New Trends in Qualitative Research

(cc) BY-NC-ND

VOLUME **20** | Nº **4**

DOI:
https://doi.org/10.36367/ntqr.20.4.2024.e1079

Fátima Regina Ney Matos

Edna Yolanda Spranger Vieira

Diego de Queiroz Machado

Isadora Ney Matos de Albuquerque

Data de Submissão: Outubro, 2023
Data de Revisão: Fevereiro, 2024
Data de Publicação: Setembro, 2024

O EFEITO "TETO DE VIDRO" EM ORGANIZAÇÕES ANGOLANAS

RESUMO

O Governo angolano está a desenvolver mecanismos para a redução das desigualdades de género no mundo do trabalho, quebrando barreiras culturais e tradicionais, tais como a natureza da mulher de ser esposa, mãe, cuidadora e doméstica. Assim, o objetivo desse trabalho foi compreender o impacto do efeito teto de vidro no contexto laboral de mulheres angolanas. Pretendeu-se também identificar se as mulheres angolanas percebem discriminação no ambiente de trabalho, se há diferença salarial entre géneros, se há equilíbrio entre vida privada e trabalho e se há divergências entre organizações públicas e privadas. Foi realizado um estudo qualitativo básico ou genérico, que inclui descrição, interpretação e entendimentos de padrões recorrentes. Participaram do estudo onze mulheres e como critério de inserção foram escolhidas mulheres angolanas exercendo funções em empresas públicas ou privadas. Como técnica de recolha foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas, que duraram cerca de 30 a 40 minutos. As entrevistas foram gravadas com a anuência das entrevistadas. Os dados recolhidos foram analisados de acordo com as técnicas de análise de conteúdo. Os resultados mostraram que a maioria das entrevistadas teve dificuldades em situar-se na pergunta, tendo em conta aquilo que percebem como discriminação, ou seja, não tem como ser discriminação uma situação já naturalizada; foram identificadas divergências entre organizações públicas e privadas e notou-se que existe uma maior segregação das mulheres, o que as remete na condição de terem de optar por umas das duas esferas (família ou trabalho). Todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros. Pode-se concluir que, o efeito teto de vidro impacta de maneira pouco hostil o contexto laboral de mulheres angolanas, sendo considerado mais como proteção e não como fator discriminatório.

Palavras-chave
Relações de Gênero; Teto de vidro; Mulheres angolanas.

THE GLASS CEILING EFFECT IN ANGOLAN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

The Angolan Government is developing mechanisms to reduce gender inequalities in the world of work, breaking cultural and traditional barriers, such as women's nature of being a wife, mother, caregiver and domestic worker. Thus, the objective of this work was to understand the impact of the glass ceiling effect in the work context of Angolan women. The aim was also to identify whether Angolan women perceive discrimination in the workplace, whether there is a gender pay gap, whether there is a balance between private life and work and whether there are differences between public and private organizations. A basic or generic qualitative study was carried out, which includes description, interpretation and understanding of recurring patterns. Eleven women participated in the study and as an inclusion criterion, Angolan women working in public or private companies were chosen. As a collection technique, individual semi-structured interviews were carried out, which lasted around 30 to 40 minutes. The interviews were recorded with the consent of the interviewees. The data collected was analyzed according to content analysis techniques. The results showed that the majority of interviewees had difficulties in locating the question, taking into account what they perceive as discrimination, that is, there is no way that a situation that is already naturalized can be discrimination; divergences were identified between public and private organizations and it was noted that there is greater segregation of women, which leaves them in the condition of having to choose between two spheres (family or work). All interviewees stated that they had equal pay between genders. It can be concluded that the glass ceiling effect impacts the work context of Angolan women in a less hostile way, being considered more as a protection and not as a discriminatory factor.

Keywords
Gender relations; Ceiling glass; Angolan women.

1. Introdução

O Governo angolano está a desenvolver mecanismos para a redução das desigualdades de género no mundo do trabalho, tentando quebrar barreiras culturais e tradicionais, tais como a natureza da mulher de ser esposa, mãe, cuidadora e doméstica bem como a noção da mulher como uma força de trabalho secundária (Abramo, 2007).

O fosso entre a proporção de mulheres com treino e formação profissional adequados e aquelas que atingem posições de proeminência nas organizações é elevado. Todos os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis na hierarquia. E mesmo quando as mulheres chegam a ocupar postos de liderança é frequente que seja em setores de atividades económicas tradicionalmente femininos (Nogueira, 2006).

