



**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

**Mestrado em Gestão**

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**O papel da Gestão de Recursos Humanos no Alcance das Metas do ODS 5 – “Igualdade de Género” da Agenda 2030 da ONU – Estudo Aplicado à Administração Pública de STP**

Carla Marina da Trindade Rodrigues do Nascimento Dias

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira  
António Henriques Guerreiro

Évora 2023

---

---

---

---

---



**Universidade de Évora - Escola de Ciências Sociais**

**Mestrado em Gestão**

Área de especialização | Recursos Humanos

Dissertação

**O papel da Gestão de Recursos Humanos no Alcance das Metas do ODS 5 – “Igualdade de Género” da Agenda 2030 da ONU – Estudo Aplicado à Administração Pública de STP**

Carla Marina da Trindade Rodrigues do Nascimento Dias

Orientador(es) | Maria de Fátima Oliveira  
António Henriques Guerreiro

Évora 2023





A dissertação foi objeto de apreciação e discussão pública pelo seguinte júri nomeado pelo Diretor da Escola de Ciências Sociais:

Presidente | Sara Maria Pereira (Universidade de Évora)

Vogais | Maria de Fátima Oliveira (Universidade de Évora) (Orientador)  
Marta da Conceição Soares da Silva Cruz Silvério (Universidade de Évora)  
Susana Cristina Henrique Leal (Instituto Politécnico de Santarém) (Arguente)

## Dedicatória

*“Dizem que a vida é para quem sabe viver  
Mas ninguém nasce pronto  
A vida é para quem é corajoso o suficiente  
Para se ariscar e humilde bastante para aprender”*

**Carme P.A. Mocell**

## **Resumo**

As políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos têm como um dos fundamentos, buscar equilíbrio entre homens e mulheres nas organizações da Administração Pública.

Pretende-se com este estudo compreender o papel da Gestão de Recursos Humanos no alcance das metas do ODS 5, no contexto das Organizações da Administração Pública de STP. Tem-se como pressuposto de base ao estudar este ODS, implicado na igualdade de género lançar um olhar transversal sobre toda agenda 2030.

Para o efeito, recorreu-se a pesquisas bibliográficas, informações disponibilizadas em relatórios nacionais e internacionais, bem como a recolha de dados primários com recurso a entrevistas semiestruturadas a algumas individualidades consideradas informantes-chave sobre o tema em estudo, no território de STP.

O resultado do estudo permitiu conhecer o nível do contributo e as fragilidades dos setores de administração pública no desenvolvimento de Recursos Humanos, bem como, fornecer reflexões estruturadas para os estudos futuros de forma a superar estas debilidades que entravam o alcance da igualdade de género em STP.

## **Palavras-Chave**

Políticas e Práticas de Recursos Humanos, Igualdade de Género, ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, Administração Pública, São Tomé e Príncipe.

## **Abstract**

### **The Role of Human Resources Management in Achieving the Goals of SDG 5 - "Gender Equality" of the UN 2030 Agenda**

#### **A Study Applied to the Public Administration of ST**

The Human Resource Management policies and practices have as one of the fundamentals, to seek balance between men and women in the Public Administration organizations.

This study aims to understand the role of Human Resource Management in achieving the goals of SDG 5, in the context of the Public Administration Organizations of STP. The basic assumption when studying this SDG, involved in gender equality, is to take a transversal look at the entire 2030 agenda.

For this purpose, we will use bibliographical research, information provided in national and international reports, as well as primary data collection through semi-structured interviews with some individuals who are key informants on the subject under study, in the territory of STP.

The result of the study allowed us to know the level of contribution and weaknesses of the public administration sectors in the development of Human Resources, as well as to provide structured reflections for future studies in order to overcome these weaknesses that hinder the achievement of gender equality in STP.

#### **Key words**

Human Resources Policies and Practices, Gender Equality, SDG 5 of UN Agenda 2030, Public Administration, São Tomé and Príncipe.

## **Agradecimentos**

As palavras apresentadas neste texto não serão suficientes para manifestar a minha gratidão, a Deus por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo desta dissertação.

Ao meu filho primogénito me auxiliou em inúmeras ocasiões, ao meu marido e aos meus dois filhos mais novos que me apoiaram nos momentos mais cruciais e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava a realização deste trabalho.

Aos meus mestres e orientadores um especial e mais sincero agradecimento a professora Fátima Jorge, pelos e valiosos ensinamentos e colaboração, que contribuíram sobremaneira para apresentação do melhor desempenho nesta dissertação.

Aos colegas de trabalho e da turma de mestrado, em particular a colega Rhecía pelo companheirismo e motivação no decurso da elaboração desta tese de mestrado.

Não poderia deixar de agradecer o contributo das pessoas que colaboraram na realização do trabalho ao se disponibilizarem para efetivação da entrevista.

# Índice

ÍNDICE DE QUADROS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	8
LISTAGEM DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	9
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Enquadramento do Tema .....</b>	<b>11</b>
1.1.1 – A Gestão de Recursos Humanos .....	11
1.1.2 – A Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública e o alcance do ODS5 .....	11
<b>1.2 Justificação.....</b>	<b>13</b>
<b>1.3- Problema de investigação e definição dos objetivos .....</b>	<b>14</b>
1.3.1 - Questão de Investigação .....	14
<b>1.4 – Metodologia .....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 – Estrutura do Trabalho .....</b>	<b>15</b>
<b>2 – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Contextualização da Gestão dos Recursos Humanos .....</b>	<b>17</b>
2.1.1 O Departamento e a Gestão de Recursos Humanos .....	18
2.1.2 -Recursos Humanos e a Administração Pública.....	19
<b>2.2 - A Temática do Género e o Mercado de Trabalho .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 – Abordagem Sintética da Agenda 2030 das Nações Unidas (NU) e o ODS 5 .....</b>	<b>21</b>
2.3.1 – ODS5 Igualdade de Género .....	21
<b>3 - RECURSOS HUMANOS EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE, OS ODS DA AGENDA 2030 E O ALCANCE DAS METAS DO ODS 5 (IGUALDADE DE GÉNERO).....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 – Breve Abordagem de STP, População versus Género .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 - Abordagem geral sobre a implementação dos ODS da Agenda das NU em STP .....</b>	<b>25</b>



3.2.1- Igualdade de género ODS 5 da Agenda 2030 - sua contextualização em STP .....	26
<b>3.3 Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Santomense.....</b>	<b>27</b>
3.3.1 - Administração Pública em São Tomé e Príncipe .....	27
3.3.2 - Recrutamento de Recursos Humanos na Administração Pública Santomense .....	28
3.3.3 – Políticas públicas do Governo visando contribuir para redução das desigualdades de género em STP .....	28
3.3.4 - Administração Pública santomense, estratégias para promoção e o alcance do ODS 5 (Igualdade de Género) .....	30
3.3.5- Orçamentação sensível ao género em São Tomé e Príncipe.....	33
3.3.5.1- O que é a Orçamentação sensível ao género (OSG)?.....	34
3.3.5.2 - Os Objetivos do orçamento sensível ao género .....	34
3.3.5.3 - Marcadores de género STP .....	35
<b>4 - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1 - Modelo de Investigação.....</b>	<b>36</b>
4.1.1 Técnicas de Investigação Qualitativa: ETCI.....	37
<b>4.2 Instrumentos de recolha, análise, validação e aplicação.....</b>	<b>38</b>
4.2.1 Contexto e os intervenientes no estudo .....	38
4.2.2 Aplicação de instrumentos para a Recolha de Dados.....	41
<b>5 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....</b>	<b>43</b>
<b>5.1 – Análise do conteúdo das entrevistas realizadas no âmbito do estudo empírico.....</b>	<b>43</b>
<b>5.2 -Matriz de análise de conteúdo das entrevistas realizadas (Ver apêndice II).....</b>	<b>53</b>
<b>5.3 Análise dos Resultados .....</b>	<b>53</b>
5.3.1 – Discussão e análise comparativa das entrevistas do estudo empírico .....	53
<b>6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>59</b>
<b>6.1 – Conclusões gerais .....</b>	<b>59</b>
<b>6.2 - Limitações do Estudo.....</b>	<b>61</b>
<b>6.3 – Contribuições para Estudos Futuros .....</b>	<b>61</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>63</b>
<b>APÊNDICE 1 – MODELO DE OFÍCIO DE ENVIO POR E-MAIL – PARA O PEDIDO DE ENTREVISTA.....</b>	<b>66</b>

<b>APÊNDICE 2 – MODELO DA CARTA DE APRESENTAÇÃO CARTA DE APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>67</b>
<b>APÊNDICE 3 - GUIÃO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>69</b>
<b>APÊNDICE 4 – QUADROS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Trabalhadores segundo a situação na profissão por sexo- 2012-2015 .....	31
<b>Quadro 2</b> - Número de pessoas entrevistadas por sexo .....	39
<b>Quadro 3</b> - Caracterização dos entrevistados.....	40
<b>Quadro 4</b> - Nível de empregabilidade por sector na Administração Pública em STP .....	57
<b>Quadro 5</b> - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora do Instituto Nacional de Promoção da Igualdade e Equidade de Género (INPG) em STP .....	76
<b>Quadro 6</b> - Análise de conteúdo da entrevista à Vice-Presidente da ONG Mamã Catxina em STP .....	80
<b>Quadro 7</b> - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora Nacional da Administração Pública em STP.....	85
<b>Quadro 8</b> - Análise de conteúdo da entrevista a Secretário Permanente da ONG FONG .....	89
<b>Quadro 9</b> - Análise de conteúdo da entrevista ao Diretor Geral de Trabalho em STP .....	93
<b>Quadro 10</b> - Análise de conteúdo da entrevista à Rede das Mulheres Parlamentares .....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS E GRÁFICOS

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Símbolo da igualdade de género .....	22
Figura 2 - Mapa de STP.....	24

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Trabalhadores segundo a situação profissional por sexo .....	31
Gráfico 2 - Número de pessoas entrevistadas por sexo .....	39

## **LISTAGEM DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

AGER STP - Autoridade Geral de Regulação de São Tomé e Príncipe

AN - Assembleia Nacional

AP - Administração Pública

CEDAW - Committee on the Elimination of Discrimination against Women

CEDEM- Convenção de Eliminação Discriminação contra Mulheres

CRDSTP - Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe

DPSS - Direção de Proteção social e solidariedade

EFP - Estatuto da Função Pública

ENIEG - Estratégia Nacional de Promoção e Igualdade Género

FNUAP - Fundo das Nações Unidas Para População

FONG - Federação das ONG

GOP- Grandes Opções de Plano

GRH - Gestão de Recursos Humanos

IDGSTP - Índice de Desenvolvimento do Género em STP

INE - Instituto Nacional de Estatísticas

INPG - Instituto Nacional de Promoção e Igualdade de Género

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização Não Governamental

ONU - Organização das Nações Unidas

OSG - Orçamento Sensível ao Género

PPTD - Programa País Trabalho Digno

PND - Plano Nacional de Desenvolvimento

PRES - Programa de Resposta Económico e Social

RDSTP - República Democrática de São Tomé e Príncipe

RH- Recursos Humanos

RGPH - Recenseamento Geral da População e da Habitação

SNU - Sistema das Nações Unidas

STP - São Tomé e Príncipe

UA - União Africana

WCED - World Commission on Environment and Development

# **1. INTRODUÇÃO**

## **1.1 Enquadramento do Tema**

### **1.1.1 – A Gestão de Recursos Humanos**

A expressão Recursos Humanos significa “o conjunto de pessoas de uma empresa, operários, vendedores, técnicos, gestores, etc. constituem um potencial, em função da sua qualidade e do seu desenvolvimento, pode levar a organização ao sucesso ou a bloquear o seu crescimento, e a sua gestão sugere a ideia de regulação, organização e dinâmica” Abramovici et al (1989) citado por Maximino (2018).

Segundo Bilhim (2009), os recursos humanos constituem o recurso estratégico das organizações, ou seja, um ativo organizacional e uma vantagem competitiva das organizações, que obriga a que a gestão de recursos humanos seja chamada a ter um papel ativo sobre várias áreas da gestão, intervindo, designadamente, na gestão estratégica.

A gestão de recursos humanos procura fortalecer os indivíduos não apenas para melhorar o desempenho nas tarefas que lhes são atribuídas pela organização, como também proporcionar-lhes condições para o seu crescimento pessoal (Wasserman, 2017, citado por Giovana et al. n.d).

### **1.1.2 – A Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública e o alcance do ODS5**

As organizações da administração pública possuem natureza permanente, entretanto, estão sujeitas a constantes alterações ocorridas devido às mudanças de governo. Isso exige das organizações do setor público o desenvolvimento de projetos, estratégias e recursos de maior flexibilidade, para permitir a construção de organizações coerentes e consistentes (Carvalho et al. 2015).

Para Siqueira e Mendes (2009) a modernização da administração pública é um processo contínuo em que os modelos de gestão são constantemente implantados na expectativa de que as estruturas públicas e governamentais possam atender de forma mais eficientes e eficazes às necessidades sociais.

Gerir pessoas é se responsabilizar por administrar e gerir o capital humano. E, o fator humano é o recurso mais importante de uma organização, pois através dele é possível atingir os objetivos e as metas propostas pela organização (Chiavenato, 2009).

Por conseguinte, o setor responsável pela gestão de pessoas precisa contar com profissionais comprometidos, responsáveis e focados em resultados. São essas qualidades que os transformam em verdadeiros pilares para o sucesso das organizações.

No entanto, de acordo com Santos (2011, p. 163), a gestão de recursos humanos deverá “alterar a lógica individualista e competitiva que enforma a cultura da maior parte das organizações e o modo como se pensa a relação entre o trabalho e a família”, incentivando uma cultura organizacional que estimule a implementação de práticas de conciliação inclusivas, entre as mulheres e os homens.

Assim sendo, a Agenda 2030 representa um plano de ação multilateral, de compromissos ambiciosos feitos pela comunidade internacional de Estados, que visam combater as causas da extrema pobreza e promover o desenvolvimento económico, social e ambiental de forma sustentável (Belo, 2019).

Os 17 ODS desta agenda e suas 169 metas, são baseados em princípios da lei de direitos humanos internacionais, e foram formulados no pretexto de que ninguém será deixado para trás, dessa iniciativa.

Este paradigma internacional sobre o desenvolvimento global representa uma oportunidade para alcançar realidades mais justas e equilibradas, para todos os povos do mundo. O mesmo apenas será praticável, quando uma parte considerável da população mundial que hoje tem seus direitos negados obtiver condições e oportunidades paralelas para que consigam desenvolver todo seu potencial (Belo, 2019).

Neste âmbito, tornou-se imperativo integrar o ODS 5 – “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas” dentro da Agenda 2030 das Nações Unidas, nesta agenda que comporta 17 ODS, sendo o ODS 5 transversal a toda a agenda e reflete a crescente evidência de que a igualdade de género tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável (PNUD, 2020a).

Para materialização da Agenda 2030 em São Tomé e Príncipe, existem 2 instituições basilares do sector público, que estão sob a tutela do Ministério de Trabalho Emprego e Formação Profissional, que implementam os programas e projetos financiados pelas diversas agências do Sistema das Nações Unidas (SNU) e pelo governo santomense com vista alcançar as metas previstas no ODS5, são elas:

O Instituto Nacional para a Promoção e Igualdade do Género, vocacionado para se ocupar das questões de igualdade e equidade do género, estabelecendo práticas e parcerias que contribuam para um futuro mais sustentável e inclusivo das mulheres, e o Gabinete de Aconselhamento Contra a Violência

Doméstica, que tem a responsabilidade de combater todas as formas de violência baseada no género, a discriminação contra mulheres, o acesso à justiça e segurança das mesmas.

Estas instituições têm desempenhado um papel fundamental, através de diversas ações, decisões e contributos para um futuro mais sustentável e inclusivo das mulheres e o alcance do ODS acima referido (INPG, 2017).

Com efeito, a política nacional em matéria do género objetiva acelerar de forma equilibrada a participação das mulheres e dos homens em todos os domínios (económico, político, social e cultural) e em todas as etapas desde a conceção, planificação, orçamentação até o seguimento e avaliação das ações programadas pelo Governo para o desenvolvimento nacional, respeitando os princípios de igualdade e a equidade de género (INPG & INE, 2016).

E para concretização deste desiderato a administração pública deve criar condições para recrutar, integrar, gerir, desenvolver e reter os recursos humanos à prossecução das finalidades que o Governo define.

Administração eficaz pressupõe a existência de dirigentes competentes, dinâmicos, leais, capazes de decidir no momento próprio sobre múltiplos problemas organizativos que se equacionam constantemente, em suma, de gerir com eficiência os serviços e recursos que estão sob a sua responsabilidade (Lei 5/97 EFP, p.2).

## **1.2 Justificação**

O interesse fundamental para a realização desta investigação reside no facto de existir uma enorme carência de estudos sobre a realidade de STP, levados a cabo recentemente, no tocante ao papel dos recursos humanos para concretização das metas da agenda 2030, no âmbito da igualdade de género.

Outra motivação para a realização do estudo em causa assenta, essencialmente, na motivação pessoal da mestranda para questões ligadas ao género, tema consideravelmente sensível devido ao contexto cultural santomense.

Ao aperceber-se que em São Tomé e Príncipe a desigualdade de género é bastante notória, ciente de que é necessário obter informações mais precisas e com validade científica que possam vir a contribuir, de alguma forma, para uma análise e reflexão críticas sobre esta temática.



Nesta ótica, espera-se com este estudo recolher e produzir informações precisas e recentes, que possam vir a contribuir para se desvendar as áreas de competências, fragilidades e lacunas, para o alcance do ODS 5 da agenda 2030 em STP, assim como saber em que medida o sector público do país tem contribuído para a gestão eficiente e o desenvolvimento dos Recursos Humanos.

### **1.3- Problema de investigação e definição dos objetivos**

#### **1.3.1 - Questão de Investigação**

Para materialização desta pesquisa científica foi proposta a seguinte questão de investigação:

- ❖ Em que medida e de que forma o sector de administração pública em STP tem implementado políticas e práticas de gestão de recursos humanos visando atingir a meta do ODS 5 (Igualdade de Género) da agenda das NU até 2030?

#### **1.3.2 - Objetivos geral e específicos**

Nesta ótica foi definido como objetivo geral deste trabalho de investigação o seguinte:

- ❖ - Compreender o papel da Gestão de Recursos Humanos no alcance das metas do ODS 5 “Igualdade de Género”, no contexto das Organizações da Administração Pública de STP.

E para a concretização do objetivo geral, foram propostos os objetivos específicos abaixo indicados:

- Analisar em que medida e de que forma as políticas de desenvolvimento e gestão de RH concebidas e implementadas pelo setor público em São Tomé e Príncipe evidenciam preocupação com as questões de igualdade do género.
- Identificar as instituições do sector público de STP que mais contribuem para a implementação de políticas e práticas de Recursos Humanos visando atingir as metas do ODS 5.
- Apresentar um conjunto de recomendações, devidamente fundamentadas, no sentido de minimizar os impactos sócio organizacionais causados pela desigualdade de género em STP, e o alcance das metas propostas na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável do país.

## **1.4 – Metodologia**

Para concretização dos objetivos propostos neste trabalho de investigação, recorreu-se a pesquisas bibliográficas, de trabalhos académicos, livros e relatórios relacionados com o tema em estudo principalmente no tocante a STP, assim como a pesquisa qualitativa.

Esta última foi efetuada através de recolha de informações de relevo e posterior análise documental, sobre o assunto em estudo essencialmente no sector público de STP, mas também, em algumas ONGs do país que colaboram nas questões ligadas ao tema em causa.

Foram ainda efetuadas entrevistas a algumas individualidades, que atuam no país nos sectores de recursos humanos, administração pública, e igualdade de género.

As entrevistas são semiestruturadas, pois foram preparadas algumas questões previamente, contudo foi deixado um espaço em que os intervenientes pudessem acrescentar mais contributos.

As informações obtidas foram analisadas e comparadas em termos de conteúdo. Posteriormente efetuou-se uma reflexão crítica das conclusões obtidas, assim como, evidenciados os progressos, dificuldades, desafios e ações a recomendar, ainda foram evidenciadas as áreas mais críticas e ou prioritárias.

## **1.5 – Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho de investigação está estruturado em seis pontos.

O primeiro é o ponto introdutório, onde se apresenta um breve enquadramento do tema, justifica-se as motivações que estiveram na base da escolha do tema, ainda se apresenta o problema, a questão de investigação, os objetivos bem como a metodologia a ser utilizada.

O segundo ponto encontra-se inserido os argumentos referentes a revisão da literatura, onde se contextualiza o departamento e a gestão de recursos humanos, a evolução e a dinâmica do conceito e apresenta-se sumariamente, o papel e os desafios da gestão de recursos humanos na administração pública. Neste capítulo, ainda aborda se sobre os ODS da Agenda 2030 das NU e sintetiza-se fundamentalmente no ODS5 (igualdade de género).

O terceiro ponto incide diretamente nas particularidades de STP, no que concerne a gestão de recursos humanos, políticas, práticas, legislações existentes na administração pública, bem como, as políticas publicas que visam contribuir para a redução das desigualdades, conforme as metas do

ODS5, enfatizando a orçamento sensível ao género, os marcadores de género o alcance dos ODS da agenda 2030, assumidos pelo país como prioritários.

O quarto ponto enquadra-se na estratégia metodológica utilizada para efetivação do presente trabalho de campo da presente dissertação, é feita uma pequena síntese sobre a técnica que se recorreu para a recolha de dados, que nesta dissertação foi a entrevista e as démarches efetuadas para sua concretização, a seleção das instituições e a caracterização dos entrevistados.

No quinto ponto são analisados e comparados os dados fornecidos pelos seis entrevistados e posteriormente discutidos os resultados.

