



**DEPARTAMENTO DE ENSINO, INVESTIGAÇÃO E PRODUÇÃO EM CIÊNCIAS
ECONÓMICAS EMPRESARIAIS**

**CURSO DE LICENCIATURA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GESTÃO DE
CIDADES**

PIEADADE CHAMUNDJI ISABEL MATUCA

**CRIAÇÃO DE UM GRÉMIO DE FORMAÇÃO EM TRABALHOS
DOMÉSTICOS PARA PROMOÇÃO DO AUTO EMPREGO AS
SENHORAS DESEMPREGADAS NA CENTRALIDADE DA CAÁLA**

CAÁLA/2024

PIEADADE CHAMUNDJI ISABEL MATUCA

**CRIAÇÃO DE UM GRÉMIO DE FORMAÇÃO EM TRABALHOS
DOMÉSTICOS PARA PROMOÇÃO DO AUTO EMPREGO AS
SENHORAS DESEMPREGADAS NA CENTRALIDADE DA CAÁLA**

Projecto de Conclusão do Curso apresentado ao Departamento de Ensino e Investigação em Ciências Económicas e Empresariais, como requisito parcial à obtenção de grau de Licenciatura, no curso de Administração Pública e Gestão de Cidades do Instituto Superior Politécnico da Caála.

Orientador: Abreu Jorge Moco

CAÁLA2024

Dedico este trabalho ao meu pai de feliz memória, minha mãe, os irmãos e minhas filhas.

AGRADECIMENTOS

Querida família, professores, colegas e amigos.

Hoje é um dia de profunda gratidão em minha jornada académica. Atravessar este curso de licenciatura em Administração Pública e Gestão de Cidades foi uma conquista marcada por desafios, mais também por momentos de grande aprendizado e crescimento pessoal.

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, cuja graça e a misericórdia me sustentaram ao longo desta jornada. Em momentos difíceis ele foi a minha rocha e minha fortaleza.

Perdi o meu pai em 2016 e meu irmão em 2019, foram provações que moldaram o meu caminho, mas também me ensinaram a valorizar cada dia e a perseverar diante das adversidades. Bem sei que eles olham por mim em forma de espírito com orgulho.

A minha mãe e meus irmãos, vocês são a minha inspiração e meu apoio inabalável. Obrigada por cada sacrifício, por cada palavra de encorajamento e por sempre acreditarem em mim.

As minhas queridas filhas foram a minha motivação constante por alcançar este objectivo, eu as amo mais que palavras podem expressar. Espero que este momento as espere a perseguir seus próprios sonhos com determinação.

Aos familiares amigos e colegas de classe, obrigada por seu apoio incondicional ao longo desta jornada, compartilhar este caminho com vocês fez tudo valer a pena.

Aos professores que compartilharam os seus conhecimentos e experiências, vocês foram mais que guia académica, foram mentores que me desafiaram a expandir os meus horizontes intelectuais e profissionais.

Que esse diploma não seja apenas um marco no meu percurso, mas o início de uma jornada mais significativa e impactante em Administração Pública e Gestão de Cidades. Que eu possa utilizar os conhecimentos adquiridos para contribuir positivamente para a nossa cidade.

Obrigada a todos por fazerem parte da minha história e por tornarem este dia especial, possamos celebrar as nossas conquistas juntos.

Com gratidão e Carinho, Piedade Chimundji Isabel Matuca.

RESUMO

Este trabalho investiga o impacto do desemprego feminino em Angola, com um foco particular na Centralidade da Caála, Huambo. O estudo examina as barreiras estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, resultando em altas taxas de desemprego entre as mulheres. Através de uma análise dos impactos socioeconómicos, o estudo revela como o desemprego feminino contribui para o aumento da pobreza, dependência económica, impactos negativos na saúde mental e perpetuação da desigualdade intergeracional. Além disso, o trabalho propõe a criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos como uma solução prática para enfrentar o desemprego feminino. A formação profissional em habilidades domésticas, aliada a módulos de empreendedorismo, é apresentada como uma estratégia eficaz para melhorar a empregabilidade das mulheres e promover sua independência económica. O projecto visa não apenas fornecer habilidades práticas, mas também capacitar as mulheres para iniciar e gerir seus próprios negócios, fomentando um ciclo virtuoso de desenvolvimento económico local. A metodologia do estudo inclui a revisão bibliográfica e documental, entrevistas estruturadas e aplicação de questionários, com uma amostra de 23 mulheres desempregadas residentes na Centralidade da Caála. A pesquisa busca avaliar o impacto social e económico da formação profissional e do autoemprego, com o objetivo de desenvolver um plano de funcionamento e estratégia para o grémio proposto. Este estudo é essencial para entender e combater os desafios do desemprego feminino em Angola, promovendo um ambiente mais justo e inclusivo, onde todas as pessoas tenham a oportunidade de prosperar.

Palavras-Chave: Desemprego feminino. Centralidade da Caála, formação profissional, autoemprego, trabalhos domésticos.

ABSTRACT

This work investigates the impact of female unemployment in Angola, with a particular focus on the Centrality of Caála, Huambo. The study examines the structural and cultural barriers that perpetuate gender inequality in the labor market, resulting in high unemployment rates among women. Through an analysis of socioeconomic impacts, the study reveals how female unemployment contributes to increased poverty, economic dependence, negative impacts on mental health and the perpetuation of intergenerational inequality. Furthermore, the work proposes the creation of a training group in domestic work as a practical solution to combat female unemployment. Professional training in domestic skills, combined with entrepreneurship modules, is presented as an effective strategy to improve women's employability and promote their economic independence. The project aims to not only provide practical skills, but also empower women to start and manage their own businesses, fostering a virtuous cycle of local economic development. The study methodology includes bibliographic and documentary review, structured interviews and application of questionnaires, with a sample of 23 unemployed women living in the Centrality of Caála. The research seeks to evaluate the social and economic impact of professional training and self-employment, with the aim of developing an operating plan and strategy for the proposed guild. This study is essential to understand and combat the challenges of female unemployment in Angola, promoting a fairer and more inclusive environment, where all people have the opportunity to prosper.

Keywords: Female unemployment. Centrality of Caála, professional training, self-employment, domestic work.

LISTA DE ABREVIATURAS

MT – Mercado de Trabalho

MRH – Mercado de Recursos Humanos

RH: Recursos Humanos

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição por faixa etária	28
Tabela 2 -Nível de Escolaridade.....	28
Tabela 3 :Estado Civil	28
Tabela 4 :Situação de Emprego	29
Tabela 5 -Tempo de Desemprego.....	29
Tabela 6 : Experiência em Serviços Domésticos.....	29
Tabela 7 : Certificação em Trabalhos Domésticos	29
Tabela 8 :Interesse em Formação	31
Tabela 9 :Áreas de Interesse.....	31
Tabela 10 :Melhor Horário para Formação	31
Tabela 11 : Interesse em Iniciar Negócio Próprio	31
Tabela 12 :Tipo de Apoio Necessário	32
Tabela 13 : Acções Estratégicas	34
Tabela 14 : Cronograma	36
Tabela 15 : Despesas da criação do grémio.....	37

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMÁTICA	12
1.2	OBJECTIVOS	13
1.2.1	Geral.....	13
1.2.2	Específicos	13
1.3	JUSTIFICATIVA.....	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1	VISÃO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO	15
2.1.1	Caracterização do mercado de trabalho em Angola.....	18
2.1.2	Desemprego Feminino e Seus Impactos Socioeconómicos.....	19
2.1.3	Formação Profissional e Autoemprego.....	21
2.1.4	Trabalhos Domésticos como Oportunidade de Emprego	21
2.2	IMPACTO DOS GRÉMIOS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E PROFISSIONAL	23
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
3.1	METODOLOGIA.....	25
3.2	NATUREZA DA PESQUISA	25
3.3	MÉTODOS DA PESQUISA CIENTÍFICA	25
3.4	OBJECTIVOS DA PESQUISA	26
3.5	PROCEDIMENTOS TÉCNICOS	26
3.6	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	26
3.7	TÉCNICA DE RECOLHAS DE DADOS.....	26
3.8	CARACTERIZAÇÃO DO LOCAL DE ESTUDO.....	27
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1	PERFIL DEMOGRÁFICO.....	28
4.2	PLANO ESTRATÉGICO PARA A CRIAÇÃO DO GRÉMIO DE FORMAÇÃO EM TRABALHOS DOMÉSTICOS NA CENTRALIDADE DA CAÁLA	33
4.2.1	Visão, Missão e Valores	33
4.3	ANÁLISE DE MERCADO.....	33
4.3.1	Público-Alvo:	33
4.3.2	Concorrentes:	34