Embora a sociedade adote um discurso de enaltecimento à ascensão da mulher, com a narrativa de sua conquista ao lugar público, essa manifestação torna-se vulnerável quando analisada pela ótica do chamado teto de vidro (Vaz, 2013), "uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres à níveis mais altos na hierarquia organizacional" (Steil, 1997, p. 62).

Diante deste contexto, assente numa abordagem qualitativa e a partir de uma pesquisa básica ou genérica, tem-se como objetivo compreender o impacto do efeito teto de vidro no contexto laboral de mulheres angolanas. Pretende-se identificar se as mulheres angolanas percebem discriminação no ambiente de trabalho, se há diferença salarial entre géneros, se há equilíbrio entre vida privada e trabalho e se há divergências entre organizações públicas e privadas.

2. Reflexões sobre Sexo e Género

Para uma melhor compreensão e interiorização do conceito de igualdade de género é preciso efetuar uma distinção entre o sexo e género. Nesta perspetiva, o sexo é a diferença biológica e fisiológica entre homens e mulheres. Por oposição, o conceito de género é um conceito social que remete para as diferenças existentes entre homens e mulheres, diferenças essas, não de carácter biológico, mas resultantes do processo de socialização. O conceito de género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que a sociedade espera dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social (Butler, 2003).

Scott (1995) conceitua género enquanto uma organização social de relações entre os sexos, uma vez que não se pode estudar a mulher de forma separada e isolada do homem. Rejeitam-se as explicações biológicas para as diversas formas de subordinação nas quais a mulher é naturalmente vista como inferior ao homem, tal como ser a mulher vinculada à maternidade e os homens a uma força muscular superior. "É uma maneira de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres" (Scott, 1995, p. 3). Assim, género indica uma relação social com ideias próprias sobre os papeis específicos dos homens e das mulheres, é uma construção social.

A ideia da mulher como o sexo frágil foi algo criado e, não necessariamente, surgiu de maneira natural reforçada pelas características que diferenciam os sexos como uma emotividade maior pelas mulheres, falando-se de forma geral e empírica. Dir-se-ia que um dos sexos açambarcou as funções afetivas e o outro as funções intelectuais", construindo uma ordem social que designava à mulher atividades a serem desempenhadas no meio familiar, o do homem na sociedade (Sousa, 2014).

A diferenciação entre sexo e género se desenvolve como um modo de distinguir as limitações e capacidades relacionadas às características sexuais biológicas particulares, dos padrões de identidade, modelos e estereótipos moldados pelas características sociais e históricas (Izquierdo, 1994). Ainda estamos aprisionados pelo sistema sexo/gênero, que divide o corpo dualmente, pelo sistema hétero-normativo, que hierarquiza as relações (Butler, 2003).

2.1 A mulher e o "teto de vidro"

A inserção da mulher no mundo do trabalho, ao longo desses anos, vem acompanhada de elevada discriminação, não só em relação à qualidade de suas ocupações, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre homens e mulheres (Maia & Lira, 2004).

Para Aparício et al. (2009), as mulheres encontraram inúmeros obstáculos naturais e simbólicos, que dificultavam sua inserção no mercado de trabalho, dado que a sociedade adotava uma postura rígida e preconceituosa a respeito das atividades atribuídas à mulher. A maior participação das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres, inclusive em cargos de liderança (Abramo, 2001).

Henderson (2016) aponta que as mulheres ainda não ocupam, quando comparadas aos homens, posições no alto das pirâmides organizacionais. As desigualdades de género ocorrem nas mais diferentes instâncias como em salários inferiores, divisão sexual do trabalho, sub-representação nos níveis executivos, entre outras (Mello & Marques, 2019), o que aponta para o fenômeno do teto de vidro.

Steil (1997) aponta que o teto de vidro é uma espécie de "barreira sutil" que impede as mulheres de alcançar posições mais elevadas na hierarquia empresarial, indicando que essas posições estão reservadas apenas aos homens. Ainda que consigam alcançá-las, conforme explica Strober (1984), as mulheres enfrentam o fenômeno da "gorjeta", em que profissões de nível superior, tipicamente masculinas e tradicionalmente bem remuneradas, sofrem quedas de poder aquisitivo quando passam a ser dominadas por elas.

As posições superiores na esfera produtiva destinam-se prioritariamente aos homens, com os mesmos ocupando funções de forte valor social, enquanto a esfera reprodutiva é destinada às mulheres; e tem dois princípios organizadores: o de separar (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres), e o de hierarquizar (o trabalho do homem tem mais valor do que o da mulher) (Kergoat, 2009).

3. Método

Esse estudo apresenta um caráter interpretativista. O paradigma interpretativista procura entender o mundo sob o ponto de vista dos atores, em um nível de experiência subjetiva, visto que os fenômenos sociais não são entidades objetivas, mas regras e significados que evoluem nas ações de seus atores (Scherer, 2005).