E por último, o sexto ponto onde se encontram inseridas as principais conclusões da investigação, limitações encontradas, e se apresenta sugestões para estudos futuros.

## **2 – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 Contextualização da Gestão dos Recursos Humanos**

Atualmente a gestão de RH não se aplica através de controlo de pessoas, ou por meio de regras burocráticas e hierarquia de comando, mas sim, por meio do compromisso com a visão e os valores compartilhados, pois, quando as pessoas conhecem a visão pretendida pela organização, elas ficam percebendo exatamente para onde caminhar e como lá chegar.

No entanto, quando esses pilares básicos forem relegados para o segundo plano surgem consequências desastrosas para a organização (Rocha, 2009).

Neste contexto, a área de gestão de recursos humanos desempenha um papel primordial dentro da organização e as etapas de recrutamento e a seleção, são processos fundamentais na gestão de recursos humanos, visto que, objetiva canalizar para as organizações candidatos cujas características se adequem às funções a preencher, e que facilmente se ajustem a cultura organizacional que vigora nesta, não colocando em causa a estabilidade e o funcionamento da organização (Silva, 2002). Ainda segundo este autor, são esses colaboradores, que pelas suas qualidades, aptidões, capacidades, competências, ou outros aspetos de psicologia do trabalho, levam as organizações à eficiência, sejam eles os executores das mais diversas funções, ou sejam eles dirigentes ou gestores.

### **2.1.1 O Departamento e a Gestão de Recursos Humanos**

No passado, não muito remoto, o órgão de Recursos Humanos, era denominado de Departamento de Pessoal e possuía a tarefa simples de admitir, demitir, fazer os registros, controlar as normas, punir e dispensar funcionários. O departamento tinha uma ação fiscalizadora e reguladora.

As constantes mudanças que têm enfrentado as organizações na presente conjuntura têm proporcionado impactos consideráveis no quadro da sua gestão. Neste âmbito as organizações têm repensado no mecanismo de se adaptar a estas mudanças.

Atualmente o cenário é diferente do passado ainda recente, em que prevalecia a maneira mecanicista e o poder era concentrado na figura do chefe. No panorama presente as questões da empresa são tratadas entre os gerentes e os colaboradores, pois, todos são peças basilares e devem estar envolvidos no processo da organização, contribuindo para o resultado desta (Araújo & Dantas, 2018).

O ser humano deixa de ser visto como mais um recurso (máquina e equipamentos) na organização, e passa a ser visto como capital intelectual a base fundamental para alcance dos objetivos organizacionais (Araújo & Dantas, 2018).

Desta forma é da responsabilidade do departamento de Gestão Recursos Humanos o recrutamento, a seleção, a contratação e a integração de novos empregados na organização. Concomitantemente é da responsabilidade deste departamento a continuidade de seus serviços, a aplicação de remuneração, o plano de carreira, o treinamento para novas atividades e aperfeiçoamento, o acompanhamento de questões de segurança e higiene no trabalho, a demissão e rescisão do pessoal e na aplicação de sistemas de informação e comunicação.

Os recursos humanos de uma organização, seja ela pública ou privada, constituem uma das suas principais riquezas, sendo o elemento-chave de qualquer estratégia de desenvolvimento que esta adote.

A gestão de pessoas “É a função que permite a colaboração das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos, colaboradores, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada - para alcançar os objetivos organizacionais e individuais” (Chiavenato, 2010, p.11).

Já de acordo com Montana Charnov, a administração apresenta quatro tarefas principais no setor de recursos humanos. A primeira delas é encontrar os trabalhadores necessários. [...]. A segunda é colocar o funcionário certo na função certa. [...]. A terceira tarefa diante do gerente de recursos humanos é

motivar um desempenho humano eficaz dos funcionários que resulte em níveis aceitáveis de produtividade. [...]. A tarefa final, que deve ser executada pelo gerente, é avaliar o desempenho dos funcionários” (Montana Carnov, 2010, p. 81) citado por Araújo & Dantas (2018).

### **2.1.2 -Recursos Humanos e a Administração Pública**

De acordo com Carvalho et al (2015) a gestão de recursos humanos, é um dos desafios que pretende conceder às organizações e profissionais estruturas para que tenham competência, motivação, comprometimento e responsabilidade, proporcionados a partir de uma cultura que se alinha no elevado grau de empenho, conservando níveis de organização, rigor e disciplina de conformidade com os parâmetros estabelecidos pelas instituições.

Os recursos humanos nas organizações, sumariamente congregam o conjunto de fundamentos estratégicos e técnicos que se apresentam como meios para implementação, e que focaliza as suas atividades na atração, manutenção, motivação, formação e desenvolvimento das pessoas (Silva et al, 2017).

Nesta ótica, compreende-se que a área dos recursos humanos se encontra associada à melhoria da eficácia das equipas de trabalho em suas atividades, o que resulta no alcance de resultados nas instituições Moreira & Landi (2012), citados por Lima (2020).

Neves, Guimarães e Avilton Júnior (2017) salientam que Administração Pública rege-se por ações que se encontram presentes em todos poderes do Estado, empregando e nomeando profissionais, assinando documentos contratuais, arrecadando e gerindo os recursos, podendo ser observado como as ações essenciais do setor de Administração Pública para que se tenha um adequado funcionamento das instituições.

Silva (2017) complementa referindo que a Administração Pública é compreendida nesta conjuntura como entidade que atua com o propósito de conduzir de modo ajustado as organizações públicas, analisando objetivos e determinando condições para se obter um sistema de gestão eficiente.

## **2.2 - A Temática do Gênero e o Mercado de Trabalho**

Com o objetivo de compreender a divisão sexual do trabalho, a história e as leis que protegem a mulher no âmbito trabalhista, é de suma importância distinguir o entendimento que se tem de gênero e do sexo biológico.

Money e Ehrhardt (1972) propagaram a concepção de distinção de sexo e gênero, visto que sexo estaria ligado a atributos biológicos e gênero à identidade de cada ser humano, ou seja, o entendimento que o ser humano possui sobre si mesmo. Logo, gênero é compreendido como uma categorização pessoal e social dos indivíduos, com base na construção da sua identidade, portanto independente do sexo biológico.

As mulheres iniciam a conquista de assunção ao mercado de trabalho, no momento das duas grandes Guerras (I e II Guerra Mundial), em que muitos homens se dispersam dos seus postos de trabalho para enfileirarem nas trincheiras destas batalhas. Na altura estas foram vítimas de preconceitos, discriminação e várias formas injustiças, sobretudo as salariais (Baylão & Schettino, 2014, citados por Assumpção, 2017).

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou uma pesquisa, realizada em escala mundial, constatando que as mulheres recebem apenas 77% do valor salarial que os homens recebem, quando realizam o mesmo trabalho e em iguais condições. Salienta-se que se nada for feito, a estimativa é que a paridade salarial entre os gêneros somente será alcançada em 2086 (Siqueira & Samparo, 2017 p. 289).

Segundo Andrade e Gualberto (2017), a luta da mulher pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho está muito longe de terminar, contudo, elas vêm alcançando melhorias significativas até aos dias atuais, pois, apesar de diversos afazeres sob a sua responsabilidade estas vêm desempenhado com proficiência cada vez mais as tarefas que lhes são confiadas a todos os níveis.

## **2.3 – Abordagem Sintética da Agenda 2030 das Nações Unidas (NU) e o ODS 5**

Esta Agenda é um importante documento ratificado por chefes de Estado e de governo e altos representantes de 193 Estados-membros, que se reuniram em Nova Iorque na Assembleia Geral em setembro de 2015 na sede da ONU com o propósito:

“Transformando o Nosso Mundo” (Binda, n.d).

A Agenda 2030 do SNU é “uma proposta ambiciosa que incorpora 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), 169 metas, acompanhadas por 329 indicadores, para serem desenvolvidos e implementados, no decorrer dos próximos anos até o ano 2030” (Nan, 2021, p.1).

Este documento é uma ferramenta fundamental de inclusão sustentável da sociedade e do alcance pleno dos direitos humanos, porquanto tem como enfoque, a erradicação da pobreza, a preservação do meio ambiente, a conquista do bem-estar para gerações atuais e futuras independente de sua raça, gênero ou cor, e a promoção de uma vida digna, para todos os habitantes do planeta (U N I F A F I B E, 2020).

O desenvolvimento sustentável é um desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazer suas próprias necessidades (WCED, 1987).

### **2.3.1 – ODS5 Igualdade de Género**



Figura 1 - Símbolo da igualdade de género



De acordo com (GIFE, 2019) citado por Gomes et al (2021), um dos objetivos transversal desta agenda, é o ODS 5 que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas. Este objetivo evidencia que homens e mulheres devem ser tratados de forma justa, que seus direitos, oportunidades e responsabilidades não dependem do sexo biológico, desta forma, devem ter benefícios e obrigações equivalentes.

O ODS 5 da Agenda 2030 da ONU focalizado na igualdade de género, contém nove metas que visam alcançar o objetivo principal – a igualdade de género, por fim a discriminação e a violência.

De seguida estão discriminadas as nove metas consideradas como determinantes para o alcance deste desiderato:

- 5.1 - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte;
- 5.2 - Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- 5.3 - Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- 5.4 - Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- 5.5 - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- 5.6 - Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e

Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão;

5.7 - Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

5.8 - Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

5.9 - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, a todos os níveis.

Não obstante as metas acima mencionadas, em todo mundo mulheres continuam batalhando pela igualdade de direitos simples, como o de se casar ou de estudar, embora a violência doméstica seja crime em diversos países, mais de 603 milhões de mulheres vivem onde essa violência não é considerada crime, questões como essa reafirmam a necessidade de se cumprir o calendário da agenda de 2030 em relação ao ODS 5 (Brunetto, 2019).

### 3 - RECURSOS HUMANOS EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE, OS ODS DA AGENDA 2030 E O ALCANCE DAS METAS DO ODS 5 (IGUALDADE DE GÉNERO)

#### 3.1 – Breve Abordagem de STP, População *versus* Género

Figura 2 - Mapa de STP



<http://www.africa-turismo.com/mapas/imagens/mapa-sao-tome-principe.jpg>

A República Democrática de São Tomé e Príncipe (RDSTP) é um estado insular situado no Golfo da Guiné, a cerca de 350 km da costa oeste de África, composto por duas ilhas principais, São Tomé com 859 km<sup>2</sup> e Príncipe com aproximadamente 142 km<sup>2</sup> e vários ilhéus adjacentes (dos quais apenas o das rolas é habitado) com uma superfície total de 1001 km<sup>2</sup> (IDGSTP, 2017).

Segundo as estimativas do INE para o ano de 2022 o país terá cerca de 219.078 habitantes, sendo 108.472 do sexo masculino e 110.606 do sexo feminino (INE-STP, 2015).

As Nações Unidas preconizam uma periodicidade decenal para a realização do recenseamento geral da população e habitação (RGPH). São Tomé e Príncipe tem cumprido esta recomendação desde o ano 1981, e no ano de 2012 realizou o quarto recenseamento demográfico nacional. Neste recenseamento a população total de STP era 178.739 dos quais 88.867 eram de sexo masculino e 89.872 eram do sexo feminino (INE-STP, 2013).

As estatísticas nacionais também demonstram que as mulheres são as principais vítimas da pobreza 71,3%, contra 63,4% dos homens (INPG, 2016, p.29).

### **3.2 - Abordagem geral sobre a implementação dos ODS da Agenda das NU em STP**

São Tomé e Príncipe esteve presente na reunião que se realizou em setembro de 2015, em Nova Iorque na qual estiveram presentes 193 Estados- membros das NU, em que foram definidos os 17 ODS da agenda 2030.

Nesta conjuntura, em 2016, o Governo santomense dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável referidos no parágrafo anterior, priorizou 7 como adiante descritos: ODS1 (erradicar a pobreza); ODS8 (Crescimento Económico e Trabalho Digno); OSD 9 (Indústria, inovação e infraestruturas); ODS13 (alterações climáticas); ODS14 (vida marinha); OSD15 (proteger a vida na terra); ODS16 (paz, justiça e instituições eficazes).

Em 2017, existiam no total 115 indicadores nacionais selecionados dos 329 globais, dos 115 nacionais, 45 foram definidos como prioritários para o país. Os indicadores prioritários por sua vez foram avaliados e classificados quanto ao seu nível, 29 destes indicadores foram considerados de alcance e 16 considerados de insuficiência (OIT, 2019).

Em outubro de 2019, de acordo com o relatório da ONU, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável colocaram STP no *ranking* mundial na posição 95, num total de 162 países avaliados, com a pontuação de 65,5/100 em Desenvolvimento Sustentável, uma posição superior à média dos países da África Subsariana que se situa em 53,8/100.

Não obstante, o país ainda enfrenta enormes desafios para atingir os indicadores nacionais, essencialmente para os 7 ODS definidos como prioritários (ONU, 2019).

Grande parte destes ODS eleitos como prioritários para STP nomeadamente, os ODS 1, 8, 13,14 e 16 estão diretamente implicados com o ODS 5, de salientar o ODS 8, que visa promover o crescimento económico sustentado, inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno, aumentando as receitas fiscais para o governo, que posteriormente servirão de suporte para financiar medidas sociais, que visam proteger pessoas mais vulneráveis e desempregadas, que em STP são maioritariamente as mulheres e jovens raparigas.

### **3.2.1- Igualdade de género ODS 5 da Agenda 2030 - sua contextualização em STP**

A igualdade de género é um direito fundamental e as nove metas previstas pela Agenda 2030, são importantes medidas a serem tomadas individualmente, por toda a sociedade civil e governos para garantir o empoderamento económico e político das mulheres.

A cada dia observa-se que a discussão sobre o género tem evoluído, mas à semelhança de muitos Estados, STP ainda está longe de alcançar esta conquista, apesar de esforços feitos até então e de alguns resultados já obtidos.

Como já abordado neste trabalho, em todo o mundo as mulheres lutam pela igualdade no que se refere a questões básicas, como direito de estudar, dirigir, casar ou separar e muitas, ainda sofrem as consequências das suas escolhas, muitas vezes com a própria vida e em muitas destas questões STP não está excluído.

O Princípio da Igualdade está consagrado na Constituição Política Nacional - art.º 15 da CRDSTP (CEDAW, 2020).

São Tomé e Príncipe elaborou e adotou a sua primeira Estratégia Nacional para Igualdade e Equidade de Género (ENIEG) 2007-2012, que foi revista em 2012 dando lugar II ENIEG para um horizonte temporal de 2013- 2017.

A segunda ENIEG (2013-2017) previu dar continuidade à visão estabelecida na ENIEG “Construir com todos os atores, uma sociedade onde prevaleça a justiça social, solidariedade, a igualdade, a equidade e o respeito dos direitos de todos os cidadãos, e que sejam valores autênticos, profundos e partilhados por todos e todas”. Para dar resposta a esta visão, a II ENIEG reforçou cinco eixos prioritários de intervenção:

Eixo I: Promoção económica das mulheres no meio rural e urbano;

Eixo II: Promoção da igualdade e equidade ao nível de educação;

Eixo III: Melhoria do estado de saúde sexual reprodutiva de jovens adolescentes e das mulheres;

Eixo IV: Reforço de aplicação e da participação das mulheres na tomada de decisão;

Eixo V: Reforço das capacidades de intervenção dos mecanismos institucionais.

Assim, a estratégia transversal da abordagem de género do Governo de STP concentra-se na implementação da agenda da promoção da igualdade de género, sob a coordenação do Mecanismo Nacional do INPG, instituição responsável pela elaboração de políticas públicas de género e sua respetiva articulação entre os diversos sectores.

Todas as ações empreendidas pelo INPG, até então, visam reforçar e valorizar as condições das mulheres, assegurando-lhes o exercício da plena cidadania e a sua inclusão social, económica e política, visto que constitui uma pré-condição para consecução dos objetivos do desenvolvimento sustentável (INPG - INE, 2016).

Segundo o relatório do Banco Mundial, desde 2013, a República Democrática de São Tomé e Príncipe ganhou o estatuto de país de rendimento médio, apesar dos inúmeros desafios a superar para concretizar a sua Agenda de Transformação.

Apesar do desempenho macroeconómico registado nos últimos anos, os níveis de pobreza e desigualdade social continuam a ser uma preocupação na agenda nacional. As estatísticas mais recentes indicam que a pobreza afeta 66,2% e a extrema pobreza 11,5% da população. A pobreza é mais pronunciada nas mulheres (71,3%) do que nos homens (63,4%). O desemprego (RGPH, 2012) situa-se em 13,6%, com as mulheres (59%) desproporcionalmente afetadas em comparação com os homens (41%) (INPG, 2017).

De acordo com as informações extraídas dos últimos recenseamentos geral da população e da habitação mais de 50% da população é feminina, e uma terça parte das famílias são dirigidas por mulheres, muitas destas mães solteiras ou vivendo maritalmente com um companheiro.

O Plano de Assistência das Nações Unidas, 2017-2021 (p. 20), evidencia que as metas enunciadas não são traduzidas em resultados concretos para superar as disparidades entre os géneros. No tocante ao emprego, a taxa de desemprego nacional situa-se em 13,6%, com maior incidência nas mulheres, com uma taxa de 19,7%, enquanto a dos homens é de 9,3%, segundo o Recenseamento Geral da População e da Habitação de 2012. As mulheres constituem a maior fatia dos agentes da economia informal, mais expostas aos empregos precários, reduzida remuneração e sem proteção social.

### **3.3 Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Santomense**

#### **3.3.1 - Administração Pública em São Tomé e Príncipe**

A Lei da Divisão Administrativa, de 21 de novembro de 1980, delimitou a organização territorial do país, em 7 distritos sendo, Água Grande, Cantagalo, Caué, Lembá, Lobata, Mé-Zóchi e Pagué respetivamente. Pagué pertence à ilha do Príncipe, e desde 29 de abril de 1995, esta ilha de menor dimensão possui o estatuto de Região Autónoma do Príncipe, de acordo com o Art. 137.º da CRSTP/03, e esta divisão possui fins políticos e administrativos. Estes distritos estão distribuídos em Cidade, vilas e localidades.

Uma administração pública moderna, eficiente e respeitadora dos direitos dos trabalhadores é de capital importância para que o Estado santomense assegure o desenvolvimento do país.

Nestes termos, a Administração Pública Santomense torna-se uma valiosa ferramenta para a conquista deste objetivo.

Dotar a administração pública de ferramentas adequadas para acompanhar a evolução social económica e cultural é um desafio a que ambiciona o governo no âmbito dos seus projetos a fim de proporcionar ao país, um desenvolvimento consistente e sustentado.

De acordo com o Estatuto da Função Pública santomense na sua lei nº 2/2018, a modernização da administração pública perspetiva o aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos na sua globalidade, concomitantemente a melhoria de condições de trabalho para os funcionários.

### **3.3.2 - Recrutamento de Recursos Humanos na Administração Pública Santomense**

Conforme o disposto nos artigos 63º e 64º e seguintes da referida lei, o acesso ou ingresso às organizações públicas, é obrigatoriamente feito por via do concurso público (Lei 5/97, EFP).

1. Nestes termos, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 64º, da Lei n.º 5/97, de 30 de outubro, determina que é obrigatório o concurso para ingresso na função pública. Esse concurso público permite assegurar o princípio de mérito e de igualdade de acesso à função pública (Oliveira Rocha, 2010).

No processo de recrutamento, uma das fases imprescindíveis é a abertura do concurso público e a sua divulgação, de acordo com o regulado no art.º 202º, da Lei n.º 5/97, de 30 de outubro, isto é, depois da decisão do recrutamento segue-se a respetiva publicação no Diário da República mediante um aviso público.

### **3.3.3 – Políticas públicas do Governo visando contribuir para redução das desigualdades de género em STP**

As mulheres representam a maioria no sector informal (71%) em STP, com grande ênfase na venda de produtos agrícolas, florestais, piscatório e seus derivados, sendo elas em grande número chefes de família e dependente deste comércio para sua sobrevivência e dos seus filhos e dependentes.

O sector económico constitui a base para toda e qualquer política que se pretenda introduzir para melhorar a condição da mulher. No entanto, um grande número destas continuam a procura uma fonte de rendimento, uma vez que são confrontadas, com vários fatores, dentre eles, a alta taxa de desemprego (superior a 19,6%) e questões socioculturais. Esta situação revelou a necessidade e a obrigação das autoridades nacionais para criação de mecanismos adequados à participação destas, de forma a responder as demandas de emprego, bem como promover o espírito empresarial e desenvolvimento de competências, como forma de garantir o aumento da produção, aumentar o seu acesso ao mercado de trabalho, aos meios de produção e tecnologia, para melhorar as suas capacidades técnicas de intervenção e de acesso aos mecanismos de financiamento, contribuindo desta forma para a auto sustentabilidade (INPG, 2019).

Nesta conjuntura, o governo com o apoio de vários parceiros de desenvolvimento e ONGs, introduziu vários projetos no período de 2016-2022, complementados com microcrédito, formação monitorização e seguimento, nas mais diversas comunidades do país, visando empoderar a mulher na esfera económica, social e política e cultural.

Todavia, durante este percurso (2016 -2022) como consta no Relatório nacional de implementação da declaração do programa de ação Beijing + 25º (INPG, 2019) as autoridades nacionais depararam com desafios e constrangimentos como:

- ✓ Inexistência de instituições bancárias e similares que oferecem de forma regular linhas de crédito para apoiar os pequenos negócios e ajudar as mulheres a se manterem no mercado;
- ✓ Insuficientes estruturas de acompanhamento e apoio à gestão das cooperativas;
- ✓ Fraco acesso das mulheres á recursos e atividades económicas para uma luta eficaz e sustentável contra a pobreza;
- ✓ Persistência de questões socioculturais (distribuição desigual de papéis e funções na família e na sociedade) que levam a preservar os estereótipos de género e que reforçam a condição de inferioridade da mulher na sociedade e sua posição de subordinação aos homens na família.