4.3.3	Oportunidades de Mercado:	34
4.3.4	Desafios:	34
4.4	OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS	34
4.5	ACÇÕES ESTRATÉGICAS	34
4.6	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	35
4.7	INDICADORES DE SUCESSO	35
4.8	CRONOGRAMAS	36
4.9	ORÇAMENTO.....	37
4.10	FONTES DE FINANCIAMENTO	37
4.11	FONTES DE FINANCIAMENTO	37
5	CONCLUSÕES.....	39
5.1	RECOMENDAÇÕES	39
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
	APÊNDICE 1	43

1 INTRODUÇÃO

O desemprego feminino é uma problemática global que afeta significativamente a economia e a estrutura social de diversas comunidades. Em Angola, como em muitos outros países em desenvolvimento, as mulheres enfrentam desafios adicionais no mercado de trabalho devido a factores como discriminação de gênero, baixa escolaridade e falta de acesso a oportunidades de formação profissional. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as taxas de desemprego entre as mulheres tendem a ser mais altas do que entre os homens, refletindo desigualdades de gênero profundamente enraizadas no mercado de trabalho (OIT, 2018).

Os impactos do desemprego feminino são multifacetados. Além de aumentar a pobreza, a falta de emprego está associada a maiores níveis de dependência económica, menor autoestima e maior vulnerabilidade a situações de violência doméstica e exploração. Estudos indicam que o empoderamento económica das mulheres não só melhora suas condições de vida, mas também tem efeitos positivos na saúde, educação e bem-estar de suas famílias (World Bank, 2020).

A formação profissional é uma ferramenta crucial para capacitar indivíduos, especialmente mulheres, para ingressar ou reingressar no mercado de trabalho. Segundo Velada (2021), a formação não apenas aprimora habilidades técnicas, mas também fortalece a confiança e a capacidade de adaptação a novas oportunidades de emprego. No contexto de trabalhos domésticos, a formação abrange áreas como limpeza, culinária, costura e cuidados com crianças e idosos, que são serviços altamente demandados em muitas comunidades.

O autoemprego é uma estratégia eficaz para promover a independência económica e reduzir o desemprego. Estudos mostram que o empreendedorismo feminino pode ser particularmente benéfico, pois permite que as mulheres conciliem as responsabilidades domésticas com actividades geradoras de renda (Brush, de Bruin & Welter, 2021). Além disso, as mulheres que se tornam autônomas tendem a reinvestir uma parte significativa de seus rendimentos em suas famílias e comunidades, gerando um ciclo virtuoso de desenvolvimento económica local.

O empoderamento económica das mulheres é um componente essencial para o desenvolvimento sustentável. De acordo com Sen (2019), o empoderamento deve ser entendido como a expansão das liberdades e capacidades dos indivíduos para escolher e agir. Neste contexto, a formação profissional e o autoemprego são vistos como meios para ampliar

as capacidades das mulheres, permitindo-lhes alcançar maior controle sobre suas vidas e contribuir ativamente para o desenvolvimento de suas comunidades.

A literatura sugere que a capacitação das mulheres em habilidades práticas e sua integração no mercado de trabalho podem levar a melhorias substanciais na qualidade de vida das famílias e na coesão social. Programas de formação bem-sucedidos são aqueles que não apenas fornecem habilidades técnicas, mas também oferecem suporte contínuo, como mentoria e acesso a redes de apoio. Essas iniciativas ajudam a criar um ambiente propício para o empreendedorismo e o desenvolvimento sustentável.

Os trabalhos domésticos, frequentemente subestimados, representam uma área significativa de oportunidade de emprego, especialmente em comunidades com alta demanda por esses serviços. De acordo com o relatório da OIT (2013), o trabalho doméstico é um dos maiores sectores de emprego informal em muitos países em desenvolvimento. A profissionalização deste setor pode melhorar as condições de trabalho e aumentar a valorização social dessas actividades.

A formação em trabalhos domésticos deve incluir aspectos técnicos e práticos, como técnicas de limpeza, preparo de refeições nutritivas, habilidades de costura e cuidados com dependentes. Além disso, é essencial incluir módulos de empreendedorismo e gestão de pequenos negócios, que capacitem as participantes a iniciarem e gerir seus próprios empreendimentos (Siqueira & Bruna, 2020).

1.1 Descrição da Situação Problemática

A questão do desemprego feminino é uma problemática relevante em muitas regiões de Angola, incluindo a Centralidade da Caála. O desemprego entre as mulheres pode levar a consequências socioeconómicas significativas, como aumento da pobreza, vulnerabilidade social e dificuldades na manutenção das famílias. Para mitigar esses impactos e promover a independência económica, a criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos surge como uma estratégia promissora.

Pretende-se responder a seguinte pergunta de partida: A criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos pode ajudar a reduzir o índice de mulheres desempregadas na centralidade da Caála?

1.2 OBJECTIVOS

1.2.1 Geral

Criar um grémio para formar em trabalhos domésticos para a garantia de empregabilidade aos que procuram trabalhos eventuais interior da Centralidade da Caála.

1.2.2 Específicos

- 1) Apresentar fundamentos teóricos que sustentem a empregabilidade e desemprego;
- 2) Avaliar o impacto social e económico do projecto;
- 3) Elaborar um plano de funcionamento e estratégia do grémio.

1.3 Justificativa

A criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos na Centralidade da Caála é uma iniciativa essencial e oportuna diante dos desafios enfrentados pelas mulheres em busca de emprego na região. Em Angola, o desemprego feminino é um problema persistente que agrava as desigualdades de gênero e limita as oportunidades de desenvolvimento económico e social.

A falta de emprego entre as mulheres não apenas amplia a pobreza, mas também aumenta a dependência económica, reduz a autoestima e as torna mais vulneráveis a situações de violência e exploração. Além disso, a exclusão do mercado de trabalho priva a sociedade de importantes contribuições económicas e sociais que as mulheres podem oferecer. Portanto, é imperativo desenvolver estratégias que promovam a inclusão e o empoderamento económico das mulheres.

A formação profissional é uma das abordagens mais eficazes para capacitar as mulheres, proporcionando-lhes as habilidades necessárias para ingressar ou reingressar no mercado de trabalho. A formação em trabalhos domésticos é particularmente relevante, pois este setor apresenta uma alta demanda por serviços, como limpeza, culinária, costura e cuidados com crianças e idosos, que são fundamentais para o bem-estar das famílias e comunidades.

Além disso, o autoemprego surge como uma estratégia poderosa para promover a independência económica das mulheres.

A formação em trabalhos domésticos, aliada ao estímulo ao empreendedorismo, pode transformar a realidade de muitas mulheres na Centralidade da Caála. A profissionalização do

trabalho doméstico não apenas melhora as condições de trabalho e a valorização social dessas actividades, mas também amplia as oportunidades de geração de renda.

Portanto, ao proporcionar formação profissional e incentivar o autoemprego, o grémio de formação em trabalhos domésticos amplia as capacidades das mulheres, permitindo-lhes alcançar maior controle sobre suas vidas e contribuir ativamente para o desenvolvimento de suas comunidades.

Em suma, a criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos na Centralidade da Caála é uma iniciativa fundamental para reduzir o desemprego feminino, promover a independência econômica e melhorar as condições de vida das mulheres e suas famílias. Este projecto não apenas atende às necessidades imediatas de empregabilidade, mas também contribui para o desenvolvimento sustentável e a coesão social da comunidade.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Visão sobre o mercado de trabalho

O mercado de trabalho é um local à onde os agentes económicos se defrontam representados pelas forças da procura e oferta. Nele, ocorrem as transações económicas e a ideia do seu entendimento está acima do espaço físico, dado que as trocas que envolvem produtos e valores monetários que podem ser realizadas em qualquer lugar Chiavenato (2014). Assim, para que os produtos sejam negociados é necessário que haja a mobilização de *in puts* como, os recursos humanos, os recursos materiais que são alvo do processo de transformação ao nível da organização. Porém, o funcionamento do mercado é complexo, pois, envolve a componente informal e formal que são antagónicas.