Creswell e Creswell (2021) acrescentam que a pesquisa qualitativa é interpretativista em sua essência, pois procura compreender os participantes em seus contextos específicos, utilizando uma abordagem aberta que revela significados construídos e símbolos.

Quanto à natureza, a pesquisa é classificada como qualitativa. O valor da pesquisa qualitativa para o estudo das relações sociais deve-se ao fato da pluralização das esferas da vida, permitindo a análise de casos em sua particularidade temporal e local, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos (Flick, 2009).

Na pesquisa de natureza qualitativa, a realidade é múltipla e subjetiva, as experiências dos indivíduos e suas perceções são aspetos úteis e importantes. A realidade é construída em conjunto entre pesquisador/a e pesquisado/a, por meio das experiências individuais de cada sujeito (Patias & Hohendorff, 2019). Procura compreender "o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis" (Minayo, 1994, p.22). Preocupa-se fundamentalmente com o processo e as experiências vividas.

De acordo com a tipologia proposta por Merriam (1998), foi realizado um estudo qualitativo básico ou genérico, que inclui descrição, interpretação e entendimentos de padrões recorrentes.

Como critério de inserção foram escolhidas para o estudo mulheres angolanas exercendo funções em empresas públicas ou privadas. Previamente foi feito um contato para explicar o objetivo da investigação e solicitar a participação voluntária. Foi garantido o sigilo e todas assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como foram informadas que poderiam desistir de participar a qualquer momento.

No sentido de preservar o anonimato das entrevistadas, as suas falas estão assinaladas com a letra "E", seguida pelo número que corresponde à ordem pela qual a entrevista foi realizada, de acordo com a Figura 1, abaixo:

Entrevista	Idade	Estado civil N.º Filhos	Nível Académico	Ocupação Profissão	Empresa	Nível Salarial em Euros
E_1	27	Casada 1 filho	12º Ano	Rececionista	Privada (Internacional)	143 a 286
E_2	35	Casada 3 filhos	12º Ano	Técnica Administrativa	Pública	143 a 286
E_3	29	Solteira s/filhos	12º Ano	Secretária	Pública	143 a 286
E_4	32	Casada 1 filho	Licenciada	Secretária Executiva	Pública	429 a 571
E_5	59	Solteira 1 filho	Licenciada e Pós-graduada	Secretária Geral (Diretora Nacional)	Pública	4.286 a 5.714
E_6	32	Casada 2 filhos	12º Ano	Fiscal	Pública	571 a 714
E_7	45	Casada 5 filhos	12º Ano	Enfermeira (Chefe da Supervisão)	Pública	143 a 286
E_8	29	Casada 1 filho	Licenciada e Pós-graduada	Auditora (Chefe de Equipa)	Privada	2.500 a 5.000
E_9	62	Divorciada 2 filhos	Licenciada	Administradora	Pública	1.143 a 1.429
E_{10}	35	Casada 3 filhos	3º Ano ISCED 12º (Educação)	Professora Coordenadora de Disciplina	Pública	143 a 286
E_{11}	49	Casada 1 filho	Doutoranda	Professora Universitária e Diretora de RH	Privada	1.143 a 1.286

Figura 1. Perfil das Entrevistas

Em pesquisas qualitativas, não se pretende a generalização dos resultados e sim o "aprofundamento, a abrangência e a diversidade no processo de compreensão, seja de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma política ou de uma representação" (Minayo, 2007, p. 197). Assim, a inserção dos sujeitos deu-se por acessibilidade e continuou com a estratégia "bola-de-neve", na qual um sujeito aponta outros que possuam características de interesse da pesquisa (Bogdan & Biklen, 1994).

A recolha de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais semiestruturadas, pois esse tipo de entrevista possibilita o acesso em profundidade às experiências e aos pontos de vista das pessoas.

O guião da entrevista, em sua primeira parte, solicitava informações sobre os dados sociodemográficos. A segunda parte foi composta por nove perguntas abertas, referentes aos objetivos do estudo.

As entrevistas duraram cerca de 30 a 40 minutos, foram conduzidas via Messenger, WhatsApp, por telefone e presenciais. As entrevistas foram gravadas com a anuência das entrevistadas. Das 11 entrevistas, duas foram presenciais, em Lisboa, três por telefone e seis em Angola, via internet (WhatsApp e Messenger).

O tratamento dos dados foi feito por Análise de Conteúdo, que possibilita formular deduções lógicas por meio da análise qualitativa, explorar hipóteses, questões ou pressupostos, podendo ser aplicada a vários tipos de pesquisas, sendo uma técnica de análise utilizada comumente em pesquisas qualitativas (Bardin, 2011).