Contudo, também foram alcançadas conquistas nesta trajetória, a seguir estão sublinhadas algumas (INPG,2019):



- Durante o período em análise constatou-se um aumento percentual de participação das mulheres em todos os níveis de ensino;
- Mais de 1500 mulheres palaiês vendedoras de peixe, sobretudo as chefes de famílias beneficiaram de microcrédito para criar e apoiar nos pequenos negócios, de modo a obter algum rendimento para o sustento de suas famílias;
- Ampliou-se o campo de intervenção económica das mulheres com criação de unidades de transformação de produtos,
- Ao nível da saúde diversas campanhas de sensibilização às mulheres para se dirigirem aos centros de saúde mais próximos de sua área de residência para realização de consultas de pré e pós-natal, contribuíram para assegurar melhorias diferenciadas da saúde e da saúde sexual e reprodutiva de jovens adolescentes e das mulheres;

Foram elaborados os seguintes estudos: i) o 1º Relatório de índice do Desenvolvimento de Género de São Tomé e Príncipe (2017); ii) o Estudo sobre o quadro jurídico-legal no domínio dos direitos das mulheres incluindo a violência em São Tomé Príncipe).

### **3.3.4 - Administração Pública santomense, estratégias para promoção e o alcance do ODS 5 (Igualdade de Género)**

Na Administração Pública santomense verifica-se que existe a participação de ambos os sexos, sendo 45,5% para as mulheres e 54,5% para homens.

A legislação santomense não delimita a participação das mulheres em cargos de direção, apesar de ser bastante reduzida esta representação. Esta situação pode estar relacionada com a herança histórica e a gestão que as mulheres fazem do tempo, fruto do desequilíbrio na divisão social do trabalho. Daí a necessidade de criação de políticas, medidas e ações positivas, como o estabelecimento de cotas de participação nas áreas onde as disparidades são mais acentuadas, coadjuvada com aposta na formação em administração e gestão para as mulheres.

Como poderão constatar no quadro 1, a participação das mulheres nos órgãos de decisão em São Tomé e Príncipe constitui também um longo caminho a percorrer. Conforme o RGPH de 2012, dos 1.470 indivíduos com função ao nível do poder Legislativo, Executivo, Judicial, incluindo os diretores e gestores, apenas 358 são mulheres, o que representa 24%, enquanto 1.112 são homens representando 76%. Esta situação é ainda mais crítica a nível rural onde a percentagem das mulheres nos referido

órgãos é de apenas 1,5%, mesmo no quadro técnico intermédio ocupa uma posição de apenas 35%, e no sector de defesa e segurança se situa em 4,6% para mulheres e 95,4% para homens (IDGSTP, 2017).

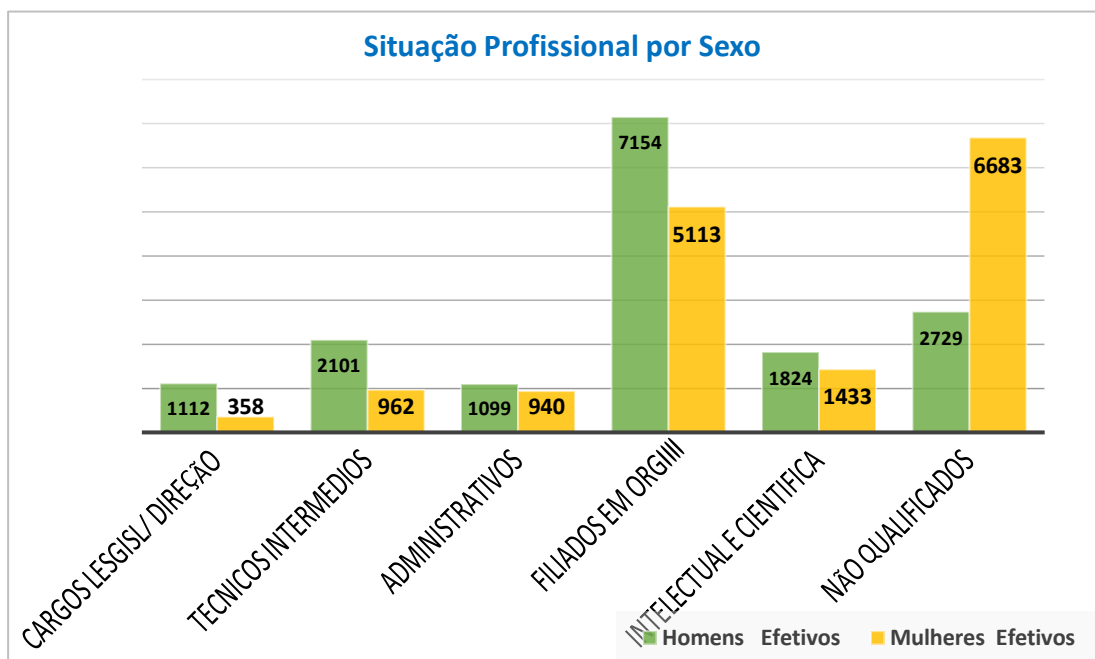
A conjuntura não é muito diferente em diversas instituições e sectores da administração pública santomense. A participação das mulheres no Parlamento, no Governo e nas missões diplomáticas, nas instâncias de decisão dos partidos políticos, na direção das instituições, empresas e forças de segurança, continua pouco significativa.

**Quadro 1** - Trabalhadores segundo a situação na profissão por sexo- 2012-2015

Ocupação	Homens		Mulheres		Total	
	Efetivos	Taxa	Efetivos	Taxa	Efetivos	Taxa
Cargos Legislat/ Direção	1112	76%	358	24%	1470	100%
Técnicos Intermédios	2101	69%	962	31%	3063	100%
Administrativos	1099	54%	940	46%	2039	100%
Filiados em Org. Sindicais	7154	58%	5113	42%	12267	100%
Intelectual e Científica	1824	56%	1433	44%	3257	100%
Não Qualificados	2729	29%	6683	71%	9412	100%

Fonte: INE (Dados do RGPH, 2012 e Projeções até 2015)

Gráfico 1 - Trabalhadores segundo a situação profissional por sexo



Fonte: INE: Dados do IV Recenseamento Geral da População e Habitação, 2012

Neste contexto, ao nível do Parlamento, foi atribuída a 5ª Comissão Permanente Especializada da Assembleia Nacional para os assuntos de género e direitos humanos, a função de fiscalizar a ação do Governo e da Administração Pública em matéria de género e direitos humanos, emitir pareceres sobre as propostas de leis e projetos de lei sobre a matéria.

Apesar das disposições normativas relativas aos direitos humanos já estarem consagrados na Constituição Política de STP, o país considerou relevante ratificar vários outros instrumentos jurídicos nacionais e internacionais visando reforçar a proteção dos direitos e a salvaguarda dos princípios da igualdade e da liberdade das mulheres e dos homens, designadamente (INPG, 2017).

- A Lei nº 6/92 - regula o Regime Jurídico das Condições Individuais do Trabalho. Ela contém um capítulo relativo às mulheres, onde é estabelecida a igualdade entre os sexos referente às oportunidades, no tratamento e no acesso ao emprego e ao trabalho, à formação profissional, ao desenvolvimento da carreira profissional. Esta lei, também faz referência às licenças de gravidez e maternidade e de forma global, proíbe certas formas de trabalho noturno para mulheres, salvo algumas exceções nela prevista.

- Lei nº 11/2008 – Lei sobre a Violência Doméstica e Familiar estabelece os mecanismos para prevenir e punir a violência doméstica e familiar, em consonância com a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW, 2020).

- Lei nº 12/2008 – Lei sobre o Reforço dos Mecanismos de Proteção Legal às Vítimas de Crimes de Violências Doméstica e Familiar institui um sistema de prevenção e de apoio às vítimas de violência doméstica e familiar. No entanto, este sistema é aplicado “... quando a motivação do crime resulta de atitude discriminatória relativamente aos casos de crimes sexuais e de maus tratos aos cônjuges, bem como de rapto, sequestro ou ofensas corporais”.

Relativamente à Proteção Social Obrigatória, permitiu o desconto dos trabalhadores independentes à Segurança social de forma a estes terem possibilidade de beneficiar de pensão na idade de reforma. Foram realizadas diversas ações de sensibilização para inserir os trabalhadores independentes (no mercado informal há grande predominância de mulheres) no sistema de Segurança Social (OIT, 2017).

No que concerne à intervenção do sector de proteção social e cidadania (regime não contributivo) destaca-se o programa mães carentiadas, que efetua transferência monetária mínima para as mães sem rendimento, com três filhos ou mais de modo a proporcionar melhores condições de vida para sua família. Nos últimos cinco anos, a cobertura nacional beneficiou 1.224 famílias. Uma particularidade relevante deste programa é que além permitir acesso a alimentação básica, proporcionou um aumento significativo do número de crianças no sistema de ensino, especialmente no meio rural.

Ainda neste âmbito de proteção e empoderamento das mulheres e jovens raparigas, o INPG, instituição sobre a tutela do Ministério de Trabalho Família e Proteção Social, possui mais de trinta pontos focais de género integrados nos sectores dos ministérios e nas câmaras distritais do país. Estes pontos focais têm a incumbência de assegurar a integração das questões de género nos objetivos, estratégias e programas de desenvolvimento do sector para o qual trabalha, mediante uma planificação baseada em resultados, que passa sistematicamente pela conceção, seguimento e avaliação dos projetos e programas levados a cabo nos sectores sob a perspectiva de género (IDGSTP, 2017).

### **3.3.5- Orçamentação sensível ao género em São Tomé e Príncipe**

Em São Tomé e Príncipe a igualdade entre homens e mulheres é especificamente consignada na Constituição. O país aderiu à Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDEM ou CEDAW) e mais recentemente a Agenda 2063 da União Africana e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável composta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre os quais o Objetivo 5 prevê alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Ao nível nacional, o Governo de São Tomé e Príncipe tem uma Estratégia Nacional para a Igualdade e Equidade de Género em vigor até 2026 que define as prioridades para o País em matéria de igualdade e equidade de género.

A análise sensível ao género realizada à proposta do Orçamento do Orçamento Geral do Estado para 2023, foi realizada com base nas orientações existentes na Diretiva para elaboração do OGE 2023, que responde aos compromissos do Programa do Governo, as Grandes Opções do Plano e da Estratégia Nacional para a Igualdade e Equidade de Género (ENIEG 2019-2026) em matéria de promoção da igualdade e equidade do género.

Neste contexto, para o alcance do ODS5, o governo adotou dentro das suas políticas a aplicação da escala de marcadores de género, inseridos no orçamento sensível ao género.

### **3.3.5.1- O que é a Orçamentação sensível ao género (OSG)?**

É quando durante o ciclo orçamental são consideradas as diferentes necessidades, interesses e realidades que homens e mulheres têm na sociedade devido aos papéis de género que exercem e os programas são desenhados, considerando as desigualdades existentes derivadas dessas diferentes realidades, fornecendo recursos para sua eliminação e garantindo um acesso equitativo aos bens e serviços públicos. Reconhece igualmente as contribuições, remuneradas e não remuneradas, que homens e mulheres fornecem na produção de bens, serviços adicionalmente para a reprodução e sustentabilidade da vida e as toma em conta para mobilizar e distribuir os recursos (Sanchez & Damaris, 2021).

### **3.3.5.2 - Os Objetivos do orçamento sensível ao género**

- Equacionar as diferentes implicações que o Orçamento de Estado pode ter na promoção da equidade de género e para assegurar a igualdade de acesso e de benefícios de raparigas e rapazes, mulheres e homens aos diferentes serviços e recursos;
- Encorajar a transversalidade da abordagem de género nos processos de planificação e orçamentação, para contribuir para uma alocação equitativa e eficiente dos recursos;
- Assegurar a alocação dos recursos necessários para implementar as políticas e estratégias para a promoção da igualdade de género no Orçamento do Estado;
- Melhorar a transparência e a prestação de contas.

Para alcance destes objetivos, todos os setores devem fazer a marcação dos seus referidos projetos da Proposta do Orçamento de Estado para 2023, de acordo com a escala de marcadores de género, conforme as orientações enviadas pelo Ministério do Planeamento, Finanças e Economia Azul.

### **3.3.5.3 - Marcadores de género STP**

O marcador de Género (*Gender marker*) é uma ferramenta que consiste em ter um sistema de codificação simples aplicado para avaliar intervenções, de acordo com seu nível de integração da abordagem de género e do cumprimento dos compromissos em matéria de igualdade do género do país, nomeadamente o Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Estratégia Nacional para Igualdade e Equidade de Género em São Tomé, codificado em 4 níveis de intervenção estabelecido de G0 à G3 (Sanches & Damaris, 2021).

Onde o **nível G0**, não inclui nenhum elemento que permita visibilizar a sua contribuição para a promoção da igualdade de género, **nível G1** – programa com alguma integração para a promoção e igualdade género, **nível G2** – programa com componente para a promoção da igualdade género, **nível G3** - Programa cujo objetivo principal é a promoção da igualdade de género.

## **4 - METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

No presente ponto abordam-se, genericamente, as estratégias que nortearam a realização do estudo, descrição do tipo e modelo de metodologia utilizada, todos os meandros da investigação, apresentação e contextualização dos participantes, assim como os instrumentos utilizados na recolha de dados.

Nesta conjuntura é fundamental rebuscar a nossa questão de investigação: “Analisar em que medida e de que forma o sector de administração pública em STP tem implementado políticas e práticas de gestão de recursos humanos visando atingir a meta do ODS 5?”.

Consequentemente nos encaminhará ao objetivo geral que é de compreender o papel da Gestão de Recursos Humanos no alcance das metas do ODS 5- “Igualdade de Género”, no contexto das Organizações da Administração Pública de STP, e respetivamente os objetivos específicos.

### **4.1 - Modelo de Investigação**

Para materialização de um estudo, existem diferentes abordagens, que irão fornecer diferentes subsídios de acordo ao problema que se apresenta e do resultado que se pretende alcançar.

No tocante a esta temática para a concretização do trabalho de investigação em causa, a primeira fase foi baseada na pesquisa bibliográfica e subsequentemente o enquadramento teórico, cujo propósito foi de recolher contribuições já existentes nos artigos científicos, relatórios internacionais e bem como em dissertações com informações importantes sobre o tema em estudo. Nesta etapa a pode-se salientar certas

bibliografias como Chiavenato, 2009-2010, Silva, 2017 e alguns relatórios (RGPH - 2012, ENIEG 2019-2026, Mulheres e Homens Factos e Números) com informações muito úteis para o estudo, acerca de STP.

A segunda fase foi adotada para melhor conveniência do trabalho de campo para o tema em estudo, uma abordagem qualitativa.

Foram escolhidos para esta abordagem participantes que poderiam fornecer informações relevantes na área de Administração Pública e Recursos humanos, sendo o Diretor Geral de Trabalho e a Diretora Nacional da Administração Pública. Paralelamente foram também selecionados participantes de instituições públicas e ONGs que poderiam dar contributos importantes para os ODS da agenda 2030 e o ODS 5, em particular, em STP. De referir a Diretora do Instituto Nacional de Igualdade e Equidade de Género e a Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares, ambas fazem parte de instituições públicas. Em relação às ONG o intuito foi de se recolher informação numa maior amplitude e não se cingir apenas à administração pública, foram selecionadas a Federação das ONG -FONG e a ONG Mamá Catxina que trabalha com mulheres de vários estratos sociais.

#### **4.1.1 Técnicas de Investigação Qualitativa: ETCI**

Este subponto pretende expor um conjunto de procedimentos que ilustrem os passos a serem percorridos para levar a bom porto uma investigação qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas, e assim melhorar a fiabilidade do processo de investigação. A esta técnica de tratar dados não estruturados denominamos pelo acrónimo ETCI (Entrevista, Transcrição, Categorização e Interpretação). O seu propósito advém, de acordo com Amado (2014), de que “à universidade compete não só fazer ciência como também ensinar a fazê-la, capacitando o aluno nas habilidades e procedimentos necessários a torná-lo um consumidor crítico do conhecimento e um potencial gerador de mais conhecimento” (p. 39).

A investigação qualitativa é, de acordo com Sparkes e Smith (2014), uma forma de questionamento social, que foca a forma sob a qual as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências no mundo em que vivem.

Ou seja, o investigador “entra no fenómeno para descobrir o que é significativo a partir do ponto de vista e das ações das pessoas que o experienciaram” (Charmaz, 2004, p. 981).



Na segunda fase deste trabalho o método de trabalho de campo foi, como acima referido, uma pesquisa qualitativa com recurso a um guião de entrevista semiestruturada, onde os entrevistados, para além de responderem às questões puderam ainda acrescentar sugestões.

As entrevistas são particularmente úteis na investigação qualitativa pois permitem “aceder à forma como os participantes observam determinado tipo de fenómeno, o que sentem e pensam sobre ele” (Hastie & Hay, 2012, p. 19).

A investigação por entrevista é uma situação interpessoal que surge através da conversação sobre um tema de mútuo interesse. O contacto pessoal com o entrevistado e a troca de informação acerca do seu mundo, tornam o processo de entrevistar uma experiência excitante e enriquecedora (Kvale, 1996).

As entrevistas são, geralmente, organizadas em torno de um conjunto predeterminado de questões abertas, com outras que poderão surgir, decorrente do diálogo entre o entrevistador e quem está a ser entrevistado. A forma como se desenham as entrevistas é influenciada pela natureza do estudo, as exigências da metodologia, assim como pela questão de investigação (Purdy, 2014).

## **4.2 Instrumentos de recolha, análise, validação e aplicação**

### **4.2.1 Contexto e os intervenientes no estudo**

Para efetivação do estudo de campo, foram elaboradas cartas cujo teor das mesmas indicavam o propósito do instrumento utilizado no estudo. As cartas foram previamente submetidas a diretora do curso e autorizadas pela coordenadora do curso em São Tomé e Príncipe, após a recolha da assinatura as mesmas, foram efetuados contactos telefónicos a sete responsáveis de instituições de Administração Pública e ainda a instituições públicas e ONGs que colaboram e desencadeiam ações visando a Igualdade e equidade de género.

Estes contactos tinham como objetivo principal, abordar genericamente o interesse e a necessidade de realização desta entrevista, assim como, obter os endereços eletrónicos destes mesmos responsáveis, a fim de submeter as cartas para formalização do pedido e o respetivo guião da entrevista para facilitar a concretização e materialização da mesma.

Das sete figuras de relevo das instituições que foram selecionadas para realização da entrevista, 4 pertencem a instituições públicas, sendo o Diretor Geral do Trabalho, a Diretora Nacional da Administração Pública, a Diretora do Instituto Nacional para Promoção, Igualdade e Equidade de

Género e na Assembleia Nacional a Responsável da Rede das Mulheres Parlamentares, destes entrevistados 3 são do sexo feminino (75%) e uma é do sexo masculino (25%).

Foram também seleccionadas para a entrevista 3 ONGS, contudo apenas foi possível realizar entrevistas a 2, por indisponibilidade de uma das pessoas contactadas e das 2 pessoas influentes das ONGs entrevistadas, 1 é do sexo feminino sendo a Vice-Presidente da ONG Mamá Catxina, e outra é do sexo masculino, o Secretário Permanente da Federação das ONG, isto é 50% para cada género.

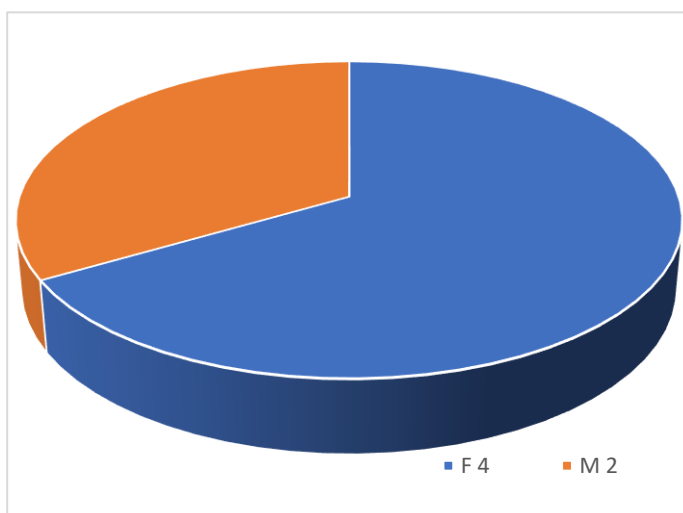
No total foram entrevistadas (66,66%) de mulheres e (33,33%) de homens, cujo propósito foi de recolher informações de todos integrantes do género.

**Quadro 2 - Número de pessoas entrevistadas por sexo**

Sexo	Pessoas	Taxa
Feminino	4	66,66%
Masculino	2	33,33%
Total	6	100%

Fonte: Elaboração própria

**Gráfico 2 - Número de pessoas entrevistadas por sexo**



Fonte: Elaboração

própria

**Quadro 3 - Caracterização dos entrevistados**

Código da Entrevista	Instituição	Tipo de Organização	Idade (anos)	Formação Académica	Cargo / Função	Período que ocupa o cargo	Género
E1	INPG	Pública	51	Mestrado em gestão de RH	Diretora	12 anos	Feminino
E2	Mamá Catxina	ONG	39	Mestrado em Artes Cénicas	Vice-Presidente	3 anos	Feminino
E3	Direção Nacional de Administração Pública	Pública	39	Licenciatura em Direito	Diretora Nacional	2 anos	Feminino
E4	FONG – STP	ONG	54	Licenciatura em Gestão de empresas	Secretário Permanente	10 anos	Masculino
E5	Ministério Trabalho e Emprego e Formação Profissional	Pública	38	Licenciatura em Direito	Diretor Geral	3 anos	Masculino
E6	Rede das Mulheres Parlamentares	Pública	57	Agro-economista	Presidente	3 anos	Feminino

Fonte: Elaboração Própria

## 4.2.2 Aplicação de instrumentos para a Recolha de Dados

O instrumento essencial utilizado para materialização da segunda fase do trabalho através de recolha de informação no terreno, foi a entrevista.