Segundo Oliveira (2021), entende-se o mercado de trabalho como o conjunto de vagas abertas pelas organizações, perseguindo as características das pessoas disponíveis no mercado de recursos humanos. Sendo assim, trata-se de uma relação que se estabelece entre o mercado de trabalho (MT) e o mercado de Recursos Humanos (MRH). A definição de mercado de trabalho está associada as leis da procura e oferta das teorias económicas, onde a procura de funcionários deve estar de acordo com a oferta do mercado de RH.

Nesta senda o MT apresenta diversos factores que influenciam o seu funcionamento, ele está condicionado as mudanças sociais e políticas, e os autores acima convergem nas suas abordagens sobre o MT. Em uma economia aberta, quanto maior a intensidade, maior tende a ser a escala de transações informal, do emprego industrial metropolitano para o não metropolitano e o aumento do trabalho autónomo (CHIAVENATO, 2014). O mercado de trabalho está ligado ao crescimento económico e estrutural das sociedades em que estão inseridas as organizações e a qualidade da mão-de-obra disponível.

A literatura, descreve o mercado de trabalho como um conjunto de oportunidades de emprego formal, aberta as pessoas que constituem o mercado de RH, isto é, pessoas activas e disponíveis para poderem trabalhar. A capacidade de absorção do talento está relacionada a capacidade produtiva que se apresenta na sociedade, tendo em conta as diversas variáveis condicionantes (DEBORTOLI, 2016).

Desta feita, existe uma noção de que o MT é assegurado pelo MRH, que se auxiliam um ao outro, apurando assim as teorias apresentadas acima de que o MT e o MRH funcionam como uma relação de procura e oferta, confirmando assim o que foi dito por (CHIAVENATO, 2014; DEBORTOLI, 2016 & OLIVEIRA, 2021). “O MT é condicionado

por inúmeros factores, como: crescimento económico, natureza e qualidade dos postos de trabalho, produtividade, o primeiro tem a ver com a escala do emprego enquanto os demais factores com a intensidade do emprego” (CHIAVENATO, 2014, p. 94). Desta feita conforme o autor o mercado de trabalho se apresenta como um fenómeno que não atua por si, este está conectado a diversas variáveis que condicionam ou facilitam o seu pleno funcionamento.

O crescimento económico é certamente o maior condicionante do mercado de trabalho, embora a natureza e a qualidade dos postos de trabalhos também são concorrentes fortes, com isto o posicionamento das organizações deve ser o de colocarem no mercado funções bem estruturadas e atraentes. A título de exemplo, actualmente vivem-se momentos de crise económica e o MT tem vindo a sofrer baixas significativas, colocando diversas pessoas no desemprego devido à baixa capacidade empregabilidade. Para que o MT funcione plenamente é fundamental que o haja uma interação entre as políticas públicas, a articulação da economia bem como as estratégias de emprego das organizações. Assim, é importante que o se conheçam as dimensões que o mercado de trabalho abrange, como forma de se garantir qualidade do mesmo e articulação deste junto do seu alvo principal que é o MRH.

Segundo Chiavenato:

Quando o MT está em situação de oferta, as oportunidades de trabalho são mais numerosas do que a procura por elas, as organizações se veem diante de um recurso escasso e difícil: as pessoas são insuficientes para preencher as posições em aberto. Quando o MT está em situação de procura quando as oportunidades de trabalho são em menor número do que a procura, as organizações se veem diante de um recurso fácil e abundante: as pessoas que disputam empregos no mercado. (CHIAVENATO, pp. 94-95).

Além disso, as características do MT também influenciam o comportamento das pessoas e, em particular, dos candidatos a emprego. Quando o MT está em situação de oferta, existe excesso de vagas e oportunidades de emprego para os candidatos. Nessas circunstâncias, eles podem escolher e seleccionar as organizações que oferecem as melhores oportunidades e os maiores salários. Como existem boas oportunidades no MT, os empregados ficam encorajados a deixar seus atuais empregos para tentar melhores oportunidades em outras organizações (DEBORTOLI, 2016).

O termo empregabilidade, segundo Macedo, Leite, e Pereira, (2019) , baseia-se na recente nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho. Quanto mais adaptado o profissional, ou seja, quanto melhores forem as suas competências e quanto mais ajustadas às exigências dos contextos profissionais, maior a sua empregabilidade.

Assim, para Chiavenato (2014, p. 75), “o seu trabalho constituirá um ‘passaporte’ para a aquisição de mais e melhores competências profissionais”. Actualmente, a carreira profissional prende-se ao comportamento, aos conhecimentos acumulados, às experiências que se adequem ao longo da vida profissional. É preciso conjugar alguns factores como o conhecimento que se relaciona com a informação, as habilidades intimamente ligadas à experiência, o saber fazer e as atitudes que se prendem com a conduta, o saber estar.

O mercado de trabalho pode ser compreendido como um mecanismo de oferta e procura de mão-de-obra, constituído pelas empresas e oportunidades de trabalho, por um lado, e pelos candidatos a um lugar de trabalho, por outro. Inclui, portanto, todos aqueles que procuram trabalho e aqueles que oferecem trabalho num sistema de relação procura-oferta onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, o trabalho. Importa perceber e prever os fenómenos de interação entre estes dois grupos, tendo em conta a situação económica e social do país, região ou cidade (DUM, 2014).

Actualmente, o avanço da tecnologia de informação e comunicação (TIC) utilizada nos escritórios das empresas, órgãos públicos e outras associações torna o mercado de trabalho mais exigente. A partir das novas tecnologias percebe-se que não são apenas as máquinas e equipamentos que se tornam obsoletos, mas também as habilidades e competências profissionais, razão pela qual as pessoas procuram adquirir novos conhecimentos e capacidades para obterem vantagem competitiva, ou seja, a possibilidade de se tornarem mais empregáveis no contexto de um mercado exigente e criterioso (ANSAR; BALOCH, 2018)

De um modo geral ao abordar-se o MT não se pode deixar de parte o facto deste ser possível apenas quando existe uma economia estável, que procura garantir as organizações capacidade de atrair e reter pessoal capacitado, avançando diversas variáveis. A dimensão conceitual do mercado de trabalho, bem como a sua visão, está ligada essencialmente a economia formal, bastando assim que esta esteja de acordo com as normas e regulações. O mercado de trabalho informal é ainda bastante subjectivo por causa da falta de uma regulação para o seu normal funcionamento (DUM, 2014). Esta discussão generalizada em torno do mercado de trabalho leva-nos a discutir a realidade do mercado de trabalho em Angola.

2.1.1 Caracterização do mercado de trabalho em Angola

Depois da Independência de Angola conquistada dos Portugueses no ano de 1975, trouxe a implementação do sistema socialista, onde o Estado era o principal elemento do sector produtivo do país. Com a implementação do multipartidarismo e a consequente implementação da economia de mercado onde os particulares podem entrar livremente na actividade económica do país, surgiu a competitividade entre empresas e um ligeiro aumento da empregabilidade no país. Segundo Domingos e Brito (2018), com o surgimento da paz em 2002, Angola passou a produzir de uma forma tímida, onde o sector petrolífero se destacava, e o funcionalismo público absorvia o maior número de empregos no país.

Desta feita, com o agravamento da situação socioeconómica, marcada pelas desigualdades e crescimento demográfico desorganizado, concentração da renda nacional, dependência das receitas do petróleo e incapacidade empresarial têm sido referenciados como variáveis que influenciam o sector produtivo em Angola (Dum, 2014).

Na perspectiva de Rocha (2014), não existe em Angola uma estrutura definida para o mercado de trabalho se aplique o funcionamento da lei da procura e da oferta. O autor realça que existem duas dimensões do mercado de trabalho no contexto angolano: O formal é marcado pela sua regulamentação e pouco dinamismo, e o informal marcado pela sua flexibilidade e capacidade de adaptação as dificuldades diárias.