Chizzotti (2006) aponta que o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas.

A frequência com que surgem determinados elementos nas comunicações permite uma codificação do material, levando o pesquisador a apreender a visão social de mundo por parte dos sujeitos, autores do material textual em análise (Cappelle; Melo; & Gonçalves, 2003).

4. Discussão

Ao longo dos últimos anos, apesar da globalização e da emancipação da mulher, em Angola e do aumento significativo de mulheres em cargos de liderança, ainda assim, segundo Nogueira (2006) continua a ser raro encontrar mulheres em altos cargos associados ao poder político ou ao mundo económico.

> O Diretor manda-me chamar, vira-se para mim e diz, com aquele ar de Chefe não é!... olha, eu vou lhe dar um castigo, e eu pergunto "castigo porquê?" Ah... você vai ter de fazer o Relatório da Direção ou do Departamento [...] era um tipo de Relatório muito específico, não tinha como, tinha que narrar factos que ocorressem naquele período, as variações

> registadas daquele período e então é... eu quando fiz chegar ao Senhor, ele viu o Relatório, leu aquilo, olhou para mim e disse... você está de parabéns, eu disse: eu estou de parabéns, porquê? Você fez aqui um trabalho bonito, eu disse; mas eu sempre fiz isso, era eu sempre a fazer o Relatório [...] era um documento feito por mim e depois capeado já por uma síntese que era feita pelo chefe de Departamento (E-9).

A fala da E-9 vem ao encontro do que Acker (2004) aponta como a construção de papeis e atributos de género, que são diferenciados e hierarquizados por importância, como ser o relatório executado pela mulher, mas assinado pelo homem, hierarquicamente mais importante. Uma situação comum, visto que o relatório era sempre feito pela entrevistada.

O fosso entre a proporção de mulheres com treino e formação profissional adequados e aquelas que atingem posições de proeminência nas organizações é elevado. Todos os dados indicam que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia (Nogueira, 2006). Conforme as falas das entrevistadas, o tempo para se alcançar um cargo de chefia ou supervisão é muito longo.

> Um belo dia fui trabalhar e chamaram-me no Gabinete da chefe máxima para me dar a notícia que eu iria para chefiar a área da supervisão, isso já, no ano antepassado (2016), olha... depois de 19 anos (E-6)

> Foram por aí 26 anos, fui subindo aos poucos, não é... aquilo foi uma ascensão gradual, até atingir o cargo mais alto, que acredito para além deste, portanto, só o máximo, mas que é ocupado por uma única pessoa, [...] portanto, eu era a única pessoa do sexo feminino, éramos cinco, quatro homens e uma Senhora [...](E-9).

> Digamos que... sete anos..., há dez anos que eu estou na função pública e só há três anos estou no cargo, então foram sete anos de batalha, de cursos e conseguir almejar o cargo (E-10).

Pode-se perceber o efeito teto de vidro tanto no tempo quanto nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres para atingir um cargo de chefia (Morrison & Glinow, 1990).

> [...] é complicado estar a gerir equipa de pessoas mais velhas... principalmente em Angola que é um país muito patriarcal (“os homens é que mandam”) é muito complicado estar a receber ordens de mulheres, principalmente de uma “miúda”, é muito complicado mesmo, [...] (E-8).

> [...] Normalmente o trabalho que eu fazia que era o trabalho de fiscalização é... é executado por homens, mas eu era a única mulher no Departamento e muitas vezes deixavam-me de parte dos trabalhos de fiscalização, por ser mulher, [...] (E-6).

A fala da E-6 vem ao encontro dos achados de Puppin (2001) em relação ao desenvolvimento de estratégias de boicote dos funcionários homens em torno do trabalho de fiscalização por uma mulher.

No cenário de guerra ocorrida no período de 1975 a 2002, a cidade de Luanda tornou-se um lugar de emancipação das mulheres, um espaço de privilégio para a aprendizagem de novos papeis sociais. Todavia, a falta de qualificações profissionais e educacionais por parte das mulheres conduziu a sua precarização na esfera laboral (Silva, 2013).

> Eu entrei no mercado de trabalho de forma compulsiva quase, porque houve a guerra em Angola e eu levei com a remodelação do ensino [...] para estar no curso médio tínhamos de ser trabalhadores estudantes, "eu tinha de trabalhar" (por volta dos meus 18 anos), então fui trabalhar como Secretária de uma empresa, eu nem sabia bater a máquina, não sabia fazer nada [...] (E-5).