Neste sentido, foi preparado um guião de entrevista (apêndice I), com uma série de questões maioritariamente semiabertas que facilitasse a adaptação dos vários entrevistados selecionados, que permitisse a sua maior liberdade e espaço para as suas contribuições. O guião elaborado foi submetido aos orientadores, que sugeriram algumas melhorias dentro do contexto e do resultado que se pretende.

O guião da entrevista foi elaborado de raiz, adaptado de um guião extraído de motor de busca Google conforme o link <https://pt.slideshare.net/habaneros/guio-de-entrevista>, tendo por base a revisão de literatura, alinhado com objetivos geral e específicos definidos para presente trabalho de investigação (Anexo III)

O referido guião da entrevista foi constituído por cinco blocos a seguir indicados:

- 1º Bloco - Direcionado à recolha de informações sobre a caracterização da (o) entrevistada (o).
- 2º Bloco - Para recolha de informações relativamente aos recursos Humanos.
- 3º Bloco - Para recolha de informações no tocante aos ODS da agenda 2030, com foco no ODS 5 (igualdade de género).
- 4º Bloco – direcionado à recolha de informações sobre a Administração Pública em STP.
- 5º Bloco – Aberta para sugestões e contribuições dos entrevistados visando o alcance das metas do ODS 5 na administração pública, essencialmente.

Este guião, foi aplicado aos informantes chave fundamentais e foi crucial para o sucesso deste estudo empírico.

As entrevistas decorreram no período de agosto a outubro do corrente ano (2022), após contactos telefónicos e envio de mensagens eletrónicas agendamentos e reagendamentos por indisponibilidade de alguns dos responsáveis selecionados. A primeira entrevista foi feita à Diretora do INPG e realizada no dia 05/08/2022 e a última foi realizada à Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares no dia

19/10/22, esta entrevista efetivou-se após dois reagendamentos, por motivos profissionais diversos da entrevistada, inclusive viagem desta ao exterior.

As entrevistas tiveram a duração de 45 a 55 minutos e foram todas gravadas e posteriormente transcritas para o guião digitalmente (Word).

Os entrevistados foram codificados de E1 a E6, conforme a ordem cronológica das datas em que foram realizadas as entrevistas.

## 5 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para Bauer e Gaskell (2002, p. 65), a Pesquisa Qualitativa tem a entrevista como o protótipo mais conhecido, evita a utilização de dados predominantemente numéricos e lida de forma prioritária com a análise e interpretação das realidades sociais.

A entrevista, segundo Lakatos e Marconi (2002, p. 92), “[...] é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional”. Para as autoras a entrevista é um importante instrumento de coleta de dados para desenvolvimento de pesquisa em diferentes áreas do conhecimento.

### 5.1 – Análise do conteúdo das entrevistas realizadas no âmbito do estudo empírico

Sendo a entrevista a condição *sine qua non* da pesquisa qualitativa, para este trabalho foi esta a abordagem selecionada. A mesma foi efetivada com a realização de seis entrevistas a alguns informantes chave para o estudo.

**O primeiro participante do estudo** foi designado como *E1*, do sexo feminino ocupa o cargo de diretora na instituição (INPG) é licenciada em administração de empresas e possui o mestrado em Gestão de Recursos Humanos, exerce a função na organização há 12 anos, informação genérica para complemento deste bloco da entrevista, poderá ser verificado no Quadro 3.

Na análise pormenorizada das questões inseridas na entrevista no que concerne ao bloco 2, que engloba a **Gestão de Recursos Humanos suas políticas e práticas**, *E1* diz não existir o departamento (...) na instituição (...) reconhece a sua importância (...)” alguns serviços (...) são assegurados pelo sector administrativo na instituição.” **Relativamente às políticas e práticas**, *E1* afirma, “(...) não tenho muitos elementos (...) não são concebidas dentro da instituição que dirijo (...) devido limitações de ordem financeira (...) e escassez de recursos humanos, (...) estão a cargo da DAF”. Em relação aos colaboradores do INPG, *E1* diz existir (...) 5 mulheres e 4 homens. Ao nível do bloco 3, ligado aos **ODS focalizando o ODS5**, no tocante ao conhecimento sobre o assunto *E1* apresenta ter vasto conhecimento sobre o assunto e refere que esta agenda “ visa um desenvolvimento harmonioso das nações (...) tem um conjunto de orientações estratégicas (...)” no que diz respeito ao alcance do ODS 5, visa o empoderamento das mulheres e raparigas em STP, **programas e políticas viradas para o alcance dos ODS e o ODS5 em particular**, *E1* expõe, “temos vindo a desenvolver projetos (...), a participar no

fortalecimento e feitura das legislações (...) na domesticação das convenções (...), trabalhar na orçamentação sensível ao género (...) fornecimento de apoio a associações e cooperativas(...) atividades de sensibilizações, divulgação e monitoramento (...). Em relação **ao impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição, *EI* diz ter sentido esse impacto na instituição “(...) algumas atividades ficaram pendentes (...) houve redução de financiamento, (...) apoios foram canalizados para atividades que visavam a redução do impacto da pandemia”, (...) no que concerne aos **mecanismos utilizados para reversão do impacto da pandemia**, *EI* expõe “a retoma tem sido feita de forma paulatina (...) nas atividades que realizamos no terreno junto às comunidades”.

No bloco 4 sobre a **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5**, em relação à **percentagem de mulheres que ocupam cargos de gestão**, conforme *EI* (...) “não consigo precisar (...) a percentagem é muito reduzida, concentra-se mais nas chefias intermédias em sectores sociais”, **ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, *EI* refere, “está-se a trabalhar na lei da paridade (...) sensibilização junto aos parceiros do governo (...) advocacia junto aos órgãos de direção (...)”, sobre a existência de **instituições públicas que não se verificam desigualdades** *EI* afirma que sim (...) não baseada em estudos (...) nos sectores de educação e dados confirmados (...) no Ministério Público. Relativamente aos **sectores de administração pública que empregam mais mulheres**, *EI* diz ser os sectores de Saúde, Educação e Comércio informal (...), enquanto no que toca aos **sectores onde essas desigualdades são maiores**, *EI* declara ser o sector de indústria. No tocante a **instituições públicas**, excluindo o INPG que **contribuem para o alcance do ODS5**, *EI* apresenta 4 instituições afetas aos Ministérios de Trabalho e Justiça. Relativamente **às instituições privadas e ONG que contribuem para alcance do ODS5**, *EI* apresenta de igual modo 4 instituições. No que concerne ao bloco 5, que incide nos **contributos e sugestões** para melhoria e alcance de ODS5 *EI* sugere “o respeito pelas legislações na administração pública (...), fraca implementação das legislações (...), AP deve passar por reforma (...) a definição da missão da instituição, a definição dos cargos, alinhada a correta seleção e colocação de pessoal e um plano de carreira alicerçado na valorização da competência (...) e o incremento da avaliação de desempenho (...)”.

**O segundo participante do estudo** em causa, foi codificado de *E2*, também é do sexo feminino, ocupa a função de Vice-Presidente e fundadora da ONG Mamã Catxina. Esta associação tem como principais atribuições, trabalhar na sensibilização das mulheres e raparigas vulneráveis nas comunidades, esta responsável tem mestrado em Artes Cénicas, exerce o cargo na organização há 3 anos, conforme já foi

referido, para mais detalhes referentes ao Bloco1, pode-se encontrar no quadro 3 da caracterização dos entrevistados.

Na análise pormenorizada das questões inseridas na entrevista no que concerne ao bloco 2, que engloba a **Gestão de Recursos Humanos suas políticas e práticas**, E2 diz não existir o sector de RH na instituição “considero muito importante (...)” **Relativamente às políticas e práticas** E2 informa não trabalhar nas políticas e práticas diretamente (...) “trabalhamos também com homens nas nossas ações, justamente para criar o equilíbrio (...)” relativamente às **razões para não existência do setor de RH**, E2 aponta “é devido à dimensão e estrutura atual (...), falta de sede própria (...)” quanto ao número e género dos colaboradores (...) “temos 35 mulheres filiadas e 4 homens (...)”. Ao nível do bloco 3, ligado aos **ODS focalizando o ODS5**, no tocante ao conhecimento sobre o assunto E2 apresenta algum conhecimento sobre o assunto e sublinha “é uma agenda importante (...), o país deve dar especial atenção aos 7 ODS que elegeram como prioritários (...) as organizações devem se envolver mais, para o alcance dos objetivos desta agenda. (...)”. E2 no que diz respeito **ao alcance dos ODS e do ODS 5** em particular, visando empoderar as mulheres e raparigas em STP E2 refere “fazemos um trabalho transversal (...) na área da saúde, saúde sexual, justiça, violência doméstica, abuso sexual de menores, proteção do meio ambiente, prevenção de conflitos eleitorais (...), através de sensibilização, palestras, visando mudança de mentalidades, liderança e empreendedorismo feminino”.

Em relação **ao impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição e **mecanismo para reversão**, E2 afirma (...) “a doença contribuiu para mudanças dentro dos programas da associação, (...) Houve necessidade de reprogramar algumas das atividades de sensibilização ligadas à saúde nas comunidades (...), demos início a atividades ligadas à saúde em 2021 (...) houve aumento de casos de violência familiar”. Sobre o bloco 4, que se refere à **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS** e indaga sobre a **percentagem de mulheres que ocupam lugares de topo**, E2 afirma “(...) Não consigo dizer exatamente (...) educação e saúde (...) neste sectores cargos de direção (...) são ocupados por homens(...) atualmente não se nota desequilíbrio na gestão intermedia (...) numero de mulheres na administração pública tem vindo a aumentar e nos serviços gerias não se nota desequilíbrios. E2, concernente às **ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, E2 menciona ““A nossa ONG tem vindo a trabalhar (...) na lei da paridade (...) na advocacia e sensibilização junto ao governo (...) advocacia junto aos parceiros do governo (...) as mulheres recebem título de incompetentes por motivos familiares e (...) domésticos” no que diz respeito as **instituições públicas que não se verificam desigualdades**, E2 refere que existe desequilíbrios em todas, em relação aos **sectores de administração pública que empregam mais**



**mulheres E2** afirma ser saúde e educação, (...) em relação aos **sectores onde essas desigualdades são maiores E2** diz ser o sector de industria. No tocante a **instituições públicas** excluindo o INPG que **contribuem para alcance do ODS5**, E2 realça “Gabinete de Violência Doméstica e Polícia Nacional, (...) que colaboram na prevenção de conflito e processos eleitorais”, fazendo menção as instituições privadas e ONG que também prestam contributos **para alcance do ODS5**, E2 menciona, “FONG, ASPF, CNJ, SOS Mulher (...)”. No que concerne às realizações destas instituições, visando este alcance E2 refere, “(...) formação, sensibilização na comunicação, prevenção de doença, alterações climáticas, saúde pública e higiene, empoderamento das mulheres, liderança e alteração climática”. No que concerne ao bloco 5, sobre os **contributos e sugestões** para melhoria e alcance de ODS5, E2 declara “(...) não possuímos departamento vocacionado para tratar de questões de RH na instituição que dirijo, apesar de saber que é fundamental e reconheço a importância, por isso não posso avançar que modelos de políticas e práticas (...) também não sou muito conhecedora da matéria (...) é necessário criar uma base de informação de RH a nível de todas as instituições (...) para se conhecer áreas com necessidades (...) onde encontrar capacidades, a criação de oportunidades, seleção, a valorização dos RH (...) e que o processamento de recrutamento seja por capacidades, recrutando o perfil adequado para o posto e não por amiguismos (...). Não existindo o sector constitui um fracasso para a área de RH.

**A terceira participante na entrevista** foi codificada de E3, é do sexo feminino, ocupa o cargo de Diretora Nacional da Administração Pública, instituição responsável para conduzir o processo de enquadramento de todos os funcionários na Administração Pública do país. A mesma é licenciada em direito, exerce o cargo na organização há 2 anos. Estas informações foram recolhidas no bloco 1 da entrevista e poder-se-á verificar mais dados no quadro 3, onde se encontra toda a informação de caracterização dos entrevistados.

Fazendo referência ao bloco 2 da pesquisa de campo, onde constam as questões sobre a **Gestão de Recursos Humanos suas políticas e práticas**, E3 afirma não existir o sector de RH na instituição “(...) existe apenas um funcionário que desempenha esta função e se encarrega dos assuntos (...)” relativamente às **razões para não existência do setor de RH** na instituição, E3 aponta ser a DAF do ministério de tutela que tem por incumbência tratar os assuntos mais abrangentes ligados aos RH e relativamente as políticas e práticas E3 “(...) não tenho implicação direta com estes assuntos (...)” no tocante ao **número de funcionários** existentes na Administração Pública, E3 aponta que é uma questão bastante importante e que tínhamos por obrigação fornecer “(...) não consigo exprimir precisamente, (...) ronda a volta de 12000 (...) existem alguns problemas na nossa base de dados que fornece esta informação (...)”. Ao nível do bloco 3, ligado aos **ODS focalizando o ODS5**, concernente aos

conhecimentos sobre o assunto *E3* possui conhecimentos sobre o assunto e salienta “esta agenda é um compromisso global, assumido em 2015 por 193 estados incluindo STP (...) visa sobretudo erradicar a pobreza, promover a igualdade e o desenvolvimento sustentável” **ao alcance dos ODS e do ODS 5** em particular, visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, *E3* informa que tem sido dada atenção (...) à nova Lei do Estatuto da Função Pública 2/2018 (...) aumentou o tempo de licença de maternidade de 60 para 98 dias.

Em relação **ao impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição e **mecanismo para reversão**, *E3* diz que impactou negativamente as atividades da instituição (...) “aumentou a morosidades nos serviços e reduziu a capacidade de resposta as tarefas, reestruturou-se a presença do pessoal no sector, além de funcionários que contraíram a doença”, (...) após a retoma com o levantamento das medias adotadas pelo governo e a recuperação dos funcionários, tentamos dinamizar o mais possível, as atividades cotidianas para reverter os atrasos.

Referente ao bloco 4 que se refere a **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS** e no tocante a **percentagem de mulheres que ocupam lugares de topo**, *E3* afirma “(...) não consigo precisar (...) ronda a volta de 20%, *E3* afirma que existem **desequilíbrios em matéria de género na administração pública**, concernente as **ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, *E3* criou -se e aprovou-se de leis que favoreçam alcance do equilíbrio em matéria de género e a punição de violência domestica e o abuso sexual contra as mulheres (...)” Relativamente aos **sectores de administração pública que empregam mais mulheres**, *E3* afirma ser os sectores de Saúde e Educação, e em relação aos **sectores em que essas desigualdades são maiores**, *E3* declara ser no Ministério de Justiça e Ordem Interna. No tocante a **instituições públicas** excluindo o INPG que **contribuem para alcance do ODS5** *E3* sublinha 4 instituições afetas ao Ministério de Trabalho e Justiça, fazendo alusão as **instituições privadas e ONG que contribuem para alcance do ODS5**, *E3* menciona (...) ASPF, Associação das Mulheres Juristas, Associação das Mulheres Empresarias, Plataforma dos Direitos Humanos e Equidade de Género.

Em relação ao bloco 5 em referência aos **contributos e sugestões para melhoria e alcance de ODS5**, *E3* realça (...) “existe a necessidade de revisão de certos diplomas do EFP (...) de assistência família e a assistência aos menores para situações saúde, que iriam contribuir para o incremento financeiro da mulher e da família respetivamente”.

**O quarto entrevistado** foi codificado de *E4*, é do sexo masculino, ocupa o cargo de Secretário Permanente da FONG (Federação de todas as ONGs), que é uma instituição privada de interesse público. Este responsável também é licenciado em direito, exerce a função na instituição há 10 anos. Para mais detalhes referentes ao bloco 1 da entrevista, poderá encontrar no quadro 3, onde consta toda informação de caracterização dos entrevistados.

Fazendo referência ao bloco 2 da pesquisa de campo, onde constam as questões sobre a **Gestão de Recursos Humanos suas políticas e práticas**, *E4* afirma existir um sector que se encarrega da matéria RH na instituição “(...) mas não temos um departamento (...) desde inicio do processo de recrutamento temos em conta a questão de género, (...) encorajamos candidaturas femininas, quando lançamos concursos (...) a ultima técnica recrutada foi uma senhora, justamente tentando alcançar o equilíbrio” **Razões para a inexistência de um departamento de RH na organização**, *E4* refere (...) “devido a dimensão do escritório, e o **numero de colaboradores** que são apenas 6, sendo 3 homens e 3 mulheres” (...) temos filiadas cerca de 100 associações e a maioria dos responsáveis são de sexo masculino.

Em relação ao bloco 3 deste estudo empírico ligado aos **ODS focalizando o ODS5**, no tocante aos conhecimentos sobre o assunto, *E4* declara ter esses conhecimentos e expõe “esta agenda é um marco proposto pelas NU, que veio complementar o anterior ODM (...) implementar um desenvolvimento inclusivo, que "ninguém deve ficar para trás" como (...) máxima". No **alcance dos ODS e do ODS 5 em particular**, visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, *E4* salienta “(...) tem sido observado dentro dos programas e políticas da FONG (...) temos projetos de advocacia política que concorrem para o sucesso destes objetivos (...) tentamos influenciar os nossos decisores (...) implementação de políticas publicas que contribuam para o bem comum e a redução das desigualdades (...) promoção da cidadania (...) monitoração do orçamento para que sejam previstas questões do género (...) criação da rede das mulheres da sociedade civil (...) promoção dos direitos das mulheres (...) empreendedorismo feminino (...)”.

Relativamente **ao impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição e **mecanismo para reversão**, *E4* afirma “(...) foi um período atípico (...) houve consequências negativas em atividades, que dependiam de viagens (...) crianças ficaram mais expostas a violência familiar e abusos sexuais, perderam a refeição escolar (...)”. Tivemos de reagendar e readaptar (...) adquirir routers para todos os parceiros de implementação (...) mudar estratégia de comunicação (...) produzir boletins informativos sobre a pandemia, substituir encontros presenciais por virtuais (...)”.

Concernente ao bloco 4 que trata das questões sobre a **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS** em relação a **percentagem de mulheres que ocupam lugares de topo**, *E4* diz “(...) não posso precisar (...) existe um desnível muito elevado principalmente na gestão de topo (...) atualmente a tendência é de melhoria”, e **quanto aos desequilíbrios em matéria de género na administração pública**, *E4* afirma que existem. No tocante as **ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, *E4* argumenta "Existem contribuições isoladas (...) os resultados não são suficientemente notórios (...) é fundamental não regredir (...) ações para o engajamento (...) masculina e das instituições (...) vontade política para contribuir (...) mudança de mentalidades (...)”. Relativamente aos **sectores de administração pública em que não se verificam desigualdades** *E4* diz ser os sectores de Saúde e Educação e realça ser os mesmos, os que **empregam mais mulheres a nível nacional**, assim como a Agricultura, em relação aos **sectores onde essas desigualdades são maiores** *E4* referem ser os sectores de indústria e serviços. Em relação as **instituições públicas** excluindo o INPG que **contribuem para alcance do ODS5** *E4* menciona 3 instituições, sendo 1 pertencente ao Ministério de Trabalho e 2 ao Ministério de Justiça, fazendo referência as instituições privadas e ONG contributos **para alcance do ODS5**, *E4* realça “(...) Lei da Paridade e o Orçamento Sensível ao Género é uma ação conjunta de instituições publicas e privadas e ONGs que tiveram ação na monitoração, capacitação e sensibilização. Em relação ao bloco 5 sobre os **contributos e sugestões para melhoria** e alcance de ODS5 *E4* refere "(...) devem ser revistas ações e programas (...) nas comunidades longínquas, (...) deve-se começar pela Assembleia Nacional, prever um orçamento para o poder local, sensível as questões de género (...) promover a capacitação, sensibilização, empreendedorismo e a mudança de mentalidades (...) Têm sido tratadas ao mais alto nível (...)".

**O quinto entrevistado**, codificado de *E5*, também é do sexo masculino, ocupa o cargo de Diretor Geral no Ministério de Trabalho, Emprego e Formação Profissional, instituição responsável para tratar de questões de natureza laboral, incluindo a resolução de conflitos, exerce a função na instituição há 4 anos, para mais informações referentes ao bloco 1 da entrevista, poderá encontrar no quadro 3, onde poderá encontrar toda informação referente a caracterização dos entrevistados.

No que diz ao respeito ao bloco 2 da análise qualitativa onde estão inseridas as questões sobre a **Gestão de Recursos Humanos, suas políticas e práticas**, *E5* declara “não existe um sector vocacionado para Gestão de RH na instituição (...). Porém existem 2 técnicos que se ocupam dos assuntos dos RH da instituição (...)”. **Razões para a inexistência de um departamento de RH na organização**, *E5* **salienta** (...) “é a Direção Administrativa e Financeira (...) que se encarrega das políticas (...) O

organigrama da instituição não previu (...), o recrutamento é feito através da divulgação de vagas na comunicação social (...), a seleção por entrevistas, em relação ao **número de colaboradores** “No Ministério são no geral 87 funcionários (...), e esta direção tem 12 funcionários (...) em relação a **Administração Pública do país** por não possuir informações fiáveis, (...) aconselho a recorrer a outras fontes. *E5* Em relação ao bloco 3 da entrevista direcionada aos **ODS da Agenda 2030 focalizando o ODS5**, relativamente aos conhecimentos sobre o assunto, *E5* diz ser “um conjunto de 17 objetivos, divididos em 169 metas e os países que a adotaram devem implementar até o ano 2030, devem ser mais justos, tolerantes e aberto (...) sem deixar ninguém para trás, para que todos cidadãos possam viver com respeito e qualidade (...) STP adotou 7 destes objetivos”. **E para o alcance dos ODS e do ODS 5 em particular**, visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, *E5* refere “(...) tem sido adotado programas e políticas dentro da instituição que dirige (...) Programa Promoção Trabalho Digno 2018-2021 (PPTD), Plataforma digital de emprego (...), criamos no ministério 2 instituições com políticas e ações sensíveis ao género (...) uma promove e sensibiliza para a proteção social solidariedade e família, outra que divulga atos de violência contra as mulheres e raparigas (...), patrocinamos programas na televisão para promoção e valorização das mulheres”.