Actualmente a procura pelo trabalho formal e qualificado é maior que a oferta do mercado, proporcionando assim um excesso de pessoal e poucas vagas, o que torna as organizações mais exigentes quanto aos critérios de empregabilidade. Outro problema é o descredito que se dá a mão-de-obra qualificada nacional em sectores chaves da economia, marcado pela discriminação laboral (ROCHA, 2014). É bastante comum encontrar estrangeiros em posições chaves das empresas nacionais ou estrangeiras que operam no mercado nacional, colocando o capital humano nacional em uma posição pouco valorizada, a isto pode estar associado também a pouca qualidade que se referencia ao sistema nacional de ensino quer académico, quer técnico profissional.

De um modo geral, o mercado de trabalho é fortemente caracterizado pelos baixos salários no sector formal, a supermacia empregacional do sector público, a pouca intervenção sindical, baixa escolaridade da população, distribuição geográfica desproporcional da oferta de emprego, fraca mobilidade social e ausência de perspectiva em relação à melhoria de vida (DOMINGOS e BRITO, 2018).

A situação do emprego em Angola é um problema que carece de uma forte intervenção do Estado para a criação de políticas de empregabilidade que passa essencialmente na criação de estratégias que respondam a realidade actual, a potencialização e apoio ao sector privado, a promoção do empreendedorismo e autoemprego dos jovens e redução da informalidade da economia. O ponto em seguida faz uma abordagem sobre a economia informal que é um dos aspectos presente na caracterização do mercado de trabalho em Angola.

2.1.2 Desemprego Feminino e Seus Impactos Socioeconómicos

O desemprego feminino é uma questão crítica e multifacetada que afeta significativamente a economia e o tecido social das comunidades. Em países em desenvolvimento, como Angola, essa problemática é exacerbada por desigualdades estruturais e culturais que perpetuam a discriminação de gênero no mercado de trabalho. A análise dos impactos socioeconómicos do desemprego feminino revela uma série de consequências negativas que afetam não apenas as mulheres, mas também suas famílias e a sociedade como um todo.

O desemprego feminino refere-se à situação em que mulheres em idade ativa, dispostas e capazes de trabalhar, não conseguem encontrar emprego. Esse fenómeno é frequentemente mais pronunciado entre mulheres devido a uma combinação de factores históricos, culturais e socioeconómicos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que as taxas de desemprego entre as mulheres são consistentemente mais altas do que entre os homens, refletindo barreiras estruturais persistentes (OIT, 2018).

Diversos factores contribuem para o desemprego feminino. Em muitas regiões, as mulheres têm menos acesso à educação e à formação profissional. Isso limita suas oportunidades de emprego e reduz sua competitividade no mercado de trabalho (World Bank, 2020).

As mulheres frequentemente assumem a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidados familiares, o que limita seu tempo e disponibilidade para trabalhar fora de casa. Essa dupla carga de trabalho dificulta a participação plena das mulheres no mercado de trabalho (KABEER, 2015).

A discriminação no local de trabalho pode se manifestar de diversas formas, incluindo preferências por candidatos masculinos, salários mais baixos para mulheres e menos

oportunidades de promoção. Essa discriminação institucionalizada perpetua o ciclo de desemprego feminino (BRUSH; DE BRUIN; WELTER, 2021).

As mulheres são frequentemente concentradas em sectores de trabalho de baixa remuneração e menor estabilidade, como o trabalho doméstico e o setor informal. Esses sectores oferecem poucas oportunidades de progressão na carreira e são caracterizados por condições de trabalho precárias (OIT, 2013).

Os impactos do desemprego feminino são profundos e abrangentes, afetando diversos aspectos da sociedade. Alguns dos principais impactos socioeconómicas incluem:

- 1) **Aumento da Pobreza:** O desemprego feminino contribui diretamente para o aumento da pobreza, especialmente em famílias onde as mulheres são as principais provedoras de renda. A falta de emprego e renda impede que essas famílias satisfaçam necessidades básicas como alimentação, saúde e educação (WORLD BANK, 2020).
- 2) **Dependência Económica:** Mulheres desempregadas muitas vezes se tornam economicamente dependentes de parceiros ou familiares, aumentando sua vulnerabilidade a abusos e reduzindo sua autonomia. Essa dependência económica perpetua ciclos de pobreza e desigualdade de gênero (Sen, 2019).
- 3) **Impactos na Saúde Mental:** O desemprego prolongado pode levar a sentimentos de inutilidade, baixa autoestima e depressão. Estudos indicam que a saúde mental das mulheres desempregadas tende a ser pior em comparação com aquelas que estão empregadas, devido ao estresse financeiro e à falta de propósito (KABEER, 2015).
- 4) **Desigualdade Intergeracional:** Crianças de mães desempregadas são mais propensas a enfrentar dificuldades económicas e educacionais, perpetuando ciclos de pobreza e desigualdade. A falta de recursos financeiros e de modelos de comportamento positivo impacta negativamente o desenvolvimento e as aspirações futuras dessas crianças (WORLD BANK, 2020).
- 5) **Impactos na Economia Local:** Altas taxas de desemprego feminino afetam negativamente o desenvolvimento económica local. As mulheres desempenham um papel crucial na economia informal e formal, e sua exclusão do mercado de trabalho resulta em uma subutilização significativa do capital humano (OIT, 2018).

O desemprego feminino é uma questão crítica que requer atenção e ação imediata devido aos seus amplos impactos socioeconómicas. Abordar essa problemática através de

intervenções focadas em educação, igualdade de gênero, empoderamento econômica e proteção social pode não apenas melhorar a situação das mulheres desempregadas, mas também promover o desenvolvimento socioeconômica sustentável de suas comunidades. Ao reconhecer e combater as barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, é possível criar um ambiente mais justo e inclusivo, onde todas as pessoas tenham a oportunidade de prosperar (DEBORTOLI, 2016).

2.1.3 Formação Profissional e Autoemprego

O desemprego feminino é uma questão crítica que afeta significativamente a economia e a sociedade. Em contextos em que o mercado de trabalho formal é limitado, a formação profissional e o autoemprego são estratégias essenciais para enfrentar essa problemática e promover o empoderamento econômica das mulheres.

A formação profissional é crucial para aumentar a empregabilidade das mulheres, permitindo-lhes adquirir habilidades e competências valorizadas no mercado de trabalho. Segundo Velada (2021), a formação profissional pode ser definida como um conjunto de atividades educativas organizadas para fornecer conhecimentos e habilidades que permitam a inserção, reinserção e progressão no mercado de trabalho. A formação profissional aumenta as chances de emprego ao equipar as mulheres com habilidades técnicas e profissionais demandadas pelo mercado.

2.1.4 Trabalhos Domésticos como Oportunidade de Emprego

Os trabalhos domésticos representam uma importante oportunidade de emprego para muitas mulheres, especialmente em contextos em que as opções de emprego formal são limitadas. Apesar de historicamente desvalorizados, os trabalhos domésticos oferecem um caminho viável para o empoderamento econômica das mulheres, permitindo-lhes alcançar independência financeira e melhorar suas condições de vida.

Os trabalhos domésticos incluem uma variedade de tarefas, como limpeza, cozinhar, cuidar de crianças e idosos, jardinagem e manutenção da casa. Esses serviços são essenciais para o funcionamento de muitas famílias e, quando organizados de maneira adequada, podem fornecer uma fonte estável de renda para as mulheres. Uma das principais vantagens dos trabalhos domésticos é o acesso imediato ao mercado de trabalho. Eles exigem menos qualificações formais, permitindo que mulheres com baixa escolaridade ou pouca experiência profissional consigam trabalho. Essa característica é particularmente relevante em contextos em que as oportunidades de emprego formal são escassas (ILO, 2018). Além disso, os

trabalhos domésticos podem oferecer maior flexibilidade de horários, permitindo que as mulheres conciliem suas responsabilidades profissionais e domésticas. Essa flexibilidade é crucial para mulheres que são responsáveis pelo cuidado de crianças ou familiares idosos (KABEER, 2015).

Ao fornecer uma fonte de renda, os trabalhos domésticos podem aumentar a autonomia econômica das mulheres, reduzindo sua dependência de parceiros ou familiares. A independência financeira é um passo importante para o empoderamento e a melhoria das condições de vida (Sen, 2019). A formalização dos trabalhos domésticos pode trazer benefícios significativos, como segurança social, direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho. A regulamentação adequada pode transformar os trabalhos domésticos em empregos dignos e protegidos (ILO, 2013).