> Decidi começar a trabalhar, portanto, isso aos 16 anos, comecei como secretária numa empresa de transportes públicos [...] mas, nesta empresa eu não tinha como dar continuidade aos estudos, porque a Universidade na altura era de dia e então [...] tinha de optar por umas das condições, ou de estudante ou de trabalhadora e achei por bem optar pela atividade laboral (E-9).

> Desde os meus 18 anos a minha primeira profissão foi ser professora, por obrigação, na época em que eu estudei, terminei o Médio, fiz o médio de educação, de pedagogia e, portanto, eramos encaminhados e fazíamos estágio de professora, como fiz 18 anos também fui colocada a trabalhar (E-11).

As mulheres angolanas ainda têm sido alvo de discriminação na sociedade, já foram tidas como "parideiras", "domésticas", e hoje somam a estes papeis, o de trabalhadora no mercado laboral, alcançando desta forma um papel ativo na sociedade (Silva, 2013). As entrevistadas afirmam ser difícil, às vezes, não discriminar as mulheres, pelas políticas não corretas e pelas condições sociais no país:

> As nossas políticas não são muito corretas, eu tive o exemplo de uma funcionária que teve filhos durante 6 anos seguidos e, portanto, é uma coisa difícil de gerir, muito difícil, porque também as condições sociais em Angola são complicadas [...] nalguns momentos eu própria vi-me a discriminar mulheres [...] de um modo geral as mulheres em idade fértil são muito discriminadas nos empregos (E-11)

A discriminação da mulher no campo do trabalho é uma realidade abordada em diversos estudos (Irigaray & Vergara, 2009). Com dificuldades decorrentes da condição de profissional, mãe, companheira e almejando o reconhecimento profissional, a mulher luta contra a discriminação nas organizações. Seja de forma suave e irônica, às vezes com atitudes abusivas, utilizando palavras, expressões e comportamentos, o abuso de poder retrata a discriminação, que, no seu extremo, transforma-se, inclusive em assédio moral (Andrade, 2012).

> Antes de entrar nesta empresa, eu estive numa empresa de prestação de serviços, era uma empresa de assessoria, era para trabalhar como secretária, estive a estagiar durante um mês, só que depois sofri muito assédio (sexual) e não gostei, tive que perder o emprego e sai, não ganhei nenhum salário (E-3).

> Nos empregos onde passei sofri assédios (sexuais), mas consegui ultrapassar estes momentos constrangedores, e pronto... (E-4).

Na pesquisa desenvolvida pelos autores constatou-se que algumas mulheres assumem comportamentos masculinos como estratégia para a ascensão profissional na organização. A fala da E-5 mostra um comportamento tipicamente masculino, considerando que Kapanda é um local distante e com pouca infraestrutura.

> E, quando as pessoas diziam que há necessidade de ir à uma província, nós temos que repor mais homens, por causa das grávidas, eu dizia não, o que vocês vão fazer é trabalho, portanto quem vai é a pessoa que está a liderar o processo, se é mulher vai, se está grávida e tem alguma restrição de viajar não vai, mas se não tiver restrição vai, eu grávida fui à Kapanda. Por exemplo, é uma barragem que estava a ser construída em Angola, mas estava grávida de 4 meses, sim perfeitamente, eu posso ir, é para ir trabalhar, eu vou, a pessoa vai fica dois dias e volta, portanto, a gravidez não pode ser impeditiva (E-5).

A emancipação da mulher e a igualdade do género são resultados de um processo complexo de remoção de barreiras que muitas vezes requer uma prática ponderada de discriminação positiva a favor da mulher. Daí o engajamento na luta pela inclusão das questões de género a todos os níveis de desenvolvimento, que promovam a mudança de atitudes e de comportamentos que visem a participação da mulher de forma estruturada e organizada em todo o País (Elias, 2017).

Relativamente a questão da discriminação por serem mulheres, apenas uma entrevistada relatou sentir-se discriminada por ser mulher:

> Eu tinha 21 anos, eu fiz a entrevista para trabalhar num Banco, só que eu tinha que me ausentar da capital, eu tinha que passar a semana toda fora, eu passei em todas as etapas, mas quando viram que era uma menina, recuaram, porque seria melhor que fosse um rapaz (E-1).

Foi notório que, em sua maioria, as entrevistadas tiveram dificuldades em situar-se na pergunta, tendo em conta que aquilo que se identifica como discriminação, é uma situação já naturalizada.

> O que prevalece nas instituições, deve ser o profissionalismo, é verdade que nós por sermos mulheres temos que garantir que somos as melhores, que somos boas naquilo que fazemos, [...] para não dar azo, porque "o mundo é dos homens" então, nós queremos ganhar o nosso espaço, mas não é para lutar, não devemos lutar, mas devemos firmar, é aquela firmação e de saber olhar para cima, olhar nos olhos das pessoas, nunca baixar a cara. (E-5).