Relativamente ao **impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição e **mecanismo para reversão**, *E5* afirma que “(...) adotou-se medidas como a criação de programas de apoio a famílias mais vulneráveis (...) PRES - Programa de Resposta Económica e Social (...) as mães carenciadas e idosos (...) empoderou-se mulheres (...) mulheres que criaram seu próprio negócio (...) através do financiamento que receberam (...) período da pandemia”. No contexto referente ao bloco 4, que abarca as questões concernentes à **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS** em relação a **percentagem de mulheres que ocupam lugares de topo**, *E5* sublinha “(...) mulheres têm vindo a se destacar (...) na administração pública (...) no Ministério de Trabalho existem mais mulheres nos cargos de direção em relação aos homens. (...) seus direitos têm sido conquistados”. *E5* **em relação aos desequilíbrios em matéria de género na administração pública**, *E5* refere (...) não existem desequilíbrios. **Ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, *E5* não apresenta argumentos, uma vez que o mesmo declara não existir desequilíbrios. Relativamente aos **sectores de administração pública em que não se verificam desigualdades**, *E5* afirma que não, por isso não menciona qualquer sector.

**Quanto aos que empregam mais mulheres a nível nacional**, *E5* diz ser a Educação. Em relação aos **sectores onde essas desigualdades são maiores**, *E5* refere serem os sectores dos serviços. No tocante às **instituições públicas** excluindo o INPG que **contribuem para alcance do ODS5**, *E5* apresenta três

instituições, sendo duas pertencentes ao Ministério de Trabalho e uma do Ministério da Justiça, fazendo referência às instituições privadas e ONG com contributos **para o alcance do ODS5**, *E5* menciona, (...) Associação das mulheres juristas, ONG Qua Tela, ONG Mamã Catxina.

O Bloco 5 da entrevista que se resume nos **Contributos e sugestões para melhoria e alcance de ODS5** *E5* Expõe “(...) promover a mudança de mentalidades (...) a participação ativa das mulheres, a não discriminação e igualdade entre homens e mulheres, (...) aplicação das leis existentes neste âmbito e um ordenamento jurídico eficaz, (...) aumentar a sensibilização, para acabar com as piores formas de violência, (...) empoderar as mulheres e raparigas (...) garantir o acesso ao emprego atividade profissional e a formação (...) proibir o assédio no seio das instituições (...) cumprir a leis para permitir a inclusão de todos”.

**O sexto entrevistado**, foi codificado de *E6*, é do sexo feminino, exerce a função de Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares. Esta secção engloba apenas mulheres e tem a responsabilidade na Assembleia Nacional de lidar com os assuntos que tangem a mulher, visando essencialmente a sua proteção. A mesma ocupa o cargo na instituição há 3 anos, para maiores detalhes referentes ao bloco 1 do trabalho de campo, poderá consultar-se o quadro 3, onde se encontra toda a informação sobre a caracterização da entrevistada.

Relativamente ao bloco 2 da a onde estão inseridas as questões ligadas a **Gestão de Recursos Humanos suas políticas e práticas**, *E6* declara existir um departamento vocacionado para Recursos Humanos, não no sector pela qual é responsável, mas sim na Assembleia Nacional (...) a Rede não têm qualquer intervenção em relação as políticas e de Gestão de RH” (...) **“Razões para inexistência de um departamento de RH no sector que dirige, *E6* explica** (...) “ A Rede surge numa resolução da Assembleia Nacional e tem ações apenas tecno-políticas e de proteção legislativa”, (...) *E6* avança ainda em relação ao **número de colaboradores**, (...) Nesta legislatura a AN é composta por 55 deputados no total, sendo 10 mulheres e 45 homens( ...).

No que concerne ao bloco 3 da entrevista que abarca os **ODS da Agenda 2030 focalizando o ODS5**, relativamente aos conhecimentos sobre o assunto, *E6* realça essencialmente o ODS5 e diz ““(…) teve em consideração a redução da pobreza e as diferenças a todos os níveis em particular ao género (...) obriga todos os estados membros a desenvolver políticas, visando a igualdade de género (...)”.

**E para o alcance dos ODS e do ODS 5 em particular**, visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, *E6* afirma “(…) tem sido adotado, programas e politicas dentro do sector que dirige (...)”

sensibilização junto aos eleitores, visando exercer os seus direitos (...), aumento de participação das mulheres na vida política (...), elaboração, aprovação e publicação da lei de paridade (...) para que o número de deputadas na Assembleia Nacional e nos cargos de topo sejam no mínimo 40% (...) fiscalização desta lei visando a sua aplicabilidade (...)”.

Relativamente **ao impacto da pandemia do C19** nos programas, políticas e ações da instituição e **mecanismo para reversão**, *E6* declara que impactou (...)“Na altura da pandemia (...) efetuamos ações de sensibilização junto as mulheres que tinham maiores dificuldades no seu entendimento, para prevenção e proteção (...) Assembleia Nacional ficou suspensa (...) houve redução de tempo para fiscalização e sensibilização de outras atividades”(…) “após a abertura decretada pelo Governo, tivemos que redobrar as nossas ações e atividades (...), para melhor perceção atingir maior número de cidadãos e o alcance dos resultados (...)”.

"Na altura da pandemia (...) efetuamos ações de sensibilização junto as mulheres que tinham maiores dificuldades no seu entendimento, para prevenção e proteção (...) Assembleia Nacional ficou suspensa (...) houve redução de tempo para fiscalização e sensibilização de outras atividades”(…) “após a abertura decretada pelo Governo, tivemos que redobrar as nossas ações e atividades (...), para melhor perceção atingir maior número de cidadãos e o alcance dos resultados (...)”. *E6*

Em relação ao bloco 4 que consta as questões referentes a **estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS** no que diz respeito a **percentagem de mulheres que ocupam lugares de topo**, *E6* realça “(...) não posso exprimir em termos percentuais (...) é muito reduzida (...)”, e **quanto aos desequilíbrios em matéria de género na administração pública**, *E6* refere que existem. No tocante as **ações desenvolvidas para reverter este paradigma**, *E6* relata “(...) daí a necessidade da aplicação da lei paridade, em que 40% deve ser coberta por elementos de um dos sexos (...) fazemos a fiscalização e o monitoramento para o seu cumprimento, tanto para os eleitos como para os designados, que são nomeados, conselheiros, assessores e diretores (...)”. Relativamente aos **sectores de administração pública em que não se verificam desigualdades**, *E6* diz ser Autoridade Geral de Regulação de STP, e os **sectores que empregam mais mulheres a nível nacional**, *E6* afirma ser “Saúde e Educação e os **sectores onde essas desigualdades são maiores**, *E6* diz ser os sectores de indústria e serviços. Em relação as **instituições públicas** excluindo o INPG que **contribuem para o alcance do ODS5**, *E6* menciona apenas uma instituição o INE, relativamente **as instituições privadas**

**e ONG que contribuem para alcance do ODS5**, E6 apresenta várias “(...) Rede das Mulheres Juristas, ASPF, Plataforma dos Direitos Humanos, FONG-STP, SOS Mulheres.

Em relação ao bloco 5 concernente aos **contributos e sugestões para melhoria e alcance de ODS5** na AP Santomense, E6 argumenta “(...) peca-se porque nem todas as instituições da administração pública têm um departamento de RH (...) Se tivéssemos, haveria contributos para as práticas e maior visibilidade do sector (...) avaliação de desempenho nas instituições públicas, (...) cumprimentos dos deveres/responsabilidades (...) menos incumprimentos dos horários na função pública (...), deve-se fazer esforço para cumprir as metas dos ODS 5(...) para debruçar sobre outros ODS considerados prioritários para o país.

## **5.2 -Matriz de análise de conteúdo das entrevistas realizadas (Ver apêndice II)**

**Quadro 5** - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora do Instituto Nacional Para Promoção da Igualdade e Equidade de Género (INPG) - E1.

**Quadro 6** - Análise de conteúdo da entrevista a Vice-Presidente da ONG Mamã Catxina - E2.

**Quadro 7** - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora da Administração Pública- E3.

**Quadro 8** - Análise de conteúdo da entrevista ao Secretário da ONG FONG - E4.

**Quadro 9** - Análise de conteúdo da entrevista ao Diretor Geral do Trabalho - E5.

**Quadro 10** - Análise de conteúdo da entrevista à Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares - E6.

## **5.3 Análise dos Resultados**

### **5.3.1 – Discussão e análise comparativa das entrevistas do estudo empírico**

Para concretização desta dissertação foi desenvolvido um guião de entrevista (anexo III) que foi submetido aos orientadores para recolha de subsídios e assim como aprovação.

O referido guião permitiu obter dos informantes fundamentais selecionados para o estudo, os dados qualitativos, para dar resposta a questão de investigação e alcançar os objetivos propostos. Esta meta foi concretizada coadjuvada com a revisão da literatura.



Neste contexto, os quadros de análise das entrevistas evidenciam, as informações fornecidas pelos informantes acima mencionados responsáveis das instituições da Administração Pública e ONGs que desencadeiam políticas e ações em matéria de género visando o alcance do ODS5.

Conforme o quadro acima indicado no que concerne à Gestão de Recursos Humanos, constata-se que a debilidade é imensa, pois, das 6 instituições cujos responsáveis foram entrevistados, consta-se que apenas uma (E4) diz possuir o sector de recursos humanos. A própria Direção de Administração Pública (E3), que conduz todo o processo para o enquadramento e a nomeação dos funcionários da Administração Pública do país, incluindo o das instituições do Estado que têm autonomia administrativa e financeira, não possui um departamento/sector responsável pela GRH, o mesmo é assegurado pela DAF do Ministério de tutela, isto se sucede em 75% das organizações públicas entrevistadas, exceto a Rede das Mulheres Parlamentares (E6) em que a GRH é assegurada pela Assembleia Nacional. A inexistência deste sector conduz a inexistência de políticas e práticas de GRH (recrutamento, seleção, enquadramento, formação, planos de carreira, rescisão, reforma ...) coerentes e adequadas nas instituições públicas, apesar das legislações existentes como a lei 2/ 2018 (Lei do Estatuto da Função Pública) e a 6/2019 (Lei do Código do trabalho).

Outra lacuna evidenciada, resultante do trabalho de campo relaciona-se com o número total de colaboradores que possui a Administração Pública do país, assim como a sua desagregação por sexo.

Os dados provenientes de 2 instituições que foram únicas que forneceram esta informação, após inúmeras tentativas, possuem uma ligeira diferença apesar de ambas serem referentes ao ano de 2021, sendo a Direção da Administração Pública, instituição que se encarrega pelo acompanhamento dos processos, legalização e nomeação de todos os funcionários da Função Pública, apresenta o relatório (anexo IV) com 12279 funcionários no total, sendo 5753 mulheres e 6526 homens, enquanto que a Direção do Orçamento que se encarrega dos processos de pagamento de salário e outras remunerações de todos os funcionários da Função Pública apresenta no se relatório, 12222 funcionários sendo 5765 mulheres e 6457 homens, entretanto não obstante essas diferenças numéricas, em relação a desagregação por sexos a percentagem dos dois relatórios situa-se em 47% para a mulheres e 53% para os homens.

No tocante aos ODS da agenda 2030 focalizando o ODS5, verifica-se que todos os intervenientes nas entrevistas têm conhecimento sobre o que aborda esta agenda. De salientar os contributos exaustivos da Diretora Executiva do INPG (E1), Diretor de Trabalho Emprego e Formação Profissional (E5) e do Diretor da FONG(E4). Verifica-se ainda que as ações estratégicas, isto é, as

políticas, projetos e programas, visando o almejado desenvolvimento sustentável e inclusivo assim como, a promoção e o alcance da Igualdade do gênero estão na esfera dos representantes das instituições públicas entrevistadas (E1, E5 e E6), com exceção da Direção da Administração Pública(E3), que não evidencia muita apropriação ou ações quer interna quer externamente, com vista a atingir as metas previstas no ODS5.

No entanto, a aplicabilidade, implementação e seguimento efetivo, ou seja, as ações práticas para materialização destas políticas e projetos, são na sua maioria desencadeadas pelas ONGs. A FONG (E4) que é uma instituição privada de direito público tem colaborado com programas de advocacia política, mudança de mentalidades, a transparência e boa governação, promoção da cidadania e inclusão, projetando o alcance das metas previstas nos ODS da agenda 2030 das NU.

Relativamente ao impacto da pandemia nos programas das instituições, assim como os mecanismos utilizados para a sua reversão, todos os participantes do estudo empírico partilham a mesma opinião, afirmam que houve impactos negativos nas atividades. Por conseguinte, a ONG FONG (E4) a ONG Mamã Catxina(E2), assim como o INPG(E1) e a Rede das Mulheres Parlamentares(E6) sublinham que o impacto foi mais amplo nas atividades que se realizam no terreno junto das comunidades. Já a Direção da Administração Pública (E3) e a Direção do Trabalho (E5) explicam que constatarem morosidade nos serviços, por motivos de doença dos funcionários, bem como adoção de medidas decretadas pelo Governo, de forma a evitar o contágio e a proliferação da pandemia.

Ainda no que concerne ao impacto da pandemia da C19, a Vice Presidente da ONG Mama Catxina (E2) explica que nesta fase houve aumento de casos de violência familiar principalmente contra as mulheres e menores, já o Diretor do Trabalho (E5) explica que houve resultados também positivos, pois com os financiamentos que receberam para financiar atividades e programas durante a pandemia, foi criado o PRES (Programa de Resposta Económica e Social) financiado pelo Banco Mundial, para apoiar as famílias mais vulneráveis. E5 diz “criou-se programas de apoio a famílias mais vulneráveis. Algumas mulheres com maiores carências e outras que ficaram desempregadas, perdendo a sua fonte de rendimento de maneira inesperada, receberam citado apoio e criaram o seu próprio negócio, tornando-se mais independentes financeiramente”. Já o diretor da FONG (E4) também refere que esta fase contribuiu para inovarem, pois, o recurso ao uso de tecnologias, com o reforço de encontros virtuais por via do Zoom e Teams, permitiu a redução de custos com viagens “Algumas atividades foram realizadas à distância, com aquisição de *routers* para todos os parceiros de implementação, (...) encontros virtuais substituíram os anteriormente presenciais, neste aspeto até poupamos com viagens”.

No bloco 4 do guião que engloba as questões referentes às Estratégias da Administração Pública em STP para atingir as metas do ODS5, sobre a percentagem de mulheres que ocupam cargos de topo na Administração Pública, dos seis entrevistados, cinco são de opinião que é muito reduzida, isto é, abaixo dos 25%. Apenas um (Diretor Geral do Trabalho) diz existir um equilíbrio, mesmo no seu Ministério, e que as mulheres têm vindo a se destacar. Contudo, não apresenta dados concretos atualizados “Não temos dados concretos, as mulheres têm vindo a se destacar ao nível da administração pública e seus direitos são salvaguardados e no Ministério de Trabalho há mais mulheres nos cargos de direção em relação aos homens”.

A diretora do INPG realça que os dados que possui têm mais de cinco anos e que as mulheres têm vindo a ganhar dimensão nas chefias intermédias e não nas de topo, a responsável da ONG Mamá Catxina adiciona ainda que mesmo na Educação e Saúde onde o número de mulheres é superior aos homens (serviços técnicos e gerais) os cargos de chefia são, na sua maioria, ocupados por homens. A Presidente da Rede das Mulheres Parlamentares dá como exemplo a própria Assembleia Nacional, onde nesta legislatura dos 55 deputados apenas 10 são mulheres, ocupando uma taxa de apenas 18%.

Quanto a estratégias para reversão deste paradigma, dos 5 participantes na entrevista que afirmam existir um grande desequilíbrio na ocupação dos lugares de chefia, 4 mencionam que a Lei da Paridade, irá contribuir para esta reversão, 2 abordam que o Orçamento Sensível ao género, caso venha a ser aplicado com observância e rigor será de uma grande valia e todos os intervenientes no trabalho de campo citam que se torna necessário melhorar a sensibilização, pautando pela mudança de mentalidades, advogando junto aos parceiros financeiros, apelando consciencialização masculina, o Presidente da FONG (E4) adiciona ainda que tem havido muitas contribuições isoladas, não obstante, o resultado não tem sido o mais satisfatório, o importante é não estagnar nem regredir. “Existem muitas contribuições e ações isoladas, que têm pouca visibilidade e na prática os resultados não são os melhores. Necessário se torna não regredir e retomar o envolvimento e consciencialização masculina, das instituições vontade política para contribuir de forma a granjear mudança de mentalidades”.

No que diz respeito aos sectores que empregam mais mulheres, de acordo com a resposta dos entrevistados constata-se serem os Sectores Sociais (Saúde e Educação) com maior incidência na Pré-escolar, e os que empregam menos mulheres verifica-se que são os Sectores de Indústria e Serviços, este último com a maior incidência nos serviços prisionais, defesa e ordem interna.

**Quadro 4 - Nível de empregabilidade por sector na Administração Pública em STP**

**Empregam mais Mulheres em STP**

Setores	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Agricultura				X		
Comercio						
Educação	X	X	X	X	X	X
Indústria						
Saúde	X	X	X	X		X
Serviços						

**Empregam menos Mulheres em STP**

Setores	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Agricultura						
Comercio					X	
Educação						
Indústria	X	X		X		X
Saúde						
Serviços			X	X		X

Fonte Própria – baseado nas respostas de todos os participantes da entrevista

Concernente à última parte da entrevista, seja a parte 6 que se refere a contribuições e ou sugestões dos entrevistados para melhorias com vista a alcançar-se as metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense, foram fornecidos subsídios e contribuições valiosas dos entrevistados, para os vários blocos da entrevista.

Relativamente à gestão dos recursos humanos na AP, 4 dos 6 entrevistados tocaram nesta matéria, exprimindo a fraqueza que proporciona a não existência deste departamento nas instituições públicas do país, que se traduzem no mau funcionamento destas, nos resultados prejudiciais para os colaboradores e para a sociedade em geral e sugerem a implementação de avaliação de desempenho, a aplicação e o cumprimento da lei existente que determina que todo os recrutamentos, deveriam passar pelos processos de avaliação e seleção e a devida integração, como refere a Vice- Presidente da ONG

Mama Catxina e a Diretora do INPG, evitando selecionar pessoas menos capacitadas para ocupação de vagas, por amiguismo, protecionismo e influências políticas.

A Diretora executiva do INPG reforçou ainda que a implementação do plano de carreira e o plano de saúde iriam com certeza contribuir para melhorar o ambiente de trabalho e conseqüentemente a produção e a eficácia.

Todos os participantes exprimiram também os seus contributos para o alcance do ODS5, por vezes em vertentes diferentes, mas num único objetivo.

A Diretora da Administração Pública, focou na revisão da lei para proteção das mulheres e assistência à família em particular aos filhos em situação de doença ou deficiência. O Secretário Permanente da FONG também frisou que a Assembleia Nacional deve rever o orçamento e alocar um montante para o poder local intervir nas comunidades nas questões sensíveis ao género, pois são nas comunidades mais longínquas, onde a relutância para mudança de mentalidade em relação à igualdade e equidade de género é gritante. O Diretor do Trabalho menciona que as leis existem, mas há necessidades de aplicar as leis que visam a inclusão de todos, sensibilizar para o seu cumprimento e penalizar os que as violam.

## 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 6.1 – Conclusões gerais

O presente trabalho de investigação foi fruto de valiosas contribuições recolhidas mediante a revisão bibliográfica. Conforme determina Ruiz (2013) a pesquisa bibliográfica prévia, ou levantamento bibliográfico, é a condição para a fundamentação teórica de qualquer espécie de pesquisa científica, desde a atividade exploratória, ou ainda, o estabelecimento do *status quaestionis* [1], até para a justificação dos objetivos e contribuições da própria pesquisa.

Desta forma, nesta fase da investigação, foi imprescindível rebuscar a nossa questão de investigação **“Em que medida e de que forma o sector de administração pública em STP tem implementado políticas e práticas de gestão de recursos humanos visando atingir a meta do ODS 5 (Igualdade de Género) da agenda das NU até 2030?”** E o interesse para responder a esta questão norteou o desenvolvimento de toda dissertação.

De igual modo, definiu-se como objetivo fundamental “Compreender o papel da Gestão de Recursos Humanos no alcance das metas do ODS 5 “Igualdade de Género”, no contexto das organizações da Administração Pública de STP”. E para materialização deste objetivo principal, foram formulados 3 objetivos complementares, sendo, **1º** - Analisar em que medida e de que forma as políticas de desenvolvimento e gestão de RH concebidas e implementadas pelo setor público em São Tomé e Príncipe evidenciam preocupação com as questões de igualdade do género; **2º** - Identificar as instituições do sector público de STP que mais contribuem para a implementação de políticas e práticas de Recursos Humanos visando atingir as metas do ODS 5 ; e o **3º** - Apresentar um conjunto de recomendações, devidamente fundamentadas, no sentido de minimizar os impactos sócio organizacionais causados pela desigualdade de género em STP, e o alcance das metas propostas na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável no país.