Apesar das vantagens, os trabalhos domésticos também apresentam desafios significativos. Os trabalhos domésticos são frequentemente desvalorizados e mal remunerados, refletindo preconceitos culturais e de gênero que os consideram menos importantes ou qualificados (ILO, 2018).

Muitas trabalhadoras domésticas enfrentam condições de trabalho precárias, incluindo longas jornadas, falta de contratos formais, e ausência de benefícios como férias remuneradas e licença maternidade, o que pode levar à exploração e abusos (OIT, 2013). Em muitos países, os trabalhos domésticos não são adequadamente protegidos pela legislação trabalhista, deixando as trabalhadoras vulneráveis a práticas abusivas e impedindo o acesso a direitos básicos (World Bank, 2020). As trabalhadoras domésticas também enfrentam estigmatização e discriminação social, o que pode impactar negativamente sua autoestima e percepção de valor (KABEER, 2015).

Para maximizar os benefícios dos trabalhos domésticos como oportunidade de emprego, é essencial implementar políticas de apoio que garantam a proteção e valorização das trabalhadoras domésticas. A implementação de leis que regulamentem os trabalhos domésticos é crucial, incluindo contratos formais, salários justos, limites de horas de trabalho e acesso a benefícios sociais. A formalização ajuda a garantir que as trabalhadoras tenham acesso a direitos e proteção (OIT, 2013). Oferecer programas de formação e capacitação específicos para trabalhadoras domésticas pode aumentar suas habilidades e melhorar sua empregabilidade.

Esses programas devem incluir tanto habilidades técnicas quanto competências transversais, como comunicação e gestão do tempo (Velada, 2021). Campanhas de sensibilização são necessárias para combater a estigmatização social e promover a valorização dos trabalhos domésticos, destacando sua importância e promovendo o respeito e a dignidade das trabalhadoras (BRUSH, DE BRUIN e WELTER, 2021).

Governos e organizações devem oferecer suporte às trabalhadoras domésticas através de programas de assistência, subsídios e incentivos, sendo o apoio institucional crucial para criar um ambiente onde os trabalhos domésticos sejam reconhecidos e valorizados (WORLD BANK, 2020).

Os trabalhos domésticos representam uma oportunidade significativa de emprego para muitas mulheres, especialmente em contextos onde o mercado de trabalho formal é limitado. Apesar dos desafios associados, como baixa valorização e condições de trabalho precárias, a formalização e regulamentação adequadas podem transformar os trabalhos domésticos em uma opção viável e digna de emprego. Ao implementar políticas de apoio, programas de formação e campanhas de sensibilização, é possível promover o empoderamento econômica das mulheres e melhorar suas condições de vida, contribuindo para um desenvolvimento socioeconômico mais inclusivo e sustentável.

2.2 Impacto dos grêmios do desenvolvimento social e profissional

Os grêmios desempenham um papel crucial na promoção da empregabilidade por várias razões. Primeiramente, eles são responsáveis por oferecer formação contínua e capacitação aos seus membros, garantindo que os profissionais estejam sempre atualizados com as novas técnicas e conhecimentos necessários para se manterem competitivos no mercado de trabalho. Essa formação constante ajuda a desenvolver habilidades que são diretamente aplicáveis no mercado, aumentando a empregabilidade dos membros (SILVA, 2021)

Além disso, os grêmios funcionam como uma rede de apoio e troca de informações entre os profissionais de uma mesma área. Esse networking pode abrir portas para novas oportunidades de emprego, parcerias comerciais e projectos colaborativos. A troca de experiências e conhecimentos entre os membros contribui para o crescimento profissional e para a inovação dentro da profissão (MARTINS, 2018).

Estes desempenham um papel crucial na promoção da empregabilidade por várias razões. Primeiramente, eles são responsáveis por oferecer formação contínua e capacitação

aos seus membros, garantindo que os profissionais estejam sempre atualizados com as novas técnicas e conhecimentos necessários para se manterem competitivos no mercado de trabalho. Segundo Alves (2022), a formação contínua promovida pelos grémios é fundamental para o desenvolvimento de competências e para a manutenção da relevância dos profissionais no mercado. Essa formação constante ajuda a desenvolver habilidades que são diretamente aplicáveis no mercado, aumentando a empregabilidade dos membros.

Além disso, os grémios funcionam como uma rede de apoio e troca de informações entre os profissionais de uma mesma área. Esse networking pode abrir portas para novas oportunidades de emprego, parcerias comerciais e projectos colaborativos. Os grémios promovem um ambiente de colaboração e suporte mútuo, essencial para o avanço profissional e para a inovação dentro das profissões (SILVA, 2021).

Os grémios também atuam na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, negociando melhores condições de trabalho, salários justos e benefícios. Essa representação fortalece a posição dos profissionais no mercado de trabalho, tornando-os mais protegidos e valorizados. A atuação dos grémios na negociação de direitos laborais é vital para assegurar condições justas e dignas de trabalho (PEREIRA, 2020).

Outro aspecto importante é que os grémios frequentemente estabelecem padrões de qualidade e certificações profissionais. Essas certificações podem servir como uma garantia de competência para empregadores e clientes, aumentando a confiança nos profissionais associados ao grémio e, conseqüentemente, suas chances de empregabilidade. As certificações emitidas pelos grémios são um selo de qualidade que eleva a credibilidade dos profissionais no mercado (RODRIGUES, 2019).

Por fim, em contextos específicos, como a criação de um grémio de formação em trabalhos domésticos na Centralidade da Caála, os grémios podem focar em áreas de alta demanda e pouca oferta de mão de obra qualificada, proporcionando formação específica e direcionada. Isso não só aumenta a empregabilidade dos trabalhadores, mas também responde a necessidades reais do mercado, promovendo o desenvolvimento econômico e social da região. Os grémios que focam na formação para áreas específicas de alta demanda podem ter um impacto significativo na empregabilidade e no crescimento econômico local (MARTINS, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 METODOLOGIA

Metodologia é o conjunto de regras que tratam da apresentação de um trabalho científico, isto é, da forma e do formato, que envolve o tamanho das margens, o tipo de letra, o espaço entre linhas, a numeração de secções e a colocação dos títulos de secções, dentre outros (ZANELLA 2013, p. 23).

Segundo Gil (2021, p. 175), Pesquisa é definida como o procedimento racional e sistemático que tem como Objectivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolver-se-á por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados.

3.2 Natureza da pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, porque visa produzir conhecimentos para a aplicação prática dirigido para a solução de problemas científicos; envolve verdades e interesses locais. A Pesquisa Aplicada é a que nos interessa e se diferencia da pesquisa pura (básica) porque, objectiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos – Soluções reais para problemas concretos. Trata-se de fundamentos científicos orientados para a solução de problemas práticos (factos reais); motivada por razões de ordem prática. O objectivo deste tipo de pesquisa, é atender as exigências da vida real (factos) em busca de soluções para problemas concretos correntes (MASSUANGANHE, 2014, p.4).

3.3 Métodos da pesquisa científica

O presente trabalho basear-se-á no método hipotético-dedutivo, pelo facto deste, formular hipóteses para expressar as dificuldades do problema de onde deduzimos consequências que deverão ser testadas ou falseadas (CENTRO DE AJUDA ACADEMICA, 2018). Por outro lado, aplicaremos o método dialéctico devido a interpretação dinâmica e totalizante da realidade, já que, estabelece que os factos sociais não podem ser entendidos quando considerados isoladamente, privilegiando as mudanças qualitativas ao opor-se naturalmente a qualquer modo de pensar em que a ordem quantitativa se torna norma. Outrossim, no presente trabalho utilizaremos o método fenomenológico devido à preocupação e entendimento dos fenómenos apresentados na realidade (Op.cit).

3.4 Objectivos da pesquisa

O estudo em referência, será desenvolvido tecnicamente por meio de pesquisas exploratória, descritiva, explicativa. Sendo que a pesquisa exploratória visa a proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o explícito ou construindo hipóteses sobre ele. Far-se-á o recurso a pesquisa descritiva expõe as características de uma determinada população ou fenómeno, demandando técnicas padronizadas de colecta de dados bem como a explicativa procura identificar os factores que causam um determinado fenómeno, aprofundando o conhecimento da realidade (PRODANOV e FREITAS, 2013).

3.5 Procedimentos Técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos far-se-á o recurso ao bibliográfico, tendo em conta a descrição dos conteúdos em vários materiais já publicados por diferentes autores. Segundo Cervo, *et al* (2019, p.76) todo conhecimento humano pode ser acessado nos livros ou em outros impressos que se encontram nas bibliotecas. A pesquisa bibliográfica tem como objectivo encontrar respostas de problemas formulados, e o recurso utilizado para isto é a consulta bibliográfica. Outro procedimento, será o documental pelo recurso em alguns diários que se relacionam com a temática, bem como o experimental devido ao objecto de estudo a ser pesquisado. No presente estudo, em termos de procedimentos também será utilizado o método monográfico devido ao estudo minucioso e contextualizado dos sujeitos.

3.6 População e amostra

Em um universo de aproximadamente 25,000 pessoas residentes na centralidade da Caála, a população alvo deste estudo ficou constituída pelas mulheres desempregadas na centralidade da Caála, Huambo, Angola. Este grupo foi seleccionado com base em sua vulnerabilidade económica e necessidade de capacitação e oportunidades de autoemprego.

A amostra foi composta por 23 mulheres desempregadas residentes na centralidade da Caála, seleccionadas para participar da pesquisa. A seleção da amostra foi feita de forma a representar de maneira adequada a população-alvo, assegurando diversidade em termos de faixa etária, nível de escolaridade, estado civil, e outras variáveis relevantes.

3.7 Técnica de recolhas de dados

Para a recolha de dados, utilizaremos a técnica de pesquisa documental e bibliográfica, a observação directa intensiva com entrevistas estruturadas, inquéritos e a observação directa extensiva, que nos permitirá aplicar um questionário para a recolha de

dados mais objectivos sobre a importância da avaliação de desempenho e medir as qualidades laborais dos funcionários no sector da Educação. O referido questionário será concebido com perguntas fechadas e respostas de alternativas dicotómicas e de múltipla escolha (FRADA, 2003).

3.8 Caracterização do local de estudo

A Centralidade Fernando Faustino Muteka, localizada na província do Huambo, município da Caála, foi inaugurada em 2020 e conta com uma infraestrutura moderna e completa, que oferece 4001 unidades habitacionais e 240 lojas comerciais para a população.

A mesma possui ainda 13 edifícios para instalações sociais, nomeadamente 3 centros infantis, 2 jardins de infância, 3 escolas primárias, 2 escolas secundárias, 1 instituto técnico-profissional, 1 centro de saúde, 1 esquadra de polícia, para além de campos polidesportivos.

Residem actualmente perto de 25.000 pessoas nesta urbanização.

4 Análise e Discussão dos Resultados

4.1 Perfil Demográfico

Tabela 1 – Distribuição por faixa etária

Idade	Número de Respostas	Porcentagem (%)
18-35 anos	13	56.5%
36-55 anos	10	43.4%
Acima de 55 anos	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes está na faixa etária de 18-35 anos (56,5%), seguida pela faixa de 36-55 anos (43,4%). Não houve participantes com mais de 55 anos. Isso indica que o grupo é predominantemente jovem, com uma pequena representação de indivíduos de meia-idade.

Tabela 2-Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Nenhuma	4	16.67%
Ensino Primário	9	37.50%
Ensino de Base	7	29.17%
Ensino Médio	3	12.50%
Ensino Superior	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes completou o ensino primário (37,50%) e o ensino de base (29,17%). Uma parcela significativa não tem nenhuma escolaridade (16,67%), e poucas possuem ensino médio (12,50%). Nenhuma participante tem ensino superior, indicando um baixo nível de escolaridade no grupo.

Tabela 3:Estado Civil

Estado Civil	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Solteira	12	50.00%
Casada	4	16.67%
Divorciada	6	25.00%
Viúva	1	4.17%

Fonte: Autor (2024)

Metade das participantes são solteiras (50%), seguidas por divorciadas (25%) e casadas (16,67%). Apenas uma participante é viúva (4,17%). Isso sugere que a maioria das participantes está sem vínculos matrimoniais formais.

Tabela 4: Situação de Emprego

Situação de Emprego	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Desempregada	22	95.65%
Empregada	1	4.35%

Fonte: Autor (2024)

Uma esmagadora maioria das participantes está desempregada (95,65%), enquanto apenas uma está empregada (4,35%). Isso destaca uma alta taxa de desemprego entre o grupo, sugerindo uma necessidade urgente de oportunidades de emprego.

Tabela 5 –Tempo de Desemprego

Tempo de Desemprego	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Menos de 6 meses	1	4%
6 meses a 1 ano	4	18%
Mais de 1 ano	18	78%
Total	23	100

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes está desempregada há mais de um ano (78%), indicando dificuldades persistentes em encontrar emprego. Um pequeno grupo está desempregado entre 6 meses a 1 ano (18%), enquanto 1 que corresponde 4% está desempregado há menos de 6 meses, mostrando um problema crônico de desemprego.

Tabela 6: Experiência em Serviços Domésticos

Experiência em Serviços Domésticos	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Sim	23	100.00%
Não	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

Todas as participantes têm experiência em serviços domésticos (100%), mostrando que elas possuem conhecimento prático na área.

Tabela 7: Certificação em Trabalhos Domésticos

Certificação em Trabalhos Domésticos	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Sim	0	0.00%
Não	23	100.00%

Fonte: Autor (2024)

Nenhuma das participantes possui certificação ou treinamento formal em trabalhos domésticos (100%). Isso sugere uma necessidade significativa de programas de formação para formalizar e melhorar suas habilidades.

Tabela 8: Interesse em Formação

Interesse em Formação	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Sim	20	86.96%
Não	3	13.04%

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes está interessada em participar de um programa de formação em trabalhos domésticos (86,96%), indicando uma forte demanda por oportunidades de capacitação.

Tabela 9: Áreas de Interesse

Áreas de Interesse	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Limpeza	6	26.09%
Cozinha	12	52.17%
Cuidados com crianças e idosos	5	21.74%
Jardinagem	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

As áreas de maior interesse são cozinha (52,17%) e limpeza (26,09%). Cuidados com crianças e idosos também têm um interesse significativo (21,74%), enquanto não houve interesse em jardinagem (0%). Isso pode ajudar a direcionar os focos dos programas de formação para atender melhor as necessidades das participantes.

Tabela 10: Melhor Horário para Formação

Melhor Horário para Formação	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Manhã	5	21.74%
Tarde	18	78.26%
Noite	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes prefere fazer a formação no período da tarde (78,26%), enquanto uma pequena parcela prefere a manhã (21,74%). Não houve interesse em formações noturnas (0%). Isso sugere que os programas de formação devem ser planejados preferencialmente para o período da tarde.

Tabela 11: Interesse em Iniciar Negócio Próprio

Interesse em Iniciar Negócio Próprio	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Sim	17	73.91%
Não	6	26.09%

Fonte: Autor (2024)

A maioria das participantes tem interesse em iniciar seu próprio negócio na área de serviços domésticos (73,91%), indicando uma forte motivação para empreender.

Tabela 12: Tipo de Apoio Necessário

Tipo de Apoio Necessário	Número de Respostas	Porcentagem (%)
Treinamento em gestão de negócios	21	91.30%
Acesso a microcrédito	2	8.70%
Marketing e publicidade	0	0.00%
Rede de contatos e mentoria	0	0.00%

Fonte: Autor (2024)

O apoio mais importante para as participantes é o treinamento em gestão de negócios (91,30%), enquanto o acesso a microcrédito é menos prioritário (8,70%). Não houve interesse em marketing e publicidade ou em rede de contatos e mentoria (0%). Isso sugere que, para apoiar o empreendedorismo, os programas devem focar em fornecer habilidades de gestão de negócios.

Os dados mostram que o grupo é composto majoritariamente por mulheres jovens e de meia-idade, com baixa escolaridade e uma alta taxa de desemprego de longa duração. Todas têm experiência em serviços domésticos, mas nenhuma possui formação formal. Há um forte interesse em receber formação, especialmente em cozinha e limpeza, preferencialmente no período da tarde. Além disso, a maioria tem interesse em empreender, mas necessita de treinamento em gestão de negócios para ter sucesso. Esses insights podem guiar a criação de programas de formação e apoio ao autoemprego que atendam às necessidades específicas desse grupo.