> Eu sentia que era um dado adquirido a inteligência dos homens, é normal o homem ser inteligente e a mulher é estacional, então eu sentia sim que eram mais condescendentes para com as Senhoras e, portanto, os cargos são sempre imediatos para os Senhores e pensados para as Senhoras" (E-11).

Pode-se perceber nas falas acima que existem desigualdades de género nas organizações de trabalho angolanas (Rato et al., 2007).

O trabalho e a vida familiar e pessoal raramente funcionam como domínios separados, sendo que a separação entre as esferas é uma falácia que subsiste no imaginário coletivo do mundo organizacional (Santos, 2010).

> Mas a direção não percebe muito como a nossa cultura é, então eu acho que nós levamos os sentimentos, por exemplo a falecimento de alguém, com o falecimento da minha mãe e por eu ser a filha mais velha, tive de acompanhar e dar apoio moral aos meus irmãos e tive de me ausentar por um tempo superior ao estipulado por lei, primeiro porque ela teve um tempo adoentada, tive dificuldades em estar com ela porque não podia sair (a mãe morava em outra cidade) e depois com o falecimento estive ausente um tempo acima do normal, mas pedi com antecedência, mesmo que fosse sem salário, e a empresa não vê muito bem isso (E-1).

A premissa de dependência mútua, entre ambas as esferas, é amplamente reconhecida, sendo que as perspetivas de conflitos são as dominantes. Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito entre o trabalho e a família como uma forma de conflito derivado da existência de papeis contraditórios em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos.

> Eu tenho uma irmã que diria que é filha adotiva que antes de eu ter filho tinha responsabilidades com ela e, quando as vezes eu tinha que me ausentar do trabalho, porque eu era a única que podia acompanhá-la ao médico eu tinha problemas, já chegou a altura de dizerem-me que tinha de escolher, ou a família ou o trabalho (E-1).

As exigências cumulativas derivadas dos vários papeis podem resultar, assim, em dois tipos de conflito: a interferência do trabalho na família e, por outro lado, a interferência da família no trabalho. As investigações no domínio da relação trabalho e família têm evidenciado por seu lado, a probabilidade de uma maior ocorrência da interferência do trabalho na família do que o inverso. Segundo Greenhaus e Beutell (1985) as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflitos mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens.

Em suas falas, algumas entrevistadas sentem que suas vidas privadas têm sido, constantemente, invadidas pela vida profissional:

> Pelo volume de trabalho as vezes exige que a pessoa saia um pouco mais tarde, [...] e ainda tem o lado da minha filha, que também ficava um bocadinho distante dela, [...] (E-4)

> Eu trabalho de manhã até ao meio dia e meia, por vezes tenho trabalhos a tarde de Coordenação, [...] e as crianças ficam em casa e muitas das vezes sem ninguém para tomar conta delas, [...] têm de ficar com a vizinha para eu poder ir (à escola) fazer os meus trabalhos da tarde (E-10)

Burke e Greenglass (1987) e Kanter (1977) referem que esta perspetiva sobre a relação trabalho família serve, essencialmente, os interesses das organizações que procuram separar as duas esferas com receio de que o caráter socioemocional dos relacionamentos familiares venha prejudicar as relações estritamente reacionais, centradas nas tarefas que deveriam existir no local de trabalho.

Segundo a LGT (2015), no seu artigo 242º, é garantido à mulher trabalhadora, por referência ao homem, a igualdade de tratamento e a não-discriminação no trabalho, o acesso a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho. Dentro desta linha encontra-se a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso às ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, o direito a que sejam comuns para os dois géneros as categorias e os critérios de classificação e de promoção. Como base a aplicação do disposto na alínea d), do nº 2 do artigo 242.º da LGT (2015), um dos fundamentos muito aplicados pelas organizações de trabalho em Angola é o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual, no que concerne ao direito à ausência de qualquer outra discriminação, direta ou indireta, fundamentada no género.

Dentro deste pressuposto foram analisadas a aplicabilidade do artigo 242º da LGT (2015), no que concerne ao direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual. Ao serem inqueridas "se percebem que existe desigualdade salarial com base no género", as entrevistadas foram unânimes em responder que não há diferença nenhuma entre os salários de homens e mulheres.

É importante salientar que houve unanimidade nas respostas e todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros, conforme o artigo 242º da LGT (2015).