E o propósito dos objetivos almejados neste trabalho de pesquisa foi, por um lado, alcançado através dos subsídios recolhidos no compêndio de variadas verdades apresentadas em pesquisas anteriores, sobre a Gestão de Recursos Humanos, nos ODS da agenda 2030, na sua abordagem global, como nas particularidades de STP.

Buscou-se ainda aferir, neste trabalho de investigação, uma resposta sobre o papel da Administração Pública Santomense em todo este processo. Concluiu-se que a administração pública de STP, incorpora as atividades que o Estado Santomense desempenha com a finalidade de responder às necessidades de todos os cidadãos. Para tal não se pode descurar a inquestionável importância dos seus recursos humanos, que são as pessoas/agentes públicos que prestam serviços à população e à sociedade em geral.

Neste contexto, é importante salientar que estes recursos humanos devem ser criteriosamente selecionados e motivados de forma apropriada, para responderem convenientemente às suas atribuições e as exigências e especificidades das atividades que executam, visando satisfazer da melhor forma o interesse do coletivo.

Por outro lado, mediante o estudo empírico realizado chegou-se à conclusão que dos 3 objetivos específicos propostos, apenas o 1º não foi alcançado na íntegra, nestes termos, foram deixadas sugestões para os estudos futuros, que poderão vir a contribuir para o alcance completo deste objetivo específico. Já os objetivos 2 e 3, também pela via do trabalho de campo realizado, verificou-se que os mesmos foram atingidos na sua plenitude.

No tocante à questão de investigação basicamente foi respondida, com uma pequena insuficiência derivada do incumprimento do objetivo específico 1 já acima referido, que incide sobre as políticas de desenvolvimento dos recursos humanos, em que se apurou certas fragilidades, pelo facto de se ter constatado a inexistência deste sector tão importante (RH) nas instituições em que se efetuou o trabalho de campo, resultando em ausência de políticas e práticas de gestão de recursos humanos nestas mesmas instituições, o que leva a tirar relação que esta situação acontece em grande parte dos setores da Administração pública do país, e concomitantemente, o não cumprimento do que está estatuído nos artigos 196º à 218, da lei 6/2018 do EFP, que veio rever a lei 5/97 do citado documento.

Como já foi referido, foi possível identificar mediante a abordagem qualitativa, os sectores públicos em STP, que mais têm contribuído para o alcance do ODS5 da agenda 2030, a igualdade de género entre as mulheres e raparigas, bem como, os sectores onde ainda há muito caminho a se percorrer para o alcance deste equilíbrio tão necessário.

Em relação ao objetivo específico 3 poder-se-á encontrar a resposta na sessão referente aos contributos para os estudos futuros.

## **6.2 - Limitações do Estudo**

A principal limitação que se observou no decurso deste trabalho de investigação, foi a ausência de informações atualizadas do país relativamente aos últimos anos, pois, com o surgimento da pandemia de Covid 19 impossibilitou ainda mais a realização de certos estudos.

Outra limitação encontrada prende-se com a ausência de dados uniformes, fundamentalmente no que tange à Administração Pública do país, fornecidas pelos informantes chave e que em termos documentais não houve a possibilidade da sua adequada clarificação.

As recusas e adiamentos por parte de alguns responsáveis de instituições, que se consideravam importantes para a materialização do trabalho de campo, levou à sua longevidade e constituiu uma grande preocupação, pois a mudança de Governo em S.Tomé, normalmente é acompanhada pela mudança de responsáveis nas instituições do governo o que iria complicar mais a situação.

O facto do período de realização das entrevistas ter coincidido com o período das Eleições Legislativas e Autárquicas também causou algum bloqueio, pois, durante toda a fase das campanhas e semanas após as eleições, teve-se de paralisar o trabalho de campo.

## **6.3 – Contribuições para Estudos Futuros**

Dever-se-á realizar um estudo para conhecer as reais razões que levam à inexistência de um departamento/sector de Gestão dos Recursos Humanos, principalmente nas instituições de



Administração Pública do Estado santomense, pese embora, a situação também suceda nas instituições privadas e ONGs. E ao mesmo tempo, recolher subsídios que facilitem a inclusão do referido departamento/sector nestas instituições.

Necessidade de conduzir um outro estudo, para analisar até que ponto as políticas e programas financiados pelo Governo e implementadas essencialmente pelas ONG, visando o alcance dos ODS e particularmente do ODS 5, têm tido impacto na situação económica e financeira das mulheres e raparigas e conduzindo ao empoderamento destas.

Ainda no tocante ao ODS 5 (igualdade de género), realizar um inquérito para perceber se os projetos e ações que estão sendo desenvolvidas, relativamente ao alcance das metas deste ODS, têm tido implicações positivas nas comunidades rurais, principalmente na mudança da mentalidade dos homens.

## BIBLIOGRAFIA

- Araújo, A. I. G., & Dantas, R. D. A. F. (2018). *A importância da gestão estratégica de pessoas no âmbito da administração pública* (Bachelor's thesis). Universidade do Vale do Itajaí-UNIVALI-Biguaçu.
- Assumpção, T. A. M. D. (2017). *Ascensão do trabalho da mulher no poder judiciário estadual: estudo na cidade de Itumbiara/Goiás*. Universidade de Taubaté.
- Belo, M. L. (2019). Políticas públicas “do cuidado” e as promessas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável para a igualdade de gênero no Brasil. *Artigo de Pesquisa-Diplomacia Civil*. Disponível em: [http://diplomaciacivil.org.br/wpcontent/uploads/2016/01/Maria\\_Belo.pdf](http://diplomaciacivil.org.br/wpcontent/uploads/2016/01/Maria_Belo.pdf).
- Canguço, L. R., Candido, W. P., de Andrade Baptista, J. A., & De Novais, R. A. B. (2021). Análise do ODS 5. *Anais do Simpósio Sul-Mato-Grossense de Administração*, 4(4), 157-169.
- Carvalho, P. A. S., Torres, K. A., Borba, E. L., & Martins, P. L. (2015). Análise da gestão de pessoas na administração pública: um estudo de caso. *Anais do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia SEGET*.
- Cunha, E. N. (2021). *A Ética na Administração Pública em S. Tomé e Príncipe. Caso de estudo sobre a Polícia Judiciária Santomense*. IPG Politécnico de Guarda.
- Decreto-Lei nº5/97, de 30 de outubro de 1997, DR N. ° 14. – EFP. [https://www.asg-plp.org/upload/cadernos\\_tematicos/doc\\_139.pdf](https://www.asg-plp.org/upload/cadernos_tematicos/doc_139.pdf)- Acesso em: 04 de fevereiro de 2023
- de, E. T., Andrade, A., & Gualberto, S. C. (2017). Análise da posição da mulher no mercado de trabalho em relação à ascensão profissional e diferenças de gênero. *Revista FAROCIENCIA* (ISSN 2359-1846), 5. <https://doi.org/10.36703/FAROCIENCIA.V5I1.288>
- de Oliveira, G. S., de Oliveira Cunha, A. M., Cordeiro, E. M., & dos Santos Saad, N. (2020).

- grupo focal: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa? *Cadernos da FUCAMP*, 19(41).
- (Frizzera et al., n.d.)Frizzera, A., Vieira dos, Z., Alves, E., & Aparecida Rocha, E. (n.d.). *Gestão de pessoas: Motivação no ambiente trabalho*.
- (Gomes et al., 2015)Gomes, D., Gama, D. A., Leste, Z., De Andrade Baptista, J. A., & Zona, F. (2015). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: análise da ODS 5* -
- Guia Geográfico de São Tomé e Príncipe - África - Acesso em setembro de 2022  
<https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fwww.africa-turismo.com%2Fmapas%2Ftome-principe.htm&psig=A0vVaw2K7ptORRyq0s8eokuRIMWs&ust=1674403253146000&source=images&cd=vfe&ved=0CA8QjRxqFwoTCNiF2KqE2fwCFQAAAAAdAA AAABAE>
- Lima, A. S. (2020). *Gestão de recursos humanos na administração pública* (Master's thesis).Universidade Federal do Paraná.
- Maximino, J. P. F. D. C. (2018). *Motivação de recursos humanos na administração pública* (Doctoral dissertation). Instituto Politecnico de Coimbra.
- (Miranda et al., 2018)Giovanna, N., Vilela, S., Mitiko, D., Hanashiro, M., Dos, L., & Costa, S. (n.d.). Gender (in) Equality in the Workplace and Human Resources Practices (des) Igualdad deGgénero en el Lugar de Trabajo Y. *Researchgate.Net*, 27, 382–398.  
[https://doi.org/10.14210/alcance.v27n3\(Set/Dez\).p382-398](https://doi.org/10.14210/alcance.v27n3(Set/Dez).p382-398)
- Nan, T. B.-, 2021, U. (n.d.). *Objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) como política pública: estudos de caso do município de Serra-ES. Repositorio.Ifes.Edu.Br*. Retrieved November 10, 2021, from <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/842>
- Nunes, A. G. M., Maciel, M. A., Beuron, T. A., & Ávila, L. V. (2021). *RELAÇÃO ENTRE IGUALDADE DE GÊNERO E O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS 5): um panorama internacional da evolução das publicações na Web of Science. Revista Gênero*, 22(1).
- Organização das Nações Unidas. *Os objetivos de desenvolvimento sustentável: dos ODM aos ODS. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento (PNUD)*. <http://www.pnud.org.br/ODS.aspx>. - Acesso em : outubro 2022

Pro PALOP -TL ISC, Fase II Out 2021. <https://agora-parl.org/pt-pt/pro-palop-tl-sai/news/timor-leste-acolhe-pela-primeira-vez-o-seminario-de-analise-e-fiscalizacao> - acesso em: outubro 2022

Relatório Índice de Desenvolvimento de Género em São Tomé e Príncipe – IDGSTP (2017)

Relatório Mulheres e Homens em São Tomé e Príncipe, Factos e Números, Publicação do INPG & INE (2016).

Relatório do IV Recenseamento Geral da População e da Habitação 2012, Resultados Nacionais, INE-STP, S. Tomé e Príncipe, S. Tomé (2013)

Relatório Marcadores de Género nos Setores de Água e Saneamento para o Orçamento Geral do Estado de São Tomé e Príncipe - OSG-STP (2022)

Relatório Nacional de Implementação da Declaração e do Programa de Ação de Beijing + 25º - INPG (2019)

Relatório (O, I, II, III E IV) Sobre a Convenção de Eliminação Contra Todas as Formas de Discriminação Contra as mulheres - CEDAW (2020)

Relatório Perfil de Género na Agricultura e no Desenvolvimento Rural - INPG (2017)

Relatório Projeções Demográficas de São Tomé e Príncipe no Horizonte 2035, INE-STP (2015)

Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, UN (1987)

Resende, R. (2016). Técnica de investigação qualitativa: ETCl. *Journal of Sport Pedagogy & Research*, 2(1), 50-57.

Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 241-250.

Siqueira, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de género à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, 26(48), 287-325.

Zeifert, A. P. B., Cenci, D. R., & Manchini, A. (2020). A justiça social e a agenda 2030: políticas de desenvolvimento para a construção de sociedades justas e inclusivas. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas–UNIFAFIBE*, 8(2).

---

[1]Pode ser entendido como o estado da questão, que é tudo aquilo que já foi escrito sobre o tema. Seria buscar a sua bibliografia, mas não qualquer bibliografia e sim aquela que forma uma linha hierárquica dos seus pensadores. Pode ser entendido, também, como significado dos termos principais e se relacionar com o significado das palavras-chave, dos conceitos principais que estão sendo tratados.

## **ANEXOS**

### **APÊNDICE 1 – MODELO DE OFÍCIO DE ENVIO POR E-MAIL – PARA O PEDIDO DE ENTREVISTA**

De: Carla Dias <[dias.n.carla@gmail.com](mailto:dias.n.carla@gmail.com)>

Enviado: 4 de agosto de 2022 15:24

Para: E xxxx

Cc: Carla Dias

Assunto: Solicitação de Entrevista - Trabalho de Tese de Mestrado

Exma. Sra. Cargo/Nome da Instituição a ser entrevistada

Conforme a solicitação feita telefonicamente por mim (Carla Dias) hoje, venho por este meio submeter a carta para solicitação da entrevista para o trabalho de tese de mestrado, assim como, o Guia da mesma (todos os subsídios da Vossa parte, de acordo ao tema da dissertação, fora deste guião serão bem-vindos.

Aproveito a oportunidade para solicitar a possibilidade de que a referida entrevista pudesse ser gravada.

Aguardo pela vossa reação com certa brevidade dentro dos possíveis, de modo a se agendar a data para realização da mesma.

Melhores cumprimentos

Carla Dias (Mestranda)

## **APÊNDICE 2 – MODELO DA CARTA DE APRESENTAÇÃO CARTA DE APRESENTAÇÃO**

Exma. Senhora

Função / Cargo do Entrevistado

**S. Tomé**

**Assunto:** Pedido de Autorização para realização de entrevista

**Excelência,**

No âmbito do Mestrado em Gestão com Especialidade em Recursos Humanos da Universidade de Évora em São Tomé e Príncipe, cabe aos estudantes que frequentam o referido curso realizar um trabalho de dissertação, como condição necessária para a obtenção do grau académico de Mestre.

Neste contexto, na necessidade de priorizar as Instituições e Organizações Nacionais relevantes para aplicação dos conhecimentos adquiridos na referida formação, vimos pela presente, solicitar á V. Exa. devida autorização para que a aluna sob nº 46502 do curso de Mestrado em Gestão com Especialização em Recursos Humanos da Universidade de Évora em São Tomé e Príncipe, Carla Marina do Nascimento Dias, portadora do Bilhete de Identidade nº 86122, Emitido pelos Serviços de Identificação Civil e Criminal de São Tomé, possa desenvolver o seu trabalho de dissertação sob o tema “ **O papel da Gestão de Recursos Humanos no Alcance das Metas do ODS 5 “Igualdade de Género” da Agenda 2030 da ONU - Estudo Aplicado à Administração Pública de STP**”, respeitando o Código de Ética praticado pela vossa Instituição.

Asseguramos e nos comprometemos de que as informações a serem recolhidas, a partir de documentações existentes e das entrevistas aos responsáveis, serão apenas utilizadas para realização do trabalho em causa, sendo as informações individuais confidenciais. Apenas os resultados globais serão utilizados na dissertação e partilhados com a vossa instituição.

Cientes da vossa boa colaboração em prol do desenvolvimento académico e da superação profissional em São Tomé e Príncipe, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

S. Tomé aos 20 de junho de 2022

A Diretora do Mestrado em Gestão

---

Marta da Conceição Soares da Silva Cruz Silvério

### APÊNDICE 3 - GUIÃO DE ENTREVISTA



UNIVERSIDADE DE ÉVORA  
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

#### **GUIÃO DA ENTREVISTA**

Esta entrevista semiestruturada tem como única finalidade a concretização de uma investigação académica para uma dissertação, no âmbito do Mestrado em Gestão, especialização em Recursos Humanos, na Universidade de Évora, intitulada “O papel da



Gestão de Recursos Humanos no alcance das metas do ODS 5 – Igualdade de Género da Agenda 2030 da ONU – Estudo Aplicado à Administração Pública de STP”. Pretende-se compreender de que forma a Gestão dos Recursos Humanos, na administração pública Santomense, está alinhada com a metas do ODS 5 – Igualdade de Género.

É neste contexto que pedimos desde já a sua autorização para realização de uma entrevista, onde iremos colocar uma série de questões em torno do tema em causa. Toda a informação recolhida destina-se, apenas e exclusivamente, à realização deste trabalho de natureza académica e será respeitada a confidencialidade.

Por uma questão de reter toda a informação e facilitar o tratamento e a análise posterior dos dados, pedimos-lhe a autorização para gravar esta entrevista com recurso ao gravador. A entrevista terá duração de aproximadamente 60 minutos. Agradeço desde já a sua disponibilidade e colaboração, e se concordar encetaremos os contactos para a marcação e realização da entrevista.

Data:

Organização:

Tipo de Organização -

Local:

Início: 00h

Termo: 00h

## **Parte 1 - Caracterização da(o) Entrevistada(o)**

1.1 Código do entrevistado:

1.2 Idade:

1.3 Sexo:

1.4 Formação académica:

1.5 Função / Cargo:

1.6 Instituição:

1.7 Período em que ocupa o cargo na instituição:

## Parte 2 – Gestão de Recursos Humanos

2.1 Na instituição que colabora/dirige existe um departamento/ sector vocacionado para Gestão de Recursos Humanos:

Sim                  Não

2.1.1 Em caso afirmativo, como são concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5, no que concerne a “Igualdade Género”?

---

---

---

2.2 Em caso de resposta negativa, quais as razões que condicionam a inexistência deste sector/rtamento?

---

---

---

2.3 Quantos colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP, e a sua organização em particular?

---

2. 4 Quantos são homens e quantas são mulheres?

---

## Parte 3 – OS ODS da Agenda 2030 das NU

### Foco no ODS 5 – Igualdade de Género - STP

3.1 Em STP atualmente cada vez mais se tem falado sobre os ODS da agenda 2030 das NU. Tendo por base o seu conhecimento, podia explicar, em traços gerais, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP?

---

---

---

---

3.2 Na instituição que dirige, existem ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos objetivos traçados nesta ambiciosa agenda?

Sim  Não

3.2.1 Em caso afirmativo, pode elencar alguns?

---

---

---

3.3 No que tange ao ODS 5 (igualdade de género), este ODS tem sido observado dentro das políticas da instituição que está sob a sua responsabilidade?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

3.3.1 Em caso afirmativo, poderia salientar, as principais ações ou os programas direcionados para o alcance deste ODS.

---

---

---

3.4 Considera que a pandemia do COVID 19 impactou negativamente os programas, políticas, e ações das instituições, que visavam o alcance da igualdade de género e da sua organização em particular?

Sim  Não

3.4.1 Em caso de resposta afirmativa, explique quais os mecanismos utilizados para reversão e, no caso que algumas medidas já estejam em curso, poderia p.f. enunciá-las.

---

---

---

---

## **Parte 4 - Administração Pública em STP**

### **Estratégias para atingir as metas do ODS 5**

4.1 A meta 5 do ODS 5 visa garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política,

económica e pública. Nesta perspetiva qual é a percentagem de mulheres que ocupam cargos de gestão de topo na Administração Pública santomense?

---

---

---

---

4.2 Existem nos sectores da Administração Pública, incluindo as empresas públicas em STP, desequilíbrios no tocante à temática de género?

Sim  Não

4.3 Em caso afirmativo, que instituições e quais as medidas e ações têm sido desenvolvidas no sentido de melhorar ou reverter este paradigma?

---

---

---

---

4.4 Existem em STP instituições públicas ou sectores da administração pública em que não se verificam desigualdades em matéria de género?

Sim  Não

4.4.1 Em caso afirmativo mencione quais as instituições/sectores.

---

---

---

4.5 Qual o sector da Administração Pública que emprega mais mulheres a nível nacional?

Agricultura  Saúde  Educação  Indústria  Serviços

4.6 Em que sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado?

Agricultura  Saúde  Educação  Comércio  Indústria   
Serviços

4.7 Excluindo o INPG, quais as instituições/sectores da Administração Pública que se ocupam também das questões de informação, divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance dos seus direitos e das metas do ODS 5.

---

---

---

4.8 Na sua opinião, as instituições privadas e ONG também têm contribuído para que STP alcance as metas previstas para o alcance do ODS 5 da agenda 2030?

Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

4.8.1 Mencione ações e ou realizações destas instituições (privadas, associações e ONGs) para o efeito.

---

---

---

**Parte 5 – Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense**

4.6 Para terminar, gostaríamos de receber da vossa parte, enquanto conhecedores exímios da realidade organizacional, sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP, com o propósito de ultrapassar as dificuldades e limitações e contribuir para o alcance das metas do ODS 5.

---

#### **APÊNDICE 4 – QUADROS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**

**Quadro 5** - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora do Instituto Nacional de Promoção da Igualdade e Equidade de Género (INPG) em STP

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
------------	---------------	----------------------------------	--------------------

<b>Gestão de Recursos Humanos Políticas e práticas visando o alcance do ODS 5</b>	Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos	Não existe um departamento vocacionado para gestão de RH na instituição. Apesar de reconhecer a sua importância. Alguns serviços internos básicos dos colaboradores são assegurados pelo sector administrativo na instituição. <b>E1</b>	Não existe o departamento “(...) reconheço a sua importância (...) alguns serviços (...) são assegurados pelo sector administrativo na instituição (...)” <b>E1</b>
	São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5	Não tenho muitos elementos, porque não são concebidas políticas e práticas de gestão do pessoal interno na instituição que dirijo. Como não se tem a componente executiva para o efeito, está a cargo da DAF do ministério de tutela, entretanto constata-se que existem, dificuldades de enquadramento, falta de treinamento, salários precários e diferenciados e bloqueios na carreira. <b>E1</b>	(...) afirma também não ter muitos elementos sobre essas políticas e práticas (...)” não são concebidas dentro da instituição que dirijo (...) estão a cargo da DAF do Ministério de tutela (...)” <b>E1</b>
	Razões que condicionam a inexistência deste sector/departamento?	Escassez de recursos financeiros e humanos, leva a que as principais políticas ligadas aos recursos humanos estejam a cargo da DAF do Ministério de Trabalho Emprego e Formação Profissional. <b>E1</b>	(...) devido limitações de ordem financeira (...) e escassez de recursos humanos, (...) estão a cargo da DAF.” <b>E1</b>
	Número de colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP e na sua instituição em particular	Extem dificuldades imensas em obter esta informação em relação ao a AP, aconselho a recorrer a Direção do Orçamento. E na instituição pela qual sou responsável existem no total 9 colaboradores, sendo 5 mulheres e 4 homens. <b>E1</b>	(...) dificuldades em obter informação da AP, do INPG (...) somos no total 9 sendo 5 mulheres e 4 homens. <b>E1</b>



<b>OS ODS da Agenda 2030 das NU</b> <b>Foco no ODS 5 Igualdade de Género em - STP</b>	Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP	Esta agenda visa um desenvolvimento harmonioso das nações, tem um conjunto de orientações estratégicas que devem ser cumpridas, desde a redução da pobreza, saneamento do meio, acesso a água, visa o empoderamento das mulheres e raparigas, legislação, economia e questões socio- culturais. <b>E1</b>	(...) visa um desenvolvimento harmonioso das nações, tem um conjunto de orientações (...) visa empoderamento das mulheres e raparigas (...). <b>E1</b>
	Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.	Temos vindo a desenvolver projetos e ações visando a implementação (...) legislações, domesticação das convenções, água e saneamento de acordo com a agenda 20-30/40, impacto das energias renováveis, melhoria da economia e mudanças climáticas(...), a trabalhar na Orçamentação Sensível ao Género no OGE, divulgação e monitoramento das legislações(...), Lei da Paridade, na agricultura integrada, apoio as associações e cooperativas das mulheres, atividades de sensibilizações, divulgação e monitoramento . <b>E1</b>	Temos vindo a desenvolver projetos (...), a participar no fortalecimento e feitura das legislações (...) na domesticação das convenções (...), orçamentação sensível ao género (...) apoio a associações e cooperativas (...) atividades de sensibilizações, divulgação e monitoramento (...). <b>E1</b>
	Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismo para reversão	Algumas atividades ficaram pendentes, como as visitas ao terreno, houve redução de financiamentos, os apoios foram canalizados para atividades ligadas ao impacto da redução da pandemia, atividades como formações supervisões entre outras que ficaram comprometidas e a retoma tem sido feita de forma paulatina, essencialmente nas que realizamos no terreno junto as comunidades. <b>E1</b>	"Algumas atividades ficaram pendentes (...) houve redução de financiamentos, (...) apoios foram canalizados para atividades ligadas a redução do impacto da pandemia, (...) a retoma tem sido feita de forma paulatina (...) nas que realizamos no terreno junto as comunidades". <b>E1</b>

<b>Administração Pública em Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b>	<p>Estratégias da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, mulheres que ocupam cargos de gestão em STP</p>	<p>Neste momento não consigo precisar a percentagem, mas ela é bastante reduzida em 2011 foi feito um estudo e o resultado concentrava-se na chefia intermédia nos sectores sociais (educação e saúde) e em relação ao sector de energia e água era de 1 mulher para 14 homens. <b>E1</b></p>	<p>(...) “não consigo precisar a percentagem é muito reduzida (...) concentra-se mais nas chefias intermédias em sectores sociais (...)”. <b>E1</b></p>
	<p>Ações desenvolvidas para reverter este paradigma</p>	<p>Estamos a trabalhar na Lei da paridade que estipula a meta de 40% de ocupação para qualquer um dos sexos na ocupação de cargos, na sensibilização e advocacia junto aos órgãos de direção, junto aos parceiros financeiros, e o governo para que exijam que seja respeitada a questão de género. <b>E1</b></p>	<p>, “Estamos a trabalhar na lei da paridade (...) sensibilização junto aos parceiros do governo (...) advocacia junto aos órgãos de direção (...)”. <b>E1</b></p>
	<p>Instituições públicas que não se verificam desigualdades</p>	<p>Esta informação não é baseada em estudos, mas na experiência do dia a dia considero que é na área de educação e também no sector da justiça concretamente no Ministério Público com dados concretos onde das 15 vagas existentes, 10 foram preenchidas por mulheres e cinco por homens. <b>E1</b></p>	<p>(...) não baseada em estudos (...) nas áreas de educação e dados confirmados (...) no Ministério Público. <b>E1</b></p>
	<p>Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado</p>	<p>Este desequilíbrio é mais notável no Sector da Indústria. <b>E1</b></p>	<p>Sector da Indústria <b>E1</b></p>
	<p>Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.</p>	<p>Apresenta 4 instituições afetas aos Ministérios de Trabalho e Justiça Sendo:  - Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica  - Gabinete dos Direitos Humanos,  - Gabinete te de Apoio a Justiça,  - Ministério Público e Polícia Judiciária . <b>E1</b></p>	<p>"-Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica  - Gabinete dos Direitos Humanos,  - Gabinete te de Apoio a Justiça,  - Ministério Público e Polícia Judiciária. <b>E1</b></p>

	Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5	Apresenta de igual modo 4 instituições Associação das Mulheres Juristas- Plataforma dos Direitos Humanos e Equidade de Género- Mamã Catxina - ASPF, entre outras. <b>E1</b>	Mulheres Juristas- Plataforma dos Direitos Humanos e Equidade de Género- Mamã Catxina - ASPF, entre outras". <b>E1</b>
<b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b>	Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.	Fraca Implementação das legislações, inadequada seleção adequada dos funcionários, devido aos amiguismos, (...) pouca formação e ma distribuição do bolo salarial(...), independentemente das valências técnicas e das competências. O sistema de gestão do RH na AP, deve passar por uma reforma profunda. (...) aplicação das normas já existentes e o reforço de medidas de políticas claras. (...) missão da instituição e a definição dos cargos, alinhada a correta seleção e colocação de pessoal e um plano de carreira (...) avaliação de desempenho. (...) medidas e políticas que visam a qualidade de vida no trabalho, (...) estruturas de apoio, planos de saúde. <b>E1</b>	Fraca implementação das legislações (...), AP deve passar por reforma (...) a definição da missão da instituição, a definição dos cargos, alinhada a correta seleção e colocação de pessoal e um plano de carreira aliciante alicerçado a valorização da competência (...) avaliação de desempenho(...)”. <b>E1</b>

**Quadro 6 - Análise de conteúdo da entrevista à Vice-Presidente da ONG Mamã Catxina em STP**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
<b>Gestão de Recursos Humanos Políticas e praticas visando o alcance do ODS 5</b>	Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos	Não existe um departamento/sector de RH na nossa ONG Não obstante considerar muito importante. <b>E2</b>	não existe o sector de RH na instituição “considero muito importante (...) <b>E2</b>
	São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro	Como não existe um departamento para trabalhar em políticas e práticas diretamente, assim como	(...) para trabalhar nas políticas e práticas diretamente (...) “trabalhamos com homens nas

	deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5	desenvolver planos, (...) trabalhamos com jovens mulheres e incluindo alguns homens nas nossas ações, justamente criar o equilíbrio necessário. <b>E2</b>	nossas ações justamente para criar o equilíbrio (...) <b>E2</b>
	Razões que condicionam a inexistência deste sector/departamento?	Devido a dimensão e a estrutura atual da organização que é pequena, falta de sede própria, e apesar de pouco tempo de existência, pensamos no futuro vir a ter este sector. <b>E2</b>	Devido a dimensão e a estrutura atual (...), falta de sede própria (...). <b>E2</b>
	Número de colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP e a sua instituição em particular?	Não consigo precisar em relação a Administração Pública, na nossa organização temos 39 colaboradores. Sendo 35 mulheres filiadas e 4 homens colaboradores. <b>E2</b>	(...) "temos 35 mulheres filiadas e 4 homens (...)". <b>E2</b>
<b>OS ODS da Agenda 2030 das NU Foco no ODS 5 Igualdade de Género em – STP</b>	Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP	(...) STP tinha ratificado 5 ODS inicialmente, e posteriormente passou para 7. A agenda 20-30 é uma importante agenda que vai orientar sobre o que fazer para o país para os 7 ODS que elegeram como prioritários, e as organizações devem se envolver mais e dar especial atenção, já que o país definiu esses ODS como prioritários para o alcance dos objetivos agenda. desta <b>E2</b>	é uma agenda importante (...), o país deve dar especial atenção aos 7 ODS que elegeram como prioritários (...) as organizações devem se envolver mais para alcance dos objetivos desta agenda. (...)". <b>E2</b>
	Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.	Fazemos um trabalho transversal, trabalhando na área da saúde e saúde sexual de género com abordagem sobre o (...) intervimos também na área da justiça sobre a questão da violência doméstica e abuso sexual (...) alterações climáticas, e junto aos polícias locais nas comunidades efetuando formações sobre assuntos	"Fazemos um trabalho transversal (...) na área da saúde, saúde sexual, justiça, violência doméstica, abuso sexual de menores, proteção do meu ambiente, prevenção de conflitos eleitorais, junto aos polícias locais (...), efetuamos palestras e sensibilização"(...). <b>E2</b>

		<p>ligados aos processos eleitorais, (...) conflitos eleitorais.</p> <p>Trabalhamos na questão de género com pessoas de ambos sexos, visando um desenvolvimento harmonioso, efetuamos palestras e sensibilização visando mudanças de mentalidades, há necessidade de ambas partes darem a sua contribuição, sobretudo em temas como liderança e empreendedorismo feminino. <b>E2</b></p>	
	<p>Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismo para reversão</p>	<p>Houve necessidade de reprogramar-se algumas atividades de sensibilização ligadas a saúde nas comunidades para o ano 2021 que foram retomadas com redução de casos dirigimos a comunidades de Monte café e efetuamos, atividades sobre a saúde sexual presencialmente, envolvemos também homens nas nossas ações e constatamos que durante a pandemia houve aumento de casos de violência familiar. <b>E2</b></p>	<p>(...) Houve necessidade de reprogramar algumas das atividades de sensibilização ligadas a saúde nas comunidades (...), demos início a atividades ligadas a saúde em 2021 (...) houve aumento de casos de violência familiar. <b>E2</b></p>
<p><b>Administração Pública em Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b></p>	<p>Estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, mulheres que ocupam cargos de gestão</p>	<p>Não consigo dizer exatamente em termos percentuais, verifica-se que na educação e saúde há mais mulheres, entretanto, mesmo nestes setores os cargos de direção e gestão de topo são ocupados por homens e o número de mulheres é muito reduzido. Atualmente já não se nota um desequilíbrio muito acentuado na gestão intermedia, o número de mulheres na administração pública tem vindo a aumentar e nos serviços gerias não se nota desequilíbrios. <b>E2</b></p>	<p>Não consigo dizer exatamente (...) educação e saúde (...) nestes sectores cargos de direção (...) são ocupados por homens(...) atualmente não se nota desequilíbrio na gestão intermedia (...) número de mulheres na administração pública tem vindo a aumentar e nos serviços gerias não se nota desequilíbrios. <b>E2</b></p>
	<p>Ações desenvolvidas para reverter este paradigma</p>	<p>A nossa ONG tem vindo a colaborar com outras ONGs,</p>	<p>, “A nossa ONG tem vindo a trabalhar (...) na lei da paridade</p>

	para divulgação da Lei de Paridade que estipula a meta de 40% de ocupação para qualquer um dos sexos nos cargos, esta lei foi recentemente aprovada pela AN, visando que as mulheres obtenham mais oportunidade e sejam empoderadas, estamos a trabalhar na advocacia e sensibilização junto aos parceiros do governo, para que exijam que seja respeitada a questão de género. Até porque de quando em vez as mulheres recebem o título de incompetentes, por motivos familiares e a preocupação com tarefas domésticas. <b>E2</b>	(...) na advocacia e sensibilização junto ao governo (...) advocacia junto aos parceiros do governo (...) as mulheres recebem título de Incompetentes por motivos familiares e (...) domésticos”. <b>E2</b>
Instituições públicas que não se verificam desigualdades	Saúde e Educação, como frisado na questão anterior, não existem muitos desequilíbrios nos serviços gerais e técnicos, pois umas instituições têm mais mulheres outras têm mais homens que no geral traduz-se num ligeiro equilíbrio o desequilíbrio é mais notável nos lugares de decisão. <b>E2</b>	Saúde e Educação, (...), não existem muitos desequilíbrios nos serviços gerais e técnicos, (...) traduz-se num ligeiro equilíbrio o desequilíbrio é mais notável nos lugares de decisão. <b>E2</b>
Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado	Penso que seja no Sector da Indústria. <b>E2</b>	Sector da Indústria <b>E2</b>
Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.	Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica  Polícia Nacional <b>E2</b>	Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica  Polícia Nacional <b>E2</b>

<p><b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b></p>	<p>Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5</p>	<p>“FONG, ASPF, CNJ, SOS Mulher <b>E2</b></p>	<p>FONG, ASPF, CNJ, SOS Mulher <b>E2</b></p>
	<p>Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.</p>	<p>Não possuímos um departamento vocacionado para questões de R H na nossa organização, de forma a melhorar os nossos trabalhos nesta vertente, porém, acredito que seja fundamental a existência deste sector na instituição, entretanto, não havendo este departamento não posso avançar sobre as políticas e praticas (...). Acrescento ainda que há necessidade de se criar uma base de dados com informação dos RH de todas as instituições do país em geral. De forma a se conhecer áreas onde há maiores lacunas e onde podemos buscar as capacidades, a própria valorização dos recursos humanos, a criação de oportunidades, como deve ser desenrolado o processo de seleção recrutamento por competência e não por amiguismos, como de quando em vez acontece. <b>E2</b></p>	<p>“Não possuímos departamento vocacionado para tratar que questões de RH (...) reconheço a importância, (...) é necessário criar uma base de informação de RH a nível de todas as instituições (...) para se conhecer (...) onde encontrar capacidades, a criação de oportunidades, seleção, a valorização dos RH (...) e que o processamento de recrutamento seja por capacidades, (...) não por amiguismos (...). Não existindo o sector constitui um fracasso (...)”. <b>E2</b></p>

**Quadro 7 - Análise de conteúdo da entrevista à Diretora Nacional da Administração Pública em STP**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
<b>Gestão de Recursos Humanos Políticas e práticas visando o alcance do ODS 5</b>	Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos	Não existe o sector de RH na instituição, deveríamos ter mais não temos, esta estrutura não foi montada. O quadro de pessoal está desfasado, existe na instituição um funcionário apenas que se encarrega desta função, é o sector administrativo que absorve o sector jurídico, e sector contabilístico. <b>E3</b>	Não existe o sector de RH na instituição, (...), existe na instituição um funcionário apenas que se encarrega desta função (...)" <b>E3</b>
	São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5	É a DAF do ministério de tutela quem tem a incumbência de tratar dos processos ligados as políticas do sector de recursos humanos da instituição. Como Diretora Nacional da AP não tenho implicações direta com estes assuntos. <b>E3</b>	"a DAF do ministério de tutela que tem por incumbência tratar os assuntos (...) relativamente as políticas e práticas <b>E3</b> "(...) não tenho implicação direta com estes assuntos (...)" <b>E3</b>
	Razões que condicionam a inexistência deste sector/ departamento?	A estrutura não foi montada devido a falta de pessoal e pessoal capacitado para criação deste sector na instituição <b>E3</b>	"(...) falta de pessoal e pessoal capacitado para criação deste sector (...)" <b>E3</b>



	Número de colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP e na sua instituição em particular	É uma questão bastante importante e que tínhamos por obrigação fornecer, não consigo exprimir precisamente, apesar de existir um software instalado, que extraímos estes dados, ronda a volta de 12.000 existem alguns problemas nesta base de dados que fornece esta informação. <b>E3</b>	“(…) não consigo exprimir precisamente, (…) ronda a volta de 12000 (…) existem alguns problemas na nossa base de dados que fornece esta informação”. <b>E3</b>
<b>OS ODS da Agenda 2030 das NU Foco no ODS 5 Igualdade de Género em – STP</b>	Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP	Esta agenda é um compromisso global assumido em 2015 por 193 Estados incluindo STP, que visa erradicação da pobreza e a fome, promover a saúde e o bem-estar, a igualdade de género, água potável e saneamento entre outros, igualdade e desenvolvimento sustentável. <b>E3</b>	(…) agenda é um compromisso global, assumido em 2015 por 193 estados incluindo STP (...) visa sobretudo erradicar a pobreza, promover a igualdade e o desenvolvimento sustentável. <b>E3</b>
	Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.	Visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, tem sido dada atenção (...) a nova Lei do Estatuto da Função Pública 2/2018 (...) aumentou o tempo de licença de maternidade de 60 para 98 dias. <b>E3</b>	Visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, (...) a nova Lei do Estatuto da Função Pública 2/2018 (...) aumentou o tempo de licença de maternidade para 98 dias. <b>E3</b>

	Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismo para reversão	Houve impacto negativamente as atividades da instituição, aumentou a morosidades nos serviços e reduziu a capacidade de resposta as tarefas, reestruturou-se a presença do pessoal no sector, além de funcionários que contraíram a doença”, para reversão após a retoma com o levantamento das médias adotadas pelo governo e a recuperação dos funcionários, tentamos dinamizar o mais possível, as atividades cotidianas para reverter os atrasos. <b>E3</b>	"(...)impacto (...) atividades (...) “aumentou a morosidade, reduziu a capacidade de resposta (...) reestruturou-se a presença do pessoal(...) com a recuperação dos funcionários, (...) dinamizar o mais possível, as atividades cotidianas para reverter os atrasos. <b>E3</b>
<b>Administração Pública em Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b>	Estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, e a percentagem de mulheres que ocupam cargos de gestão	Não consigo precisar em termos percentuais, mas penso ser a volta 20%. Atualmente já não se nota um desequilíbrio tanto acentuado, o número de mulheres na administração pública tem vindo a crescer.	(...) penso ser a volta 20% o número de mulheres tem vindo a crescer.
	Ações desenvolvidas para reverter este paradigma	Criou -se e aprovou-se de leis que favoreçam o alcance do equilíbrio em matéria de género e a punição de violência doméstica e o abuso sexual contra as mulheres. <b>E3</b>	Criou-se e aprovou-se leis (...) e aumentou-se a punição de abusos Sexuais (...). <b>E3</b>
	Instituições públicas que não se verificam desigualdades	Os sectores em que as desigualdades são menores em matéria de género são os sectores de Educação e Saúde. <b>E3</b>	(...) Educação e Saúde <b>E3</b>

	Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado	Declara ser no Ministério de Justiça e Ordem Interna. <b>E3</b>	Sector da Indústria <b>E3</b>
	Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.	-Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica - Gabinete dos Direitos Humanos, - Gabinete de Apoio a Justiça, - Ministério Público e Polícia Judiciária . <b>E3</b>	Apresenta 4 instituições afetas aos Ministérios de Trabalho, Ministério de Justiça e Saúde <b>E3</b>
	Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5	Associação das Mulheres Juristas - Plataforma dos Direitos Humanos e Equidade de Género - Mamã Catxina - ASPF, entre outras <b>E3</b>	apresenta de igual modo 4 instituições. <b>E3</b>
<b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b>	Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.	Existe a necessidade de revisão de certos diplomas do Estatuto da Função Pública, que protejam a família com baseada no género. O diploma de assistência a família e aos menores (...), por questões de saúde precisa ser revisto urgentemente. (...) essencialmente as mulheres (mães) a pedirem ferias sem vencimento para cuidarem dos filhos, no momento que ela mais precisam de fundos para custear as despesas com assistência médica e medicamentosa, a mulher fica numa situação mais difícil financeiramente. Em caso de doenças prolongadas dos filhos ou do conjugue a mesma acaba por vezes ficando na situação de desemprego e desprovida de algum apoio financeiro. <b>E3</b>	"Existe a necessidade de revisão de certos diplomas do EFP (...) diploma de assistência família e a assistência aos menores para situações saúde (...), que iriam para o incremento financeiro da mulher e da família (...)" Em caso de doença prolongada(...) acaba ficando no desemprego (...)" <b>E3</b>

**Quadro 8** - Análise de conteúdo da entrevista a Secretário Permanente da ONG FONG

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
<b>Gestão de Recursos Humanos Políticas e praticas visando o alcance do ODS 5</b>	Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos	Existe um sector que se encarrega da matéria Recursos Humanos na instituição, mas não temos um departamento, pois, temos poucos funcionários. <b>E4</b>	"Existe um sector que se encarrega da matéria RH na instituição, mas não temos um departamento (...)" <b>E4</b>
	São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5	Desde o início do processo de recrutamento, temos em conta a questão do género, até porque como iniciamos com mais pessoas de sexo masculino, era de todo necessário nos preocuparmos com a questão de género daí que a última técnica que recrutamos foi uma senhora para criar o equilíbrio porque nos processos de recrutamento encorajamos candidaturas femininas. <b>E4</b>	Desde início do processo de recrutamento temos em conta a questão de género, (...) encorajamos candidaturas femininas, quando lançamos concursos (...) a última técnica recrutada foi uma senhora (...). <b>E4</b>

	Razões que condicionam a inexistência deste sector/departamento?	Devido a dimensão do escritório e o numero de colaboradores, não se sente a necessidade de um departamento apenas para RH, temos apenas 6 colaboradores. <b>E4</b>	"Devido a dimensão do escritório, e o número de colaboradores (...) ". <b>E4</b>
	Número de colaboradores (funcionários e gestores) que possui a Administração Pública em STP e a sua instituição em particular?	A instituição tem 6 colaboradores apenas colaboradores, sendo 3 homens e 3 mulheres, entretanto estão filiadas mais de 100 associações com mais de 50% no ativo. <b>E4</b>	(...) apenas 6, sendo 3 homens e 3 mulheres" (...) temos filiadas cerca de 100 associações (...). <b>E4</b>
<b>OS ODS da Agenda 2030 das NU Foco no ODS 5 Igualdade de Género em - STP</b>	Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP	Esta agenda é um marco proposto por NU que veio complementar o anterior ODM e engloba elementos que não foram previstos no ODM cuja ideia é implementar um desenvolvimento sustentável em vários países do mundo, com objetivos bem definidos equitativo e inconclusivo e que "ninguém deve ficar para trás" como a principal máxima. <b>E4</b>	"esta agenda é um marco proposto pelas NU, que veio complementar o anterior ODM (...) implementar um desenvolvimento inclusivo, que "ninguém deve ficar para trás" como (...) máxima". <b>E4</b>

	<p>Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.</p>	<p>Temos projetos (...) de advocacia política que concorrem para o sucesso desses objetivos, (...) nossos decisores para que as políticas públicas sejam melhor apresentadas de forma a contribuir para o bem comum, como a monitoria do orçamento para que haja transparência, boa governação, sejam previstas questões de gênero, Promoção da Cidadania e inclusão para que todos participem no processo de desenvolvimento de STP. Criamos várias redes, sendo a das mulheres da sociedade civil que visa promover os direitos das mulheres, dinamizado pela Responsável dos direitos humanos e concorrem para promoção dos direitos das mulheres, Programa de empreendedorismo feminino criativo.</p>	<p>"Temos projetos (...) de advocacia política que concorrem para o sucesso (...) tentamos influenciar os nossos decisores (...) políticas públicas que contribuam para o bem comum e a redução das desigualdades (...) promoção da cidadania (...) monitoração do orçamento para que sejam previstas questões do gênero (...) criação da rede das mulheres da sociedade civil (...) promoção dos direitos das mulheres (...) empreendedorismo feminino (...)".</p>
	<p>Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismos para reversão</p>	<p>(...) tivemos um período bastante atípico, com relação a circulação, fomos forçados a reprogramar as atividades, sobretudo aquelas que dependiam de viagens para avaliação de Programas. (...) atividades (...) a distância, com aquisição de routers para todos os parceiros (...), produção de boletins informativos sobre a pandemia e alinhados ao desenvolvimento, encontros virtuais substituíram os anteriormente presenciais, neste aspeto até poupamos com viagens, há crianças que ficaram mais expostas a violência familiar e abusos sexuais, perderam apoio alimentar escolar, tivemos que apoiar algumas mães com o pagamento do transporte coletivo, pois, perderam a sua fonte de rendimento repentinamente. <b>E4</b></p>	<p>"(...) período atípico (...) com relação as atividades, que dependiam de viagens (...) crianças ficaram mais expostas a violência familiar e abusos sexuais, perderam a refeição escolar (...)". Tivemos de reagendar e readaptar (...) adquirir routers para todos os parceiros de implementação (...) mudar estratégia de comunicação (...) produzir boletins informativos sobre a pandemia, substituir encontros presenciais por virtuais (...)". <b>E4</b></p>

<b>Administração Pública em Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b>	Estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, mulheres que ocupam cargos de gestão	Não posso precisar, mas existe um desnível muito acentuado com tendência a melhorar paulatinamente a favor das mulheres e há sectores com mais mulheres em relação aos homens, mas o maior problema está na gestão do topo. Atualmente a tendência é de melhoria. <b>E4</b>	"Não posso precisar (...) existe um desnível muito acentuado, maior problema está na gestão de topo (...) a tendência é de melhoria". <b>E4</b>
	Ações desenvolvidas para reverter este paradigma	Existem contribuições e ações isoladas, têm pouca visibilidade e na prática os resultados não são suficientemente notórios, é fundamental não regredir e retomar o engajamento e a consciencialização masculina e das instituições, imprimir a vontade política para contribuir de forma a reverter em mudança de mentalidades. <b>E4</b>	"Existem contribuições isoladas (...) os resultados não são suficientemente notórios (...) é fundamental não regredir (...) ações para o engajamento (...) masculina e das instituições (...) vontade política para contribuir (...) mudança de mentalidades (...)". <b>E4</b>
	Instituições públicas/setores que não se verificam desigualdades em matéria de género	Nos sectores de saúde e educação há quase que um equilíbrio, a seguir o sector de agricultura. <b>E4</b>	sectores de Saúde, Educação e Agricultura. <b>E4</b>
	Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado	O desequilíbrio é maior ao nível dos sectores de Indústria e Serviços. <b>E4</b>	Indústria e Serviços. <b>E4</b>
	Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam da divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.	Centro de aconselhamento contra Violência Doméstica, Ministério da Justiça em parceria com a Ordem dos Advogados e a Rede das Mulheres Parlamentares. <b>E4</b>	Centro de aconselhamento contra Violência Doméstica, Ministério da Justiça em parceria com a Ordem dos Advogados e a Rede das Mulheres Parlamentares. <b>E4</b>
	Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5	Existem várias como: -Plataforma dos Direitos Humanos e Equidade de Género -CNJ -ASPF -ONG Mamã Catxina e ASPF	Existem várias como: -Plataforma Dtos Humanos e Equidade de Género -CNJ -ASPF -ONG Mamã Catxina e ASPF

<p><b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b></p>	<p>Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.</p>	<p>Na minha opinião, devem ser revistas as ações e programas sobre questões de género nas comunidades mais longínquas em STP. Este processo deve-se começar pela Assembleia Nacional, isto é, no momento da orçamentação, prever-se um orçamento para o poder local sensível a questões do género, de forma a promover a capacitação, sensibilização, empreendedorismo e a mudança de mentalidades, visto que as questões ligadas a este ODS, têm sido tratadas ao mais alto nível e na prática muitas das vezes não chega a essas comunidades. E4</p>	<p>"(...) devem ser revistas ações e programas (...) nas comunidades longínquas, (...) deve-se começar pela Assembleia Nacional, prever um orçamento para o poder local, sensível as questões de género (...) promover a capacitação, sensibilização, empreendedorismo e a mudança de mentalidades (...) Têm sido tratadas ao mais alto nível (...)". E4</p>
--	---	--	--

**Quadro 9 - Análise de conteúdo da entrevista ao Diretor Geral de Trabalho em STP**

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
<p><b>Gestão de Recursos Humanos Políticas e práticas visando o alcance do ODS 5</b></p>	<p>Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Não existe diretamente na instituição um sector na vocacionado para Gestão de RH. Porém, existe na instituição 2 técnicos, que se ocupam dos assuntos ligados aos recursos humanos da instituição, entretanto é a DAF do Ministério que lidera todo o processo ligado ao sector/departamento de RH. E5</p>	<p>Não existe (...) um sector vocacionado para Gestão de RH na instituição (...) “Porém existem 2 técnicos que se ocupam dos assuntos dos RH da instituição (...)”. E5</p>
	<p>São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/ sector, para atingir o ODS 5</p>	<p>É a DAF do Ministério que tem esta incumbência. O recrutamento na instituição é feito através da divulgação de vagas nos órgãos de comunicação social que é efetuado pela direção de trabalho, e a seleção é feita pelo Ministério de Trabalho através de entrevistas e de acordo com o novo código de trabalho. E5</p>	<p>“é a DAF (...) que tem a incumbência (...) das políticas (...) O organigrama da instituição não previu (...), o recrutamento é feito através da divulgação de vagas na comunicação social (...), e a seleção por entrevistas. E5</p>



	<p>Razões que condicionam a inexistência deste sector/departamento?</p>	<p>No próprio organigrama da instituição não está previsto este departamento por ser da tutela da DAF do Ministério. <b>E5</b></p>	<p>"No próprio organigrama da instituição não está previsto este sector (...)". <b>E5</b></p>
	<p>Número de colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP e na sua instituição em particular.</p>	<p>No Ministério de Trabalho no geral são 87 funcionários no geral, e esta direção tem no total 12 funcionários. No ministério são 47 mulheres e 40 homens e na direção geral de trabalho são 8 mulheres e 4 homens. Em relação a Administração Pública do país, por não possuir informações fiáveis, aconselho a recorrer a outras fontes, para obtenção desta informação. <b>E5</b></p>	<p>No Ministério são no geral 87 (...), e esta direção tem 12 funcionários (...) em relação a Administração Pública do país por não possuir informações fiáveis, (...) aconselho a recorrer a outras fontes. <b>E5</b></p>
<p><b>OS ODS da Agenda 2030 das NU Foco no ODS 5 Igualdade de Género em - STP</b></p>	<p>Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP</p>	<p>Os ODS da agenda 2030 das Nações unidas, é um conjunto de 17 objetivos divididos em 169 metas, que todos países que a adotaram devem implementar até o ano 2030. Esta agenda tem uma grande importância para STP, visto que este ambiciona que todos possam viver com qualidade, respeito e dignidade, e as pessoas possam viver de maneira justa, equitativa, tolerante, aberta e inclusiva socialmente, sem deixar ninguém para trás. <b>E5</b></p>	<p>“(…)um conjunto de 17 objetivos, divididos em 169 metas que os países que a adotaram devem implementar até o ano 2030. (...) tem uma grande importância para STP ambiciona que todos possam viver (...) de maneira justa equitativa (...) sem deixar ninguém para trás. <b>E5</b></p>

	<p>Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.</p>	<p>O Programa País Trabalho Digno (PPTD) 2018-2021. Plataforma digital de emprego que permite aos cidadãos cadastrarem-se na direção de emprego digitalmente e deixarem as suas candidaturas, e quando houver vagas, instituições solicitam ao Ministério, (...) o mesmo recorre a esta fonte de informação. Foram formados 15 técnicos nesta ferramenta, sendo 10 mulheres e 5 homens (...) Criou-se no Ministério de Trabalho 2 instituições, sendo o INPG e a Direção de Proteção Social Solidarietà Família e Formação Profissional, estas instituições possuem políticas, programas e ações em matéria ligada ao género, (...) violência contra as mulheres e raparigas, promovem o empoderamento das mulheres e patrocinam programas na comunicação social vocacionados para promoção e empoderamento (...). <b>E5</b></p>	<p>Programa Promoção Trabalho Digno 2018-2021 (PPTD), Plataforma digital de emprego (...), criou-se no Ministério 2 instituições com políticas e ações sensíveis ao género (...) uma promove e sensibiliza para a proteção social solidarietà e família, outra que divulga atos de violência contra as mulheres e raparigas (...), patrocinamos programas na comunicação social (...) para promoção e empoderamento das mulheres”. <b>E5</b></p>
	<p>Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismo para reversão</p>	<p>Houve impacto da pandemia nas atividades da instituição, adotou-se algumas medidas como a criação do programa de apoio as famílias mais vulneráveis, o programa PRES, Programa de Resposta Económica e Social, visando apoiar essencialmente as mães carenciadas, pessoas idosas e empoderou-se ainda financeiramente, algumas mulheres, que conseguiram criar o seu próprio negócio com financiamento que receberam no período da pandemia. <b>E5</b></p>	<p>“(…) adotou-se medidas e criação de programas de apoio a famílias mais vulneráveis (...) PRES - Programa de Resposta Económica e Social (...) as mães carenciadas e idosos (...) empoderou-se mulheres (...) mulheres que criaram seu próprio negócio (...) através do financiamento que receberam (...) período da pandemia”. <b>E5</b></p>

<b>Administração Pública em Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b>	Estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, e a percentagem de mulheres que ocupam cargos de gestão	Não temos dados concretos, as mulheres têm vindo a se destacar ao nível da administração pública e seus direitos são salvaguardados e no Ministério de Trabalho existem mais mulheres nos cargos de direção em relação aos homens. Por isso considero que os seus direitos têm sido conquistados. <b>E5</b>	"(...) mulheres têm vindo a se destacar (...) na administração pública (...) no Ministério de Trabalho existem mais mulheres nos cargos de direção em relação aos homens. (...) seus direitos têm sido conquistados". <b>E5</b>
	Ações desenvolvidas para reverter este paradigma	Por considerar que não existem desigualdades, não apresenta argumentos. <b>E5</b>	N/A <b>E5</b>
	Instituições públicas que não se verificam desigualdades	O Sector da Administração Publica que emprega maior número de mulheres é o setor de educação. <b>E5</b>	Setor de Educação. <b>E5</b>
	Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado	Penso que seja o Sector de Comercio, de forma legalizada. Existem muitas mulheres, mas no comercio informal.	Setor de Comercio
	Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.	Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica Polícia Nacional Direção de Proteção Social Solidariedade e Família. <b>E5</b>	Centro de Aconselhamento Contra a Violência Doméstica Polícia Nacional Direção de Proteção Social Solidariedade e Família. <b>E5</b>
	Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5	Associação das mulheres juristas ONG Qua Tela ONG Mamã Catxina. <b>E5</b>	Associação das mulheres juristas, ONG Qua Tela, ONG Mamã Catxina. <b>E5</b>

<p><b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b></p>	<p>Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.</p>	<p>§ Mudança de mentalidades  § Reforço a capacidade das mulheres, promovendo uma participação ativa no progresso do objetivo sustentável e do ODS 5.  § Aplicabilidade das leis existente neste contexto, ordenamento e sistema jurídico eficaz (...).  § Aumento das campanhas de sensibilização, (...) visa acabar com as piores formas de violência, e empoderar as mulheres e raparigas(...) promover a igualdade género.  § (...) não discriminação das mulheres(...) garantir a igualdade entre homens e mulheres nos sectores de AP, garantir acesso ao emprego e formação. Este código proíbe de igual modo o assédio e a discriminação no seio das instituições.  § (...) e cumprimento das leis para que o novo código se torne exequível, para permitir a inclusão de todos.<b>E5</b></p>	<p>“(...) promover a mudança de mentalidades (...) a participação ativa das mulheres, a não discriminação e igualdade entre homens e mulheres, (...) aplicação das leis existentes neste âmbito e um ordenamento jurídico eficaz, (...) aumentar a sensibilização, para acabar com as piores formas de violência, (...) empoderar as mulheres e raparigas (...) garantir o acesso ao emprego (...) proibir o assédio no seio das instituições (...) cumprir a leis para permitir a inclusão de todos.<b>E5</b></p>
--	---	---	--

**Quadro 10** - Análise de conteúdo da entrevista à Rede das Mulheres Parlamentares

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES /UNIDADE DE CONTEXTO	UNIDADE DE REGISTO
<p><b>Gestão de Recursos Humanos políticas e praticas visando o</b></p>	<p>Departamento/ sector vocacionado para a Gestão de Recursos Humanos</p>	<p>Existe um departamento que se encarrega da matéria de Gestão de Recursos Humanos na Assembleia Nacional, mas não temos este sector no grupo que dirijo. <b>E6</b></p>	<p>"Existe um departamento que se encarrega (...) GRH na instituição, mas não temos (...) no grupo que dirijo." <b>E6</b></p>

<b>alcance do ODS 5</b>	<p>São concebidas e implementadas políticas e práticas de RH, dentro deste departamento/sector, para atingir o ODS 5</p>	<p>Não tenho elementos para responder a esta questão, apesar de existir o departamento de recursos humanos na Assembleia Nacional, a rede das mulheres parlamentares congrega apenas as mulheres deputadas e não tem qualquer intervenção em termos da gestão dos recursos humanos da instituição e das políticas que são concebidas nesta matéria. <b>E6</b></p>	<p>"Não tenho elementos (...) A rede das mulheres, congrega apenas mulheres deputadas e não tem intervenção em matéria de GHR e das políticas e práticas concebidas (...)". <b>E6</b></p>
	<p>Razões que condicionam a inexistência deste sector/departamento?</p>	<p>A Rede surge numa resolução da Assembleia Nacional e tem ações apenas tecno-políticas e de proteção essencialmente legislativa das mulheres. Como referi, a Assembleia Nacional possui este sector, mas, a rede das mulheres parlamentares por possuir apenas 10 mulheres deputadas, não tem tanta necessidade de criação deste departamento. <b>E6</b></p>	<p>"A Rede surge numa resolução da Assembleia Nacional e tem ações apenas tecno-políticas e de proteção legislativa (...)". <b>E6</b></p>
	<p>Número de colaboradores (funcionários e gestores) possui a Administração Pública em STP e a sua instituição em particular?</p>	<p>Assembleia Nacional possui 55 deputados dos quais apenas 10 são mulheres no início da legislatura eramos um pouco menos 8 mulheres e 47 homens. <b>E6</b></p>	<p>AN possui 55 deputados dos quais apenas 10 são mulheres no início da legislatura eramos (...) 8 mulheres e 47 homens. <b>E6</b></p>
<b>OS ODS da Agenda 2030 das NU Foco no ODS 5 Igualdade de Género em - STP</b>	<p>Os ODS da agenda 2030 das NU, o que aborda esta agenda e qual a sua importância para STP</p>	<p>O que posso expor é que esta agenda, teve em consideração as áreas mais críticas, para a redução da pobreza e o desenvolvimento sustentável, as diferenças a todos os níveis e em particular a questão da igualdade de género, incentiva e obriga todos estados membros a desenvolver políticas, visando a igualdade género. <b>E6</b></p>	<p>"(..) teve em consideração a redução da pobreza e desenvolvimento sustentável, as diferenças (...) e obriga todos os estados membros a desenvolver políticas, visando a igualdade de género (...)". <b>E6</b></p>

	<p>Ações ou programas que estão sendo implementados, visando contribuir para o alcance dos ODS e do ODS5 em particular.</p>	<p>Visando empoderar as mulheres e raparigas em STP, tem sido adotado, programas e políticas dentro do sector que dirijo. Efetuamos sensibilização junto aos eleitores, visando exercer os seus direitos, para aumento de participação das mulheres na vida política (...), elaboração, aprovação e publicação da lei de paridade, para que o número de deputadas na Assembleia Nacional e nos cargos de topo sejam no mínimo 40% (...) fiscalização desta lei visando a sua aplicabilidade. <b>E6</b></p>	<p>"Empoderar as mulheres e raparigas (...) sensibilização junto aos eleitores (...), aumento de participação das mulheres na vida política (...), aprovação e publicação da lei de paridade (...) para que o numero de deputadas na Assembleia Nacional e nos cargos de topo sejam de 40% (...)". <b>E6</b></p>
--	---	--	--

	<p>Impacto da pandemia do C19 nos programas, políticas e ações da instituição e mecanismo para reversão</p>	<p>Na altura da pandemia nós as mulheres parlamentares, efetuamos ações de sensibilização junto as mulheres que tinham maiores dificuldades no seu entendimento e como se deviam posicionar perante a tal realidade, mas Assembleia Nacional, assim como os diversos serviços e instituições do país, ficou suspensa durante algum tempo com a pandemia de Covid 19, desta forma, houve redução de tempo para as ações de sensibilização, fiscalização das atividades e de outras ações, que visavam o alcance dos resultados previstos no ODS 5, após abertura decretada pelo governo, houve necessidade de redobrar as nossas ações para alcance dos resultados e realização das atividades que estavam atrasadas. <b>E6</b></p>	<p>"Na altura da pandemia (...) efetuamos ações de sensibilização junto as mulheres que tinham maiores dificuldades no seu entendimento, para prevenção e proteção (...) Assembleia Nacional ficou suspensa (...) houve redução de tempo para fiscalização e sensibilização de outras atividades" (...) "após a abertura decretada pelo Governo, tivemos de redobrar as nossas ações e atividades (...), para alcance dos resultados (...)". <b>E6</b></p>
<p><b>Administração Pública em STP Estratégias para atingir as metas do ODS 5</b></p>	<p>Estratégia da administração pública santomense visando o alcance das metas do ODS 5, mulheres que ocupam cargos de gestão</p>	<p>Não consigo expressar numericamente de forma precisa, mas sei que é muito reduzida, daí a necessidade da criação, aprovação e aplicação da lei da paridade. <b>E6</b></p>	<p>"(...) não consigo expressar (...) de forma precisa (...) é muito reduzida (...)". <b>E6</b></p>

Ações desenvolvidas para reverter este paradigma	Contribuir para que a lei da paridade pudesse ser uma realidade, uma vez que esta lei objetiva que 40% dos postos ou cargos, sejam cobertos por pessoas de um dos sexos, nós as parlamentares fazemos a fiscalização e o monitoramento para o seu cumprimento por parte dos que são eleitos e também dos que são designados pelos eleitos, como os conselheiros, assessores e diretores etc. <b>E6</b>	“Contribuir para que a lei paridade (...) em que 40% deve ser coberta por elementos de um dos sexos (...) fazemos a fiscalização e o monitoramento para o seu cumprimento (...) para os eleitos como para os designados, que são nomeados, conselheiros, assessores e diretores (...)”. <b>E6</b>
Instituições públicas que não se verificam desigualdades	Uma das instituições o é a Autoridade Geral de Regulação de STP (AGER) , e os sectores que empregam mais mulheres a nível nacional, são os sectores de Saúde e Educação. <b>E6</b>	"Instituição AGER (...) sectores de Saúde, Educação". <b>E6</b>
Sector da administração pública, a nível nacional, este desequilíbrio é mais acentuado	Os Sectores onde essas desigualdades são maiores, E6 diz ser os sectores de indústria e serviços. <b>E6</b>	"Indústria e Serviços". <b>E6</b>
Excluindo o INPG, sectores da AP que ocupam divulgação, sensibilização, seguimento e proteção das mulheres visando o alcance e das metas do ODS 5.	Menciona apenas 1 instituição o Instituto Nacional de Estatística (INE). <b>E6</b>	"(...) o Instituto Nacional de Estatística (INE)". <b>E6</b>



	<p>Instituições (privadas, associações e ONGs) contribuem para alcance das metas do ODS5</p>	<p>Apresenta várias instituições:          Rede das Mulheres Juristas          ASPF          Mama Catxina          Plataforma dos Direitos Humanos          FONG-STP          SOS Mulheres  <b>E6</b></p>	<p>"Rede das Mulheres Juristas ASPF          Mama Catxina          Plataforma dos Direitos Humanos          FONG-STP          SOS Mulheres"  <b>E6</b></p>
<p><b>Contributos e sugestões para melhoria visando o alcance das metas do ODS 5 na Administração Pública Santomense</b></p>	<p>Sugestões para melhoria do modelo de Gestão dos RH nas organizações da Administração Pública de STP e para o alcance das metas do ODS 5.</p>	<p>Na minha opinião existe uma precaridade na Administração Pