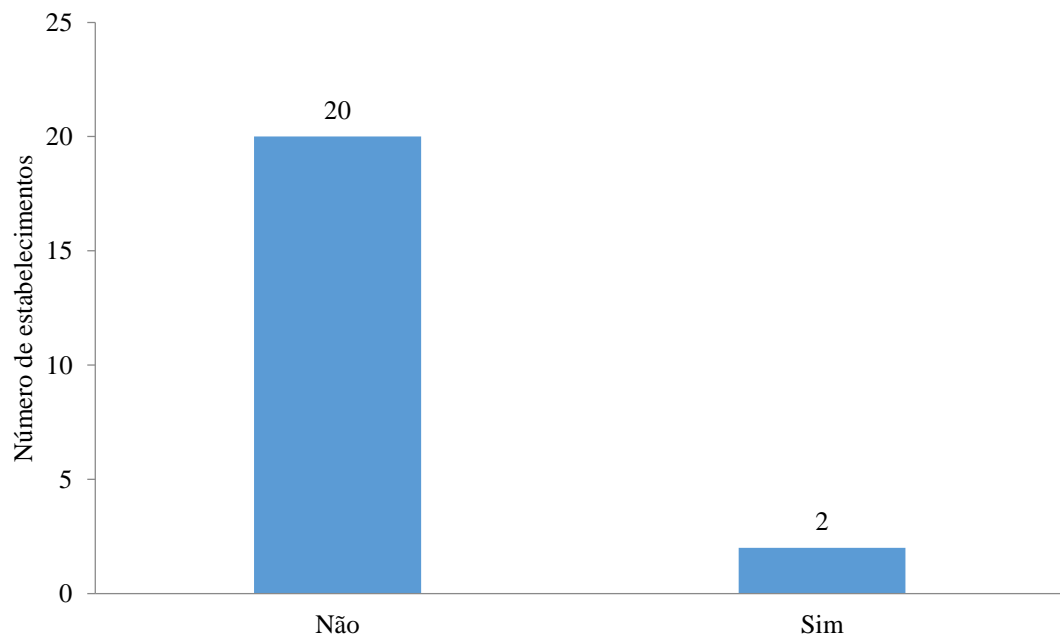


Figura 6: Existência, nos estabelecimentos turísticos, de políticas de contratação que garantam a equidade de género.

3.2. Percepções e atitudes dos empregadores em relação à contratação de mulheres

Questionados sobre a importância de ter diversidade de gênero na força de trabalho, 14 empreendimentos (63.64%) consideraram ser muito importante e 06 (27.2%) consideraram ser importante. De entre os entrevistados, apenas 1 empreendimento considerou não ser importante a diversidade de gênero na força de trabalho (Figura 5). Relativamente aos benefícios advindos da contratação de mulheres nos empreendimentos, 18 (81.82%) consideraram que contratavam mulheres por estas promoverem um ambiente de trabalho positivo, 9 (40.91%), consideraram que as mulheres tendem a melhorar a satisfação dos clientes, 6 (27.27%) consideraram que ter mulheres na sua empresa traz uma boa imagem à mesma e 2 (9.09%) consideraram que ter mulheres na sua massa trabalhadora não trazia benefícios (Figura 6).

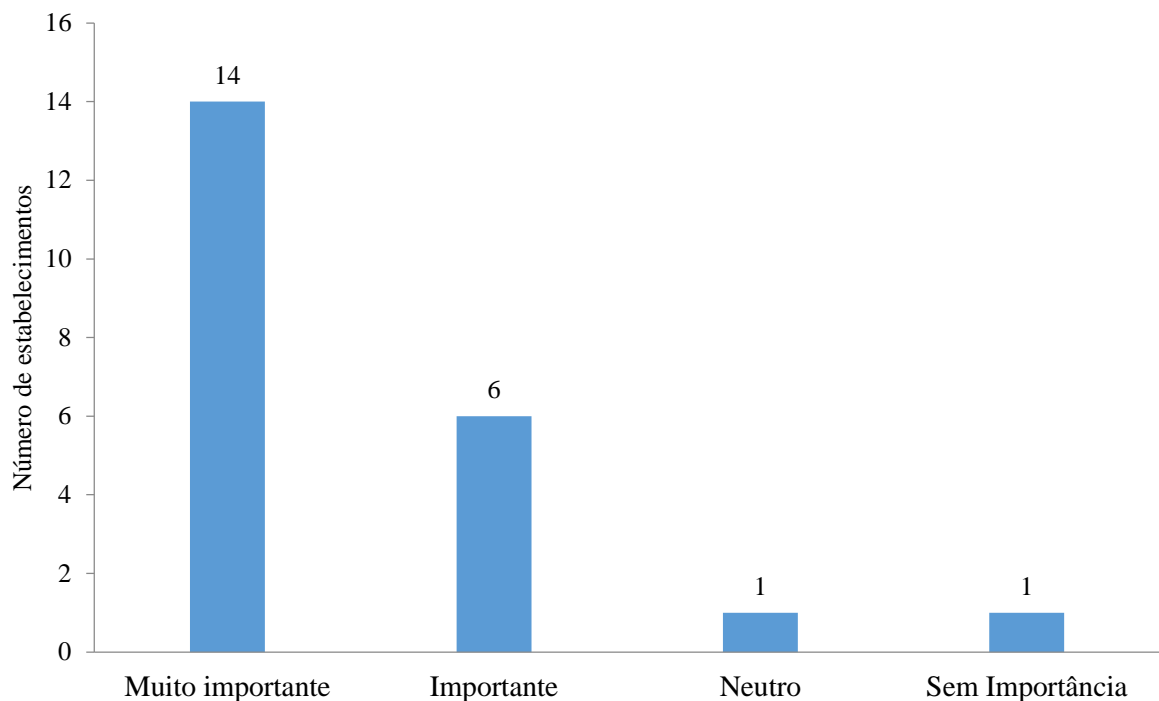


Figura 7: Percepção da importância de equidade de gênero na força de trabalho.

Questionadas sobre aos benefícios percebidos por contratar mulheres em seus empreendimentos 18 (81.82%) afirmaram que contratavam mulheres por estas promoverem um ambiente de trabalho positivo, 09 (40.91), deixaram ficar que as mulheres tendem a melhorar a satisfação dos clientes, 06 (27.27%) disseram que ter mulheres na sua empresa traz uma boa imagem a mesma, 02 (9.09%) afirmaram que ter mulheres na sua massa trabalhadora não lhes trazia benefícios significativos, não obstante 02 (9.09%) deixaram ficar que as mulheres na sua empresa traziam diversas perspectivas.

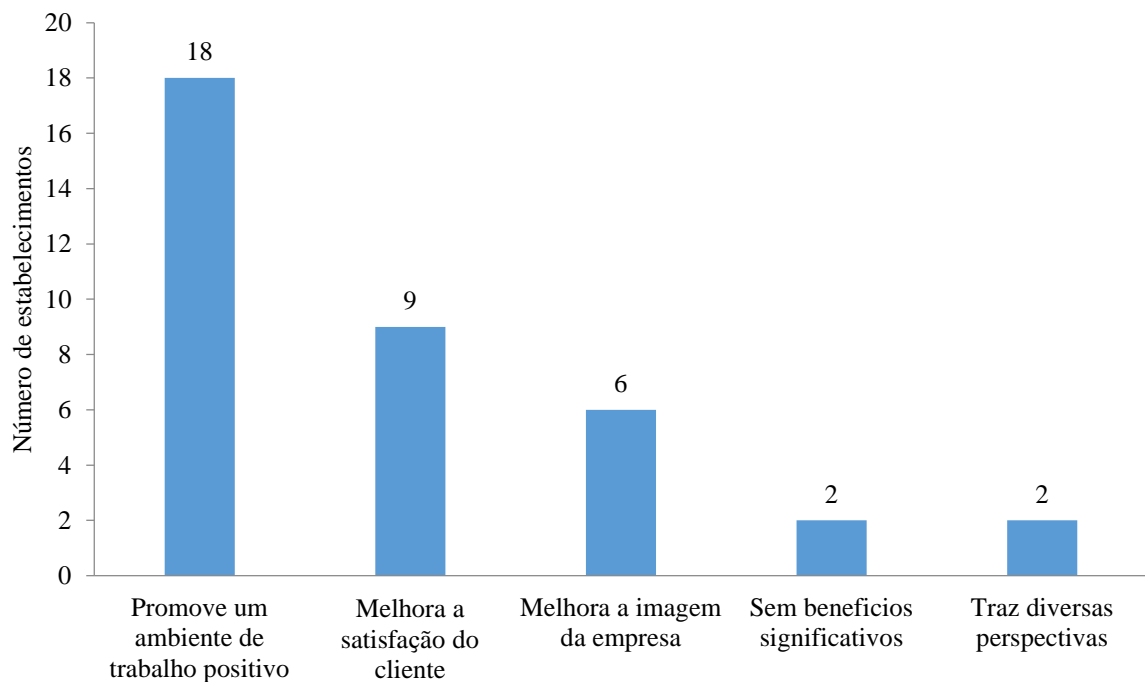


Figura 8: Benefícios advindos da contratação de mulheres nos estabelecimentos inquiridos.

Questionados sobre os desafios, ou barreiras, encontrados pela contratação de mulheres, 12 gestores afirmaram que o maior desafio era a falta de candidatas qualificadas e o desafio de ultrapassar os problemas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, 9 afirmaram ter como desafios, normas culturais e sociais, 6 consideraram a questões de segurança como desafio encontrado, 5 gestores afirmaram as implicações de custos como barreira em contratar mulheres, e 2 disseram não ter desafios significativos em contratar mulheres. Contudo, 20 estabelecimentos indicaram que mulheres e homens têm oportunidades iguais de progressão na carreira (Figura 8).

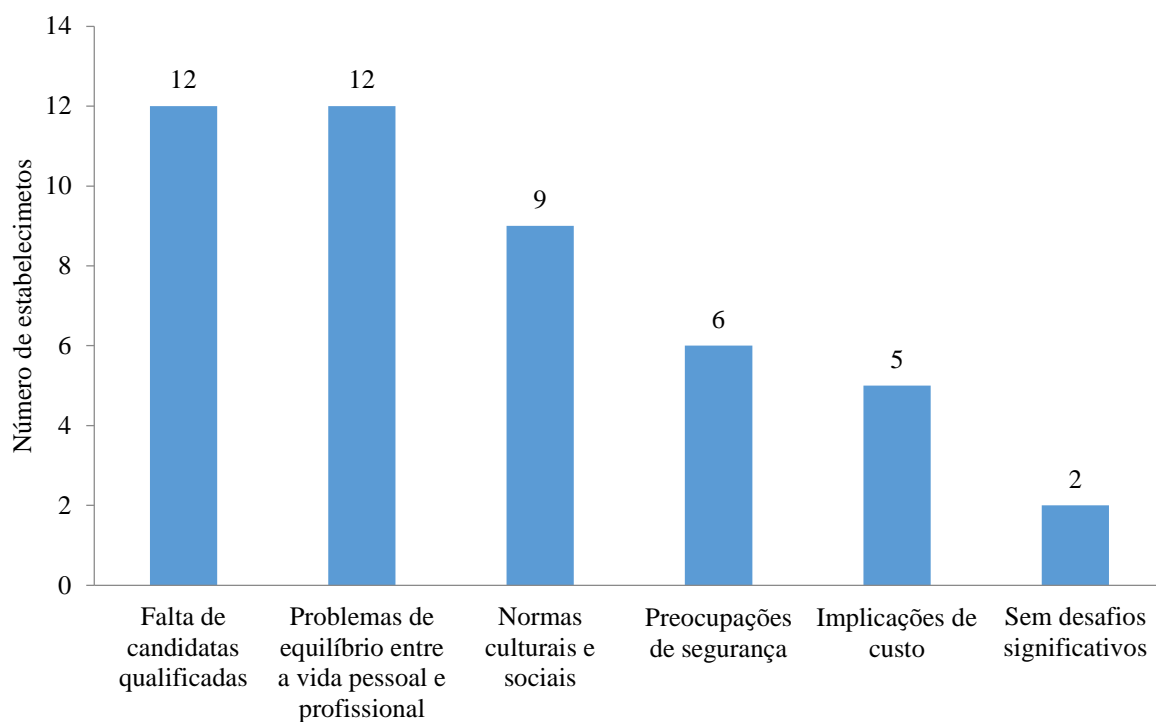


Figura 9: Desafios /Barreiras advindos da contratação de mulheres nos estabelecimentos inquiridos.

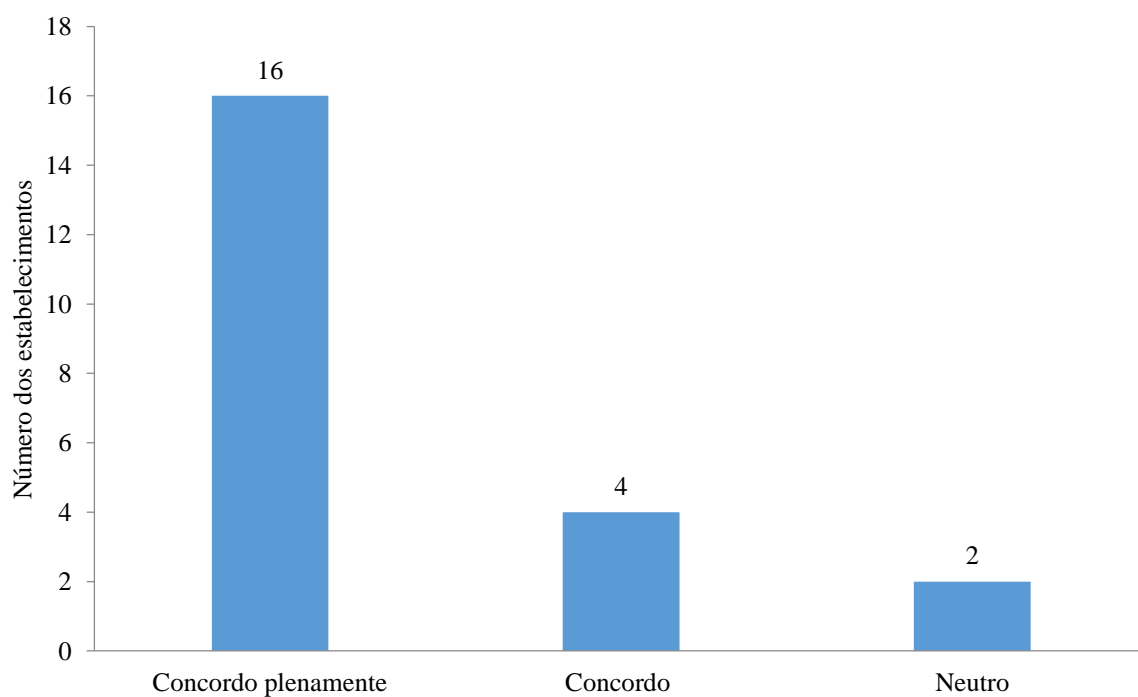


Figura 10: Grau de concordância em relação a iguais oportunidades de progressão entre homens e mulheres nos estabelecimentos inquiridos.

3.2.1 Recrutamento e treinamento

Questionados em relação à frequência com que os empreendimentos visavam especificamente as mulheres em suas campanhas de recrutamento, 8 (36.36%) consideraram que por vezes procuravam por mulheres nas suas campanhas, 7 (31.82%) consideraram que nunca visavam especificamente mulheres, 3 (13.64%) admitiram que em suas campanhas de recrutamento sempre procuravam mulheres e somente 1 (4.55%) afirmou que em suas campanhas de recrutamento sempre procurava por mulheres (Figura 8).