4.2 Plano Estratégico para a Criação do Grémio de Formação em Trabalhos Domésticos na Centralidade da Caála

4.2.1 Visão, Missão e Valores

Visão: Ser líder no mercado de formação em trabalhos domésticos, capacitando mulheres para alcançarem independência financeira e contribuindo para o desenvolvimento socioeconómico da Caála.

Missão: Capacitar mulheres desempregadas através de programas de formação abrangentes e inovadores em trabalhos domésticos, promovendo o autoemprego e a sustentabilidade.

Valores:

- 1) **Inclusão:** Garantir que todas as mulheres tenham acesso a oportunidades de capacitação.
- 2) **Empoderamento:** Proporcionar ferramentas e conhecimentos para que as participantes possam transformar suas vidas.
- 3) **Sustentabilidade:** Promover práticas que contribuam para o desenvolvimento económica e social sustentável.
- 4) **Colaboração:** Trabalhar em parceria com organizações locais e instituições financeiras para maximizar o impacto.
- 5) **Respeito:** Tratar todas as participantes com dignidade e consideração, respeitando suas histórias e experiências.

4.3 Análise de Mercado

4.3.1 Público-Alvo:

Mulheres desempregadas na centralidade da Caála e arredores.

Famílias e empresas locais que necessitam de serviços domésticos qualificados.

4.3.2 Concorrentes:

Outros centros de formação profissional na região.

Empresas de serviços domésticos já estabelecidas.

4.3.3 Oportunidades de Mercado:

Alta demanda por capacitação em trabalhos domésticos.

Necessidade crescente de serviços domésticos qualificados.

Possibilidade de parcerias com instituições de microcrédito e ONGs.

4.3.4 Desafios:

Baixo nível de escolaridade entre as participantes.

Necessidade de criar infraestrutura inicial para treinamentos.

Garantir financiamento inicial para implementação.

4.4 Objectivos Estratégicos

Objectivo 1: Estabelecer um programa de formação em trabalhos domésticos.

Objectivo2: Criar uma rede de mentoria e apoio contínuo.

4.5 Acções Estratégicas

Tabela 13: Acções Estratégicas

Acção	Descrição	Responsável	Recursos Necessários	Prazo
Estabelecimento do Programa de Formação	Desenvolver e implementar módulos de treinamento em limpeza, cozinha, cuidados com crianças e idosos.	Coordenador do Programa de Formação	Instrutores qualificados, materiais de treinamento, espaço para aulas práticas	2 meses para desenvolvimento e 6 meses para implementação inicial
Criação de Rede de Mentoria e Apoio	Estabelecer uma rede de mentores e consultores para apoiar as novas empreendedoras.	Coordenador de Mentoria	Voluntários experientes, plataformas de comunicação, encontros regulares	2 meses para estabelecimento e contínuo para implementação

Fonte: Autor (2024)

4.6 Estrutura Organizacional

CEO: Responsável pela visão estratégica e gestão geral da empresa.

Coordenador de Programa de Formação: Responsável pelo desenvolvimento e implementação dos programas de formação.

Especialista em Gestão de Negócios: Responsável pelo treinamento em gestão de negócios e apoio às participantes.

Coordenador de Parcerias: Responsável por estabelecer e manter parcerias estratégicas, incluindo instituições de microcrédito.

Coordenador de Mentoria: Responsável por criar e gerenciar a rede de mentoria e apoio contínuo.

4.7 Indicadores de Sucesso

Número de Participantes Treinadas: Medir o número de mulheres que completaram os programas de formação.

Taxa de Emprego: Avaliar a porcentagem de participantes que conseguiram emprego ou iniciaram seu próprio negócio.

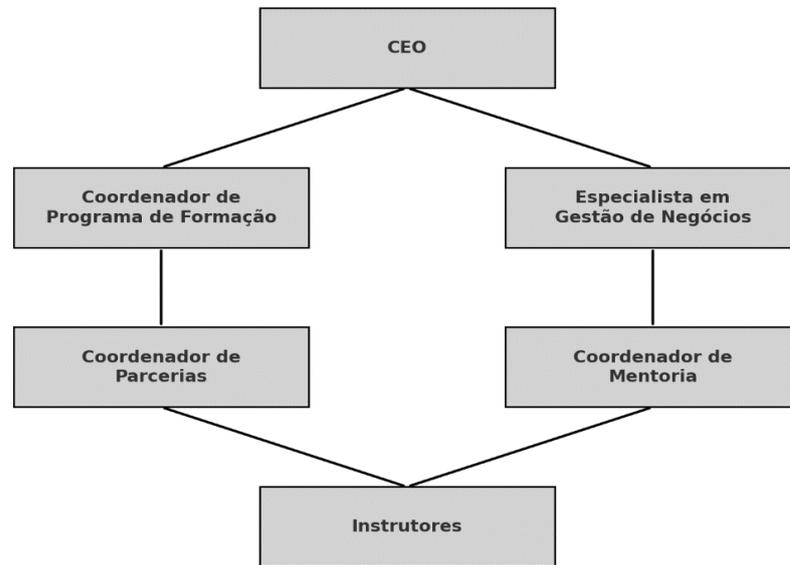
Acesso ao Microcrédito: Quantificar o número de participantes que obtiveram microcrédito.

Satisfação das Participantes: Coletar feedback das participantes sobre a qualidade e utilidade dos treinamentos.

Sustentabilidade dos Negócios: Monitorar a taxa de sucesso e sustentabilidade dos novos negócios criados.

Figura 1: Estrutura Organizacional

Organograma da Empresa de Formação em Trabalhos Domésticos



Fonte: Autor (2024)

4.8 Cronogramas

Tabela 14: Cronograma

Actividade	Tempo Estimado
Pesquisa de Necessidades	1 mês
Desenvolvimento do Programa de Formação	2 meses
Seleção de Participantes	1 mês
Implementação do Programa	6 meses
Criação de Rede de Mentoria e Apoio	2 meses
Monitoramento e Avaliação	Contínuo

Fonte: Autor (2024)

4.9 Orçamento

Tabela 15: Despesas da criação do grémio

Despesa	Valor em AOA
Desenvolvimento do Programa	825,000 AOA
Salários dos Instrutores	4,125,000 AOA
Materiais de Treinamento	825,000 AOA
Infraestrutura e Equipamentos	1,650,000 AOA
Parcerias e Microcrédito	825,000 AOA
Rede de Mentoria e Apoio	412,500 AOA
Monitoramento e Avaliação	412,500 AOA
Total	9,075,000 AOA

Fonte: Autor (2024)

4.10 Fontes de Financiamento

Investidores Privados: Procurar investidores interessados em projectos sociais e de capacitação.

Parcerias com ONGs: Colaborar com organizações não governamentais para obtenção de fundos.

Subvenções Governamentais: Solicitar subvenções e incentivos fiscais disponíveis para iniciativas de capacitação e empreendedorismo.

A criação de uma empresa de formação em trabalhos domésticos na centralidade da Caála, com um orçamento total estimado de 9,075,000 Kwanzas, pode transformar a vida de muitas mulheres, oferecendo-lhes as habilidades e o apoio necessários para alcançar a independência financeira e contribuir para o desenvolvimento da comunidade.

Com um plano estratégico bem definido, parcerias sólidas e recursos adequados, este projecto pode ter um impacto significativo e duradouro. Através da capacitação, mentoria e acesso ao microcrédito, as mulheres poderão se empoderar e transformar suas vidas, contribuindo para uma comunidade mais forte e resiliente.

4.11 Fontes de Financiamento

- 1) **Investidores Privados:** Procurar investidores interessados em projectos sociais e de capacitação.

- 2) **Parcerias com ONGs:** Colaborar com organizações não governamentais para obtenção de fundos.
- 3) **Subvenções Governamentais:** Solicitar subvenções e incentivos fiscais disponíveis para iniciativas de capacitação e empreendedorismo.

A criação de uma empresa de formação em trabalhos domésticos na centralidade da Caála é uma iniciativa que pode transformar a vida de muitas mulheres, oferecendo-lhes as habilidades e o apoio necessários para alcançar a independência financeira e contribuir para o desenvolvimento da comunidade. Com um plano estratégico bem definido, parcerias sólidas e recursos adequados, este projecto pode ter um impacto significativo e duradouro.