5. Considerações finais

A transformação de realidades, conceções e estruturas (concretas e simbólicas) tão complexas e enraizadas como as que caraterizam as relações de género na sociedade angolana, exige um trabalho cotidiano e persistente nas famílias, escolas, locais de trabalho, empresas, sindicatos, associações de moradores, partidos políticos, parlamento e ministérios.

Em relação à discriminação no ambiente de trabalho, se observou que a maioria das entrevistadas teve dificuldades em entender a pergunta, pois percebem a discriminação como uma situação naturalizada. Em Angola, o teto de vido existe, mas é considerado mais como proteção e não como fator discriminatório.

Apesar da flexibilidade existente nos diplomas legais analisados, no que concerne, ainda, a matéria, observa-se que Angola, neste momento, não dispõe de condições sociais que facilitem a materialização do equilíbrio entre as duas esferas (vida privada e trabalho), sendo que, na maioria das vezes, o trabalho acaba por invadir mais a vida privada do que o contrário.

Observou-se que das onze mulheres entrevistadas, apenas duas atingiram níveis altos em suas carreiras, sendo uma divorciada e a outra solteira, o que nos remete a ideia de que existe uma necessidade de opção, entre as duas esferas, sendo que a opção de priorizar a vida privada, limita a ascensão em cargos de topo.

Foram identificadas divergências entre organizações públicas e privadas. Notou-se que existe uma maior segregação das mulheres, principalmente em idade fértil, nas empresas privadas onde, em alguns casos, elas são postas de parte por estarem grávidas, o que as remete na condição de terem de optar por umas das duas esferas (família ou trabalho) ou mais grave ainda, serem assediadas a não constituírem família.

Em relação a existência de diferença salarial entre géneros, é importante salientar que houve unanimidade nas respostas e todas as entrevistadas afirmaram ter igualdade salarial entre géneros, conforme o artigo 242º da LGT (2015). Angola é um país, que acompanha o desenvolvimento da matéria sobre a igualdade entre os géneros, tanto que está consagrada em vários textos legais. Com base, no diploma legal acima mencionado, um dos fundamentos muito aplicados pelas organizações de trabalho em Angola é o direito a salário igual para trabalho igual ou de valor igual.

As famílias angolanas, apesar de já sentirem modernizadas e globalizadas, ainda têm muito enraizadas as suas origens culturais, o que as remete num papel de mulher do lar. Nesta linha de pensamento, o teto de vidro, apesar de ser visto pela maioria das mulheres angolanas como uma forma de proteção, não deixa de ser uma limitação para elas, sendo que as mesmas, desde o berço, são educadas para um mundo pertencente aos homens.

Pode-se concluir que, o efeito teto de vidro existe, mas impacta de maneira pouco hostil o contexto laboral de mulheres angolanas, sendo considerado mais como proteção e não como fator discriminatório.

6. Referências

Abramo, L. (2001). A situação da mulher latino-americana. O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. Mulher e Trabalho Experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial.

Abramo, L. W. (2007). A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? Tese (Sociologia) 327p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Acker, J. (2004) Gender, capitalism and globalization. Critical Sociology, v. 30 (1), p. 17-41. https: doi.org/10.1163/156916304322981668.

Andrade, L. B. (2012) Liderança e gênero na administração pública: a recepção dos gerentes das agências da previdência social. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, EBAPE.

Aparício, I. C. S.; Melo, K. S.; Silva, E. P.; Calvosa, M. V. D. (2009). Carreira feminina: quebrando paradigmas e alcançando sucesso. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 7, 2009, Rio de Janeiro, Anais. Rio de Janeiro: SEGeT, 2009.

Bardin, L. (2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 1977.

Bogdan, R. C.; Biklen, S. K. (1994) Investigação qualitativa em educação. Porto Codex, Portugal: Porto Editora.

Butler, J. (2003). Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Cappelle, M. C. A.; Melo, M. C. de O. L.; Gonçalves, C. A. (2003). Análise de conteúdo e análise de discurso nas Ciências Sociais. Organizações Rurais e Agroindustriais - Revista de Administração da UFLA, v. 5, n. 1, p. 1-15.

Chizzotti, A. (2006). Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais. São Paulo: Vozes.

Creswell, J. W.; Creswell, J. D. (2021). Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto. Porto Alegre: Penso.

Elias, Luís S. T. (2017) O fator género na participação oral na aula de inglês – Atitudes, Representações e Práticas de Professores e Alunos do Ensino Secundário em Angola – tese - repositorium – Uminho - Universidade do Minho.

FLick, U. (2009). Desenho da pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed.

Girão, I.C.C. (2001). **Representações sócias de gênero**: suporte para as novas formas de organização do trabalho. 130f. Dissertação (Mestrado em Administração) -Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, v. 10, n.2, p. 76-88.

Henderson, P. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. Rev. Adm. UFSM, Santa Maria, v. 9, número 3, p. 489-505, jul. - set. 2016.

Irigaray, H. A.; Vergara, S. C. (2009) Mulheres no ambiente de trabalho: abrindo o pacote “gênero”. Anais XXXIII. EnANPAD, São Paulo.

Izquierdo, M. J. (1994). Uso y abuso del concepto de género. In M. Vilanova (Org.). Pensar las diferencias. Barcelona: Universitat de Barcelona/ICD

Kergoat, D.(2009). Divisão Sexual do Trabalho e relações sociais de sexo. In: H. Hirata. Dicionário Crítico do Feminismo. São Paulo: Editora UNESP.

Lei n.º 7/15, de 15 de junho de 2015. Lei Geral do Trabalho (2015). Diário da República. I Série – N.º 87.

Maia, K.; Lira, S. A. (2004). A mulher no mercado de trabalho. IPEAS. <www.ipea.gov.br/seminarios/artigo11>.

Mello, J.; Marques, D. (2019). Elementos para uma tipologia de gênero da atuação estatal: visões do Estado sobre as mulheres e políticas públicas no Brasil. Texto para discussão, v. 2441. Brasília: Ipea, 2019.

Merriam, S. B. (1998) Qualitative research and case study applications in education. San Francisco: Jossey-Bass.

Minayo, M. C. S. (2007) O desafio do conhecimento – Pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec.

Minayo, M. C. S. (2004). Pesquisa qualitativa em Saúde. São Paulo: Hucitec.

Morrison, Ann e von Glinow, Maria (1990), Presságio e minorias em gestão. Psicólogo Americano, v. 45, n.2, p. 200-208.

Nogueira, M. C. O. C. (2006) Os discursos das mulheres em posições de poder. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v.9, n.2, p. 57-72. https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3959/4/os%20discursos%20da%20mulheres%20em%20posições%20de%20poder.pdf.

Patias, N. D.; & Hohendorff, J. V. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. Psicol. Estud., https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.43536~

Puppin, A. B. (2001). Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar: Um estudo das relações de gênero na empresa. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense.

Rato, H., Alexandre, H., Rodrigues, M., & Oliveira, T. (2007). A igualdade de género na administração pública central portuguesa. Lisboa: Instituto Nacional de Administração.

Santos, G. G. (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género", in V. Ferreira, (ed.) A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego: Políticas e circunstâncias, Lisboa: CITE, p. 99- 36).

Scherer, A. G. (2005). Modes of explanation in organization theory. In H. Tsoukas; C. Knudsen (2005). The Oxford Handbook of Organization Theory. England: Oxford University Press, p. 310-344.

Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Porto Alegre: Educação e Realidade. v. 20, n. 2, p. 71-99.

Silva, M. E. C. (2013) O Processo de Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Angolano: Estratégias, Trajetórias e Contextos Socioprofissionais. - Dissertação de mestrado – Lisboa, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia

Sousa, M. B. (2014) Estratégias de defesa desenvolvidas contra limitantes de gênero na indústria da construção civil. Dissertação de mestrado. Universidade de Fortaleza, Fortaleza Brasil.

Steil, A.V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. São Paulo: Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), v.32, n.3, p.62-69.

Strober, M. (1984). Toward a general theory of occupational sex segregation: the case of public-school teaching. In B.F.Reskin (Ed.). Sex segregation in the workplace. Washington, DC: Brookings Institution, p. 144-156.

Triviños, A. N. S. (1987). Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas.

Vaz, D. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade,Campinas, v. 22, n. 3 (49), dez. 2013. p. 765-790Hayashi, C. R. M. (2013). Apontamentos sobre a coleta de dados em estudos bibliométricos e cientométricos. *Filosofia e Educação*, *5*(2), 89-102.

Fátima Regina Ney Matos
Instituto Superior Miguel Torga, Portugal
https://orcid.org/0000-0002-2331-9335
✉ fneymatos@ismt.pt

Edna Yolanda Spranger Vieira
Instituto Superior Miguel Torga, Portugal
https://orcid.org/0009-0009-7266-0132
✉ ednaspranger@yahoo.com.br

Diego de Queiroz Machado
Universidade Federal do Ceará, Brasil
https://orcid.org/0000-0002-3570-8864
✉ diegomachado@ufc.br

Isadora Ney Matos de Albuquerque
Instituto Superior Miguel Torga, Portugal
https://orcid.org/0000-0002-4495-5066
✉ Isadoranmalb@gmail.com