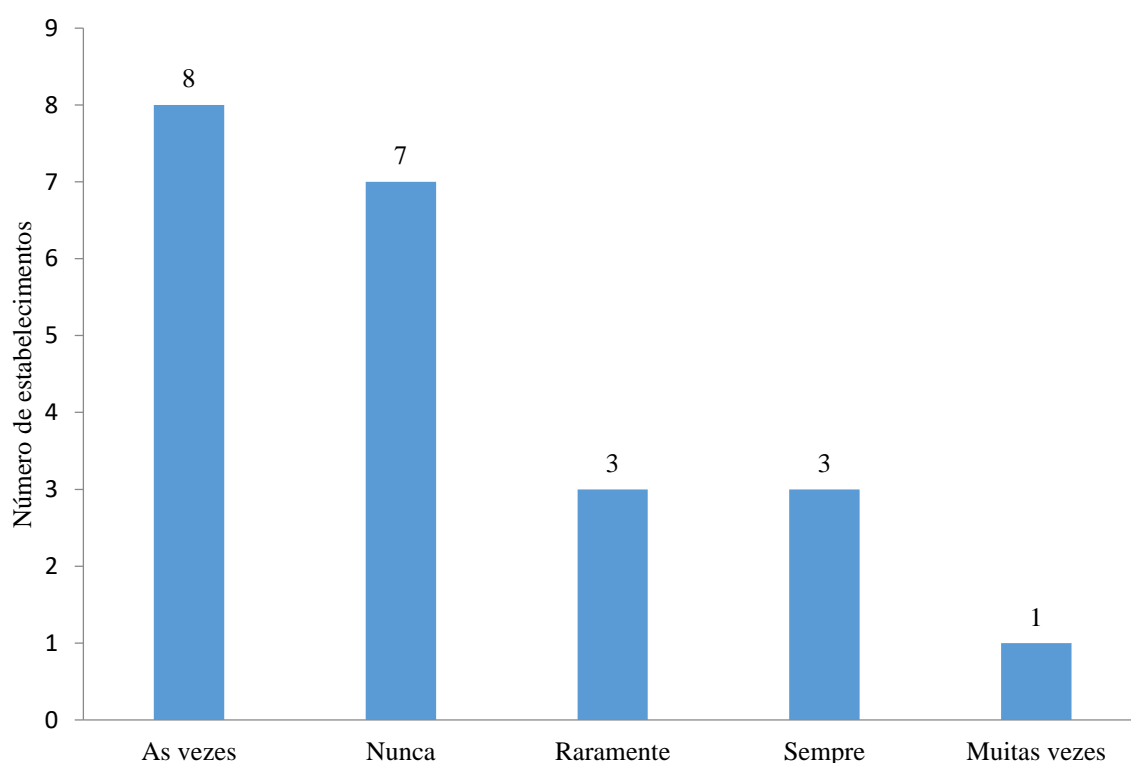


Figura 11: Frequência de contratação de mulheres em suas campanhas de recrutamento.

Questionados sobre a existência de algum programa de treinamento projectado especificamente para apoiar as trabalhadoras em sua empresa, 19 (86.36%) indicaram a inexistência do mesmo, tal como mostra a Figura 10. Os estabelecimentos que assumiram a existência de um programa de treinamento projectado especificamente para apoiar as trabalhadoras (n = 3;13.64%) indicaram que estes consistem em oferecer pequenas formações em gestão empresarial, gestão de *stock*, *housekeeping*, formação em planeamento e organização de eventos, técnicas de vendas, atendimento ao cliente e serviços de primeiros socorros.

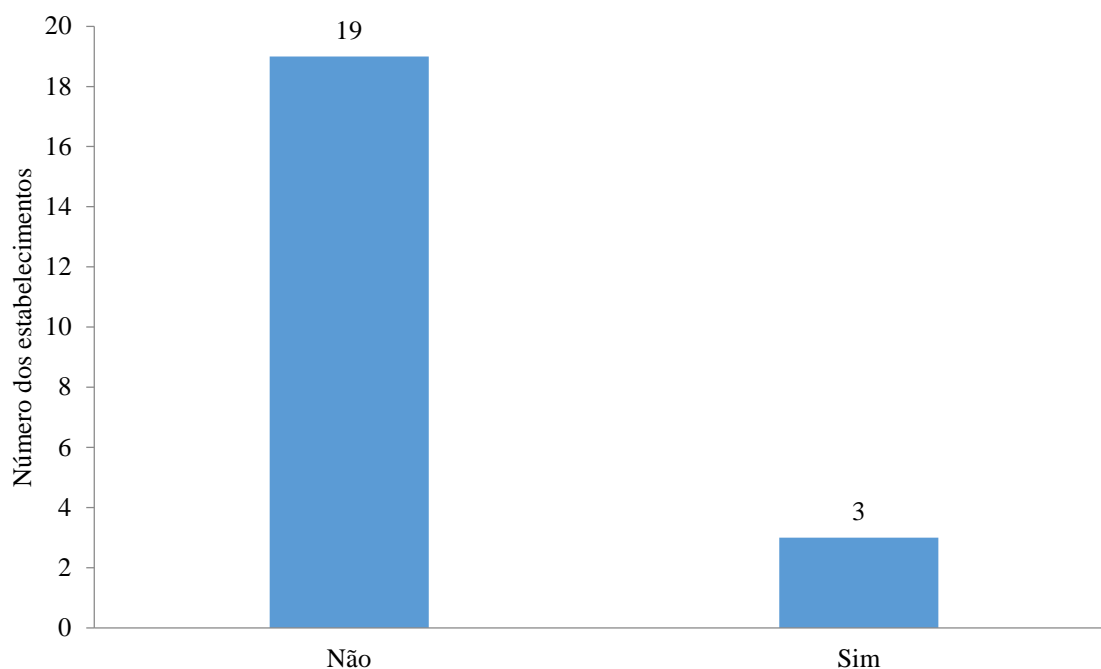


Figura 12: Variação das respostas quanto a existência de programas de treinamento.