Este plano estratégico visa garantir que a empresa funcione de forma eficaz e eficiente, proporcionando uma base sólida para o desenvolvimento socioeconómica da centralidade da Caála e promovendo a sustentabilidade a longo prazo. Através da capacitação, mentoria e acesso ao microcrédito, as mulheres poderão se empoderar e transformar suas vidas, contribuindo para uma comunidade mais forte e resiliente

5 CONCLUSÕES

A análise detalhada dos dados coletados e das condições socioeconómicas das mulheres desempregadas na centralidade da Caála revela que o projecto de formação profissional e apoio ao autoemprego é viável e pode ser altamente impactante. As principais conclusões sobre a viabilidade do projecto são:

- 1) **Alta Demanda por Formação Profissional:** O interesse significativo das participantes em cursos de formação em trabalhos domésticos, especialmente em cozinha e limpeza, demonstra uma demanda clara por programas de capacitação. Isso sugere que haverá uma adesão considerável aos cursos oferecidos, garantindo a viabilidade operacional do projecto.
- 2) **Baixa Escolaridade como Oportunidade de Intervenção:** O baixo nível de escolaridade das participantes reflete uma oportunidade para o projecto atuar como um facilitador de inclusão social e económica. Programas de formação que não exigem alta escolaridade, mas que oferecem habilidades práticas, podem ter um impacto significativo na vida dessas mulheres.
- 3) **Longo Período de Desemprego:** O facto de a maioria das mulheres estar desempregada há mais de um ano reforça a necessidade urgente de intervenções. O projecto pode atuar como uma solução eficaz para combater o desemprego de longa duração, proporcionando capacitação que leva diretamente à geração de renda.
- 4) **Viabilidade Financeira:** A busca por financiadores e investidores pode ajudar no funcionamento do grémio.
- 5) **Empoderamento Económica das Mulheres:** O projecto promove o empoderamento económica ao fornecer às mulheres as habilidades necessárias para obter emprego ou iniciar seus próprios negócios. Isso não só melhora a qualidade de vida das participantes, mas também contribui para o desenvolvimento económica da comunidade.

5.1 Recomendações

É recomendável realizar estudos longitudinais para avaliar o impacto a longo prazo do projecto sobre as condições de vida e a estabilidade económica das participantes. Isso permitirá ajustes contínuos e aprimoramento das estratégias implementadas.

Estudos comparativos com projectos similares em outras regiões ou contextos podem fornecer insights valiosos sobre melhores práticas e estratégias eficazes para capacitação e inclusão econômica.

Investigar diferentes modelos de sustentabilidade financeira e operacional para iniciativas semelhantes pode ajudar a identificar estratégias adicionais para garantir a viabilidade contínua e o sucesso a longo prazo do projecto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, J. Formação contínua e desenvolvimento profissional. *Revista Brasileira de Educação e Trabalho*, v. 45, n. 3, p. 43-56, 2022.
- BRUSH, C. G.; DE BRUIN, A.; WELTER, F. *Women's entrepreneurship: New perspectives and challenges*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2021.
- CACCIAMALI, M. C. Mercado de Trabalho: Da Euforia do Ciclo Expansivo e de Inclusão Social à Frustração da Recessão Econômica. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, 2016.
- CARVALHO, L. C. *Metodologias e Técnicas de Investigação: Sebenta de Apoio*. Lisboa: Universidade Aberta, 2013.
- CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações*. São Paulo: Atlas, 2014.
- DEBORTOLI, S. Análise do Mercado de Trabalho a partir da Percepção de Pessoas Desempregadas. Lajeado: Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II, do curso de Administração de Empresas, do Centro Universitário Univates, 2016.
- DOMINGOS, A. A.; BRITO, A. S. Trabalho e Informalidade na Angola Contemporânea. *Kwanissa – Revista de Estudos Africanos e Afro-Brasileiros*, n. 2, p. 71-90, 2018.
- DUM, J. E. Mercados Informais do Município Sumbe da Província do Kuanza Sul: Uma Evidência Empírica. Bragança: Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Finanças, 2014.
- FRADA, R. *Métodos de coleta de dados e análise*. Porto Alegre: Editora Universitária, 2003.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Global employment trends for youth 2018: Paths to a better working future*. Geneva: ILO, 2018.
- KABEER, Naila. Gender, labour markets and poverty: An overview. In: *Gender, labour markets and poverty: A study of the poor in rural Bangladesh*. London: Routledge, 2015.
- MACEDO, M. D.; LEITE, M. D.; PEREIRA, M. A. Políticas de Geração de Trabalho e Renda: Notas Sobre Possibilidades de Inclusão Social de Desempregados. *Rev. do Depto. de Serviço Social PUC-Rio*, p. 1-10, 2019.
- MARTINS, L. Formação direcionada e desenvolvimento econômico local. *Estudos Regionais e Econômicos*, v. 63, n. 2, p. 60-68, 2018.
- MASSUANGANHE, N. *Pesquisa aplicada: fundamentos e práticas*. Maputo: Editora Acadêmica, 2014.
- OLIVEIRA, S. R. Mercado de Trabalho: Múltiplos (Des)Entendimentos. XXXI Encontro da ANPAD, p. 1-13, 2021.
- PEREIRA, A. Direitos laborais e atuação sindical. *Anuário de Direito do Trabalho*, v. 76, n. 1, p. 71-85, 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul - Brasil: Universidade Feevale, 2013.

REIS, E.; MELO, P.; ANDRADE, R.; CALAPEZ, T. Estatística Aplicada. Lisboa: Edições Sílabo, Lda, 2001.

ROCHA, L. C.; MARIANO, A. D.; PELOGIO, E. A. Diagnosis of the Informal Economy in the Municipality of Poço Fundo/MG. Revista Administração em Diálogo, p. 35-58, 2019.

ROCHA, M. J. Os Limites do Crescimento Económico em Angola: As Fronteiras Entre o Possível e o Desejável. Luanda: Mayamba Editores, 2012.

ROCHA, M. J. Salários, Distribuição de Rendimento e Crescimento Equitativo. Luanda: Mayamba Editora, 2014.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como Liberdade. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

VELEDA, R. A formação e o desenvolvimento de competências: Análise e diagnóstico. São Paulo: Atlas, 2021.

WORLD BANK. World Development Report 2020: The Changing Nature of Work. Washington, D.C.: World Bank, 2020.

YIN, K. R. Case Study Research, Design and Methods (Applied Social Research Methods). Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2021.

ZANELLA, A. Metodologia científica: princípios e práticas. São Paulo: Atlas, 2013.

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO

Por favor, responda às seguintes perguntas de forma honesta. Suas respostas serão confidenciais.

Informações Demográficas

1. Idade:

- (13) 18-35 anos - (10) 36-55 anos - () Acima de 55 anos

2. Nível de Escolaridade:

- (4) Nenhuma - (7) Ensino de Base - () Ensino Superior
 (9) Ensino Primário - (3) Ensino Médio

3. Estado Civil:

- (12) Solteira - (6) Divorciada
 - (4) Casada - (1) Viúva

Seção 2: Situação de Emprego

4. Você está atualmente desempregada?

- (22) Sim - (1) Não

5. Há quanto tempo está desempregada?

- () Menos de 6 meses - (4) 6 meses a 1 ano - (18) Mais de 1 ano

Seção 3: Experiência e Formação

6. Você já trabalhou em serviços domésticos?

- () Sim - () Não

7. Você possui alguma certificação ou treinamento em trabalhos domésticos?

- () Sim - () Não

Seção 4: Interesse na Formação

8. Você estaria interessada em participar de um programa de formação em trabalhos domésticos?

- () Sim - () Não

9. Quais áreas você gostaria de aprender ou melhorar? (marque todas que se aplicam)

- () Limpeza - () Cuidados com crianças e idosos

- () Cozinha - () Jardinagem

10. Qual seria o melhor horário para você participar da formação?

- () Manhã - () Tarde - () Noite

Seção 5: Perspectivas de Autoemprego

11. Você teria interesse em iniciar seu próprio negócio na área de serviços domésticos?

- () Sim - () Não

12. Que tipo de apoio você considera mais importante para iniciar seu próprio negócio? (marque todas que se aplicam)

() Treinamento em gestão de negócios () Marketing e publicidade

() Acesso a microcrédito () Rede de contatos e mentoria