3.3 Factores que influenciam as decisões dos empregadores na contratação de mulheres nos empreendimentos turísticos.

A análise de regressão múltipla indicou a não existência de associação entre a frequência com que o empreendimento visava as mulheres especificamente para o emprego e a percentagem de mulheres empregadas ($B = 1,37$, $SE = 1,5$, $p = 0,37$), a existência de uma política específica de promoção da equidade de género ($B = 1,26$, $SE = 1,26$, $p = 0,34$) e a sua percepção sobre a importância de igual importância para o desenvolvimento do portador ($B = 1,7$, $SE = 1,7$, $p = 0,32$), conforme indicado na Tabela 1. Todas estas variáveis contribuíram com 22,9% da frequência geral do estabelecido teve na selecção de mulheres para emprego (Tabela 2), gerando condições para se assumir a hipótese nula ($B = 2.5$, $SE = 0.29$, $p < 0.001$) de que não há variação nas preferências de contratação de mulheres nos estabelecimentos turísticos localizados na área urbana do município de Inhambane.

Tabela 1: Coeficientes do modelo de regressão múltipla

Modelo		Não padronizados	Erro padrão (SE)	t	p
H ₀	(Intercept)	2.545	0.292	8.710	< 0.001
H ₁	(Intercept)	0.314	1.217	0.258	0.800
	P1 (3)	1.373	1.497	0.917	0.374
	P1 (4)	0.745	1.261	0.591	0.563
	P1 (5)	1.314	1.448	0.907	0.379
	P3 (1)	1.255	1.261	0.995	0.335
	P8 (4)	1.691	1.655	1.022	0.323
	P8 (5)	1.373	1.497	0.917	0.374

Fonte: Elaboração própria

Tabela 2: Resumo do modelo de regressão linear múltipla

Modelo	R	R²	Adjusted R²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	1.371
H ₁	0.547	0.299	0.019	1.358

Fonte: Elaboração própria

3.4 Discussão dos resultados

A luz dos resultados obtidos no trabalho de campo foi possível perceber, que em alguns empreendimentos turísticos no MI, ainda prevalece o problema da desigualdade de género. Nem todos os empreendimentos têm preferência em mulheres nas suas campanhas de recrutamento, o que lhes interessa é a experiência profissional que ela possui e não o facto de ser ou não mulher e merecer algum privilégio. Assim, quanto as barreiras e/ou desafios encontrados pela contratação de mulheres nos empreendimentos turísticos, conforme percebido pelos empregadores, indicaram, Falta de candidatas qualificadas, problemas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, normas culturais e sociais.

Considerando os resultados da Figura 1 e 10, é possível observar que quanto a classificação dos empreendimentos turísticos os restaurantes é que estão a liderar o mercado, e os cargos mais ocupados pelas mulheres que trabalham nesses empreendimentos são de limpeza e servente de mesa. Como salienta Barreto (2003, p. 2) “o turismo demanda muita mão-de-obra

feminina, tanto na área de trabalhos manuais, dentro da hotelaria, por exemplo, quanto no chamado *front line* recepcionistas, serventes, vendedoras, todos são trabalhos preferencialmente femininos”. (ARAÚJO, 2015), as mulheres são contratadas por causa das suas habilidades femininas que estão vinculadas ao trabalho reprodutivo que são consideradas essenciais ao sector de serviços, vinculadas à hospitalidade. Essas características são importantes para a inserção das mulheres no sector.

De acordo com Dias (2008), o fenómeno turístico influencia o comportamento e atitudes das pessoas que estão relacionadas a actividade turística (os residentes de uma localidade turística, os gestores, os que trabalham no sector e os turistas), tornando-se assim um factor social a ser estudado em suas particularidades. Também, a sociedade de uma maneira geral, suas problemáticas, reflectem no turismo, como é o caso das relações de género. Género é um elemento constitutivo das relações sociais a partir das diferenças percebidas entre os sexos, tendo como base discussões de poder (Scott, 1995).

O conceito de género é organizado e problematizado na segunda onda do feminismo, à qual já nos referimos neste trabalho, através das feministas, que passaram a utilizá-lo como distinto de “sexo” (LOURO, 1997), de modo a demonstrar que os significados que comportam e distinguem o feminino e o masculino são fundamentalmente sociais, rejeitando o determinismo biológico implícito no termo sexo (SCOTT, 1995). Nesse sentido: “Para que se compreenda o lugar e as relações de homens e mulheres numa sociedade importa observar não exactamente seus sexos, mas sim tudo o que socialmente se construiu sobre os sexos.” (LOURO, 1997)

Ao analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho foi possível considerar que a articulação dos papéis familiares e profissionais limita muito a disponibilidade existente das mulheres para o trabalho, pois, as mesmas dependem de uma complexa combinação de características pessoais e familiares. Nesse sentido é relevante entender “que o trabalho das mulheres não depende apenas da demanda do mercado e das suas necessidades e qualificações para atendê-la, mas decorre também de uma articulação complexa, e em permanente transformação, citado por Lisboa (2012).

Quanto as barreiras enfrentadas pelas mulheres nos empreendimentos turísticos, entrevistadas apontaram a dificuldade de conciliar o trabalho e a vida pessoal devido a forma exagerada de trabalho (turnos) e a exigência de trabalho nocturno, associado à ausência de

transporte de regresso à casa nas noites, complicações para participar em cerimónias familiares, são proibidas até de ficar doente.

Procurou-se perceber as atitudes dos empregadores no sector do turismo em relação à contratação de mulheres ouvindo deles a importância de ter diversidade de género as mulheres o género feminino, as respostas dos gestores foram unânimes, anisando os estabelecimentos turísticos inquiridos, observou-se que a preferência em contratação de mulheres vai de acordo com cada estabelecimento mas mesmo assim prevalece a ideia de ter diversidade de género em sua massa trabalhadora. Apesar de alguns terem preferência em contratar mulheres por lhes proporcionarem diversas perspectivas.

Apontam que os cargos mais elevados como os de gerente são ocupados em sua maioria por homens. Muitas vezes, no turismo, as mulheres são contratadas por causa das suas “habilidades femininas” que estão vinculadas ao trabalho reprodutivo, pois estão associadas a elas características que são consideradas essenciais ao sector de serviços, vinculadas ao bem receber. Porém, mesmo com essas características consideradas “positivas” para o ingresso das mulheres no sector da hotelaria, como foi constatado por (Costa e et al., 2011)

As mulheres começaram a ser introduzidas no mercado de trabalho em cargos inferiores aos dos homens e de baixa remuneração em áreas ligadas ao trabalho reprodutivo (tecer, servir, cuidar, costurar, fiar) e no sector de serviços (balconista, telegráfica, secretária). No entanto, a medida que as mulheres foram ocupando espaço no mercado de trabalho, os cargos exercidos por elas foram desvalorizados e rebaixados socialmente e economicamente, como é o caso da profissão de professora. E, ao contrário, quando os homens começam a ocupar os cargos tidos como femininos, esses começam a ser valorizados, como é o caso das cozinheiras e dos chefes de cozinha (RITCHER, 2002).

4. CONCLUSÃO

O objectivo principal proposto no presente estudo, tinha por finalidade avaliar as atitudes dos empregadores em relação a contratação de mulheres no sector do turismo. Sendo assim, constatou-se que os estabelecimentos turísticos têm na sua maioria preferência em mulheres nas suas campanhas de recrutamento, mas não pela experiencia que elas possuem, e sim pelos benefícios que poderão trazer a empresa por serem do género feminino. Ademais estes gestores indicavam ter entre 61e 80% da sua massa trabalhadora do sexo feminino.

A questão da mulher no turismo pode ser investigada a partir de diferentes perspectivas. Os estudos auxiliam no mapeamento da área, identificando os desafios as barreiras e oportunidades para mitigar as desigualdades. Além disso, os resultados obtidos sobre o tema podem fornecer subsídios para transformar as desigualdades vigentes no contexto feminino no sector do turismo.

A realização da presente pesquisa foi motivada pela aparente discrepância entre a valorização das mulheres no sector do turismo na cidade de Inhambane também pelo facto da existência de maior concentração de estabelecimentos turísticos e por Inhambane considerar-se um destino turístico de grande relevo e de reconhecimento a nível nacional e internacional Os resultados revelam há existência de desigualdades na ocupação de cargos, já que a proporção de mulheres varia de acordo com a actividade económica. De maneira geral, as mulheres são maioria nas carreiras e actividades tradicionalmente associadas aos papéis atribuídos à mulher no ambiente doméstico e na sociedade, como nos serviços de alimentação e hospedagem, mesmo assim elas consideram que o processo de recrutamento sempre foi justo, por lhes permitirem realizar pequenos estágios para enriquecer sua experiencia profissional.

Uma outra conclusão tirada é que muitas mulheres que trabalham no sector do turismo olham para este sector com um futuro encorajador, salientar que muitas dessas mulheres, são donas de casa e tem um familiar por alimentar, contas por pagar. Esta situação não significa que essas mulheres não têm sonhos de um dia gerirem seus próprios negócios ou trabalharem em outros sectores.

Tendo este estudo o foco nos empreendimentos turísticos da cidade de Inhambane, procurou se perceber os factores que influenciam os gestores na contratação de mulheres em seus estabelecimentos, foi necessário procurar entender dos gestores, os benefícios e desafios percebidos de contratar mulheres para exercerem determinados papéis.

Concluiu-se também que não havia existência de associação entre a frequência com que o estabelecimento visava as mulheres especificamente para o emprego e a percentagem de mulheres empregadas nos empreendimentos turísticos.

Esperamos que os resultados desta pesquisa, informem e sensibilizem todos agentes públicos, incluindo trabalhadores dos empreendimentos turísticos, consumidores e, sobretudo, gestores. Ademais, os resultados também auxiliam na compreensão da expressão das desigualdades em cada contexto específico, favorecendo o estabelecimento e a revisão de políticas públicas e organizacionais. Em especial, espera-se que os resultados do estudo contribuam para as políticas de contratação, questões sobre assédio moral e sexual, promoções de carreira e empreendedorismo, entre outras. Os dados também apontam a importância de reconhecer as necessidades especiais da mulher quando ela assume responsabilidades no cuidado com a família. As empresas precisam reconhecer que as mulheres estão frequentemente escolhendo entre carreira e maternidade porque não podem fazer as duas coisas sem flexibilidade e apoio.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AGY, Aleia. Desigualdades de género em contextos rurais em Moçambique: estudos de caso em localidades na província de Nampula. Maputo. 2017.
2. ALARCÓN, Daniela Moreno e MULLOR, Ernest Cañada. Dimensiones de género en el trabajo turístico. Informes em contraste. Alba Sud Editorial, n. 4, 2018.
3. BOLACHA, Natália. A Mulher Moçambicana na Ocupação de Cargos de Decisão: um estudo de caso no âmbito das direcções provinciais de Nampula. Lisboa, UCP. 2013.
4. CAVAZOTTE, Flávia. et al. Desigualdade de género no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. R. Adm. São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar. 2010.
5. CITE (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego). 2008. *Solucionário: um instrumento para a promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas*. Lisboa. COLPRINTER-Industria gráfica, Lda
6. Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (2003); *Manual de formação de formadores/as em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens*.
7. COSTA, Carlos; CARVALHO Inês e BREDÁ, Zélia (s.d.). *Igualdade de Género e Responsabilidade Social das Empresas de Turismo: Fórum Nacional Empresas, Empresários e Responsabilidade Social*;
8. FARA, Marta. Género e políticas públicas. Estudos Feministas, Florianópolis, 2004.
9. FRANCYELE e SELISTER, *O Desafio da Igualdade de Género na Gestão do Turismo*, pdf.
10. GIL, António Carlos. Como Elaborar Projectos de Pesquisa. 4ª Edição, São Paulo: Atlas, 2002.
11. GOVERNO de Portugal (2003). *Manual de Formação em Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres*, CITE, in Fascículo IV Caderno Prático para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal, [online]; Disponível em http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf, [consultado em 04/5/ 2016, às 9h:14min].
12. KARBERG, Sindy. Participação Política das Mulheres e a sua influência para uma maior capacitação da Mulher em Moçambique. Friedrich Ebert Stiftung, 2015.
13. Maia, Alexandre Gori (2017). *Econometria: conceitos e aplicações*. Cap. 6.

14. MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002
15. MILALI, Aneth. Gestão de Resíduos Sólidos em Destinos Turísticos: Uma Análise da Marginal do Município de Inhambane: Inhambane 2018.
16. MOÇAMBIQUE - INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA (INE). Mulheres e Homens em Moçambique. Maputo: INE, 2017. Inquérito Integrado à Força de Trabalho (IFTRAB, 2004/05): Relatório Final. Maputo, 2006.
17. MOÇAMBIQUE- MINISTÉRIO DE ECONOMIA E FINANÇAS. Brochura sobre Indicadores dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. Maputo, 2015.
18. MOÇAMBIQUE- MINISTÉRIO DO GÉNERO, CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL. Perfil de Género de Moçambique. Maputo, 2016.
19. MOESCH, M. A produção do saber turístico. São Paulo: Contexto. 2000.
20. MONJANE, Valuarda. Participação Feminina no Mercado de Trabalho em Moçambique. Maputo, 2011.
21. RICHARDSON, Roberto. Pesquisa Social: Métodos e Técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.
22. RINALDI, Azurra e SALERNO, Irene. A disparidade de género no turismo e o seu impacto potencial no desenvolvimento dos países emergentes, 2019.
23. SANTANA, Jacimara. Mulher e notícias: os discursos sobre as mulheres de Moçambique na revista tempo (1975-1985). Salvador, 2006
24. SARMENTO, Enilde. O Papel da Mulher no Desenvolvimento: O Caso de Moçambique. Espanha, 2011.
25. SCOTT, Joan W. A mulher trabalhadora, IN: História das Mulheres no Ocidente, vol. 4: O Século XIX, (Org.) Georges Duby e Michelle Perrot. Porto: Edições Afrontamento, 1991, p. 443 – 475
26. SELLTIZ, Claire, et al. Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais. São Paulo: EPU, 1984
27. SERPA, Nara. A Inserção e a Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho: Questão de Género. Fazendo Género - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. 2010.
28. SILVA, Maria. O Processo de Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Angolano: Estratégias, Trajectórias e Contextos Socioprofissionais. Lisboa, ULHT/FCSH, 2013.
29. SOARES, Vera. Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e directrizes. São Paulo: URBIS, 2004.

30. SOUZA, Pedro; MEDEIROS, Marcelo. Diferencial Salarial Público-Privado e Desigualdade de Renda per capita no Brasil. Est. Econ., São Paulo, vol. 43, n.1, p.5-28, jan.-mar. 2013.
31. TARTUCE, T. J. A. Métodos de pesquisa. Fortaleza: UNICE – Ensino Superior, Apostila. 2006.

Legislação

1. Código de Ética Mundial do Turismo;
2. Constituição da Republica de Moçambique;
3. Lei do turismo
4. Lei nº4/2004, de 17 de Junho de 2004 (Aprova a Lei do turismo), Publicado no BR nº, 1ª Serie.
5. Política do Turismo.
6. Regulamento de Empreendimentos Turísticos, Restauração e Bebidas e Salas de Dança

Apêndices

Apêndice A: Total dos estabelecimentos cadastrados a nível da cidade de Inhambane

Total dos estabelecimentos		Inquiridos	Indisponíveis	Encerrados
1	Paraíso da Família	X		
2	Rei dos Sabores	X		
3	IHE	X		
4	Manguela Light	X		
5	3DDD	X		
6	Barrabas		X	
7	Casa Jesen	X		
8	Lagoa Lunar	X		
9	Cantai ai Pescador Villas	X		
10	Maresmar	X		
11	Palmeira Brava	X		
12	Gaya Guato	X		
13	HCC	X		

14	Way- Not	X		
15	Bom gosto Refeições	X		
16	Africa Tropical	X		
17	Visual Lounge	X		
18	Tuga	X		
19	Monte Carlo	X		
20	Prato Fino	X		
21	Villa Luiza	X		
22	HI	X		
23	Girassol		X	
24	Cantinho das ameijoas		X	
25	Guest house Tia Adelia		X	
26	Clube Ferroviario		X	

27	Madina'sGuest House			X
28	Verdinhos			X
29	Rest. do Clube Ferroviário		X	
30	Ti Jamu		X	
31	Tic-Tic			X
32	Lanchonete			X
33	Ngoma		X	
34	Restaurante Ribatejano			X
35	Hoyo-Hoyo	X		
36	MHL TURISM SA			X
37	Baia Tropical			X

Fonte: Adaptado com base nos dados da DTCTI



Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane

Atitudes e Comportamentos dos Empregadores em Relação à Contratação de Mulheres no Sector do Turismo em Inhambane

Este inquérito deverá fornecer uma visão abrangente das atitudes e práticas actuais relativamente à contratação de mulheres no sector do turismo em Inhambane. Ajustes podem ser feitos com base no foco e nos requisitos específicos da pesquisa. As suas respostas serão mantidas confidenciais e usadas apenas para fins de pesquisa académica.

Secção 1: Práticas actuais de Emprego

1. Que percentagem dos funcionários são mulheres?

- ☐ 0-20%
- ☐ 21-40%
- ☐ 41-60%
- ☐ 61-80%
- ☐ 81-100%

2. Em que funções as mulheres são predominantemente empregadas na sua empresa? (Marque todas as opções aplicáveis)

- ☐ Recepção
- ☐ Serviço de limpeza
- ☐ Serviços de alimentos e bebidas
- ☐ Guias de turismo
- ☐ Gestão

Outra (por favor, especifique): _____

3. O estabelecimento tem alguma política específica em vigor para promover a igualdade de género em suas práticas de contratação?

☐ Sim

☐ Não

4. Se respondeu “Sim” na pergunta anterior, em que consiste?

Secção 2: Atitudes e Percepções dos Gestores

5. Quão importante você acredita que é, ter diversidade de género em sua força de trabalho?

☐ Muito importante

☐ Importante

☐ Neutro

☐ Sem importância

☐ Muito sem importância

6. Quais são os benefícios percebidos de contratar mulheres em sua empresa? (Selecione tudo que se aplica)

☐ Melhorar a imagem da empresa

☐ Traz diversas perspectivas

☐ Melhora a satisfação do cliente

☐ Promove um ambiente de trabalho positivo

☐ Sem benefícios significativos

Outro (por favor, especifique): _____

7. Quais são os desafios ou barreiras encontrados pela contratação de mulheres no sector do turismo? (Selecione tudo que se aplica)

Falta de candidatas qualificadas

- ☐ Normas culturais ou sociais
- ☐ Preocupações de segurança
- ☐ Problemas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- ☐ Implicações de custo
- ☐ Sem desafios significativos

Outro (por favor, especifique): _____

8. Qual é o seu grau de concordância em relação à seguinte frase: “As mulheres e homens têm oportunidades iguais de progressão na carreira na sua empresa”.

- ☐ Concordo plenamente
- ☐ Concordo
- ☐ Neutro
- ☐ Discordo
- ☐ Discordo fortemente

Secção 3: Recrutamento e Treinamento

9. Com que frequência o estabelecimento visa especificamente as mulheres em suas campanhas de recrutamento?

- ☐ Sempre
- ☐ Muitas vezes
- ☐ às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

10. O estabelecimento oferece algum programa de treinamento projectado especificamente para apoiar as trabalhadoras?

- ☐ Sim

☐ Não

10a. Se sim, descreva os programas:

_____S

ecção 4: Sugestões e Feedback

11. Que medidas acham que poderiam ser implementadas para melhorar a contratação e retenção de mulheres no sector do turismo?

12. Estaria disposto a participar em workshops ou sessões de formação para promover a igualdade de género na sua empresa?

☐ Sim

☐ Não

13. Algum comentário ou sugestão adicional sobre a igualdade de género no sector do turismo?

Secção 5: Informações Demográficas

Nome da Empresa: _____

Posição do respondente: _____

Número de funcionários: _____

Tipo de Serviços Turísticos Prestados: _____

Anos de Operação em Inhambane: _____

Obrigado pela participação



Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane

Experiências de Funcionárias do Sector do Turismo em Inhambane

Obrigado por aceitar participar desta entrevista. A mesma tem como objectivo compreender as experiências, desafios e percepções das funcionárias do sector do turismo. As suas respostas serão mantidas confidenciais e usadas apenas para fins de pesquisa. O tempo máximo previsto para a entrevista é de 30 min.

Secção 1: Informações básicas

1. Pode- me contar sobre você e seu papel actual no sector de turismo?
2. Há quanto tempo você trabalha no sector de turismo?
3. Quais são as suas principais responsabilidades em sua posição actual?

Secção 2: Experiência Profissional

4. O que a motivou a seguir carreira no sector de turismo?
5. Pode descrever sua experiência durante o processo de recrutamento para seu emprego actual?
6. Acha que o processo de recrutamento foi justo e imparcial? Pode explicar?

Secção 3: Ambiente de Trabalho

7. Como você descreveria o ambiente de trabalho na sua empresa?
8. Você se sente apoiada por seus colegas e supervisores? Você pode fornecer alguns exemplos?
9. Você encontrou algum desafio ou barreira como funcionária neste sector? Se sim, pode descrevê-los?

Secção 4: Desenvolvimento de Carreira

10. Acha que tem oportunidades iguais de progressão na carreira em comparação com seus colegas do sexo masculino? Pode explicar?
11. Há algum programa específico de treinamento ou desenvolvimento oferecido pelo seu empregador que tenha sido benéfico para você?
12. Que tipo de apoio ou recursos você gostaria de ver do seu empregador para ajudá-lo a progredir em sua carreira?

Secção 5: Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

13. Como você garante o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional em sua função actual?
14. O seu empregador fornece algum apoio ou acomodação para ajudá-lo a equilibrar trabalho e vida pessoal?

Secção 6: Percepções e Atitudes

12. Como você percebe a atitude do seu empregador e dos colegas em relação às funcionárias?
13. Acha que existem estereótipos ou preconceitos contra as mulheres no sector do turismo? Se sim, como eles afectam você?

Secção 7: Sugestões e Recomendações

14. Que mudanças ou melhorias você gostaria de ver em seu local de trabalho para melhor apoiar as funcionárias?
14. Que conselho você daria a outras mulheres que estão considerando uma carreira no sector de turismo?
15. Há mais alguma coisa que você gostaria de acrescentar sobre suas experiências ou sugerir para esta pesquisa?

Obrigado pela sua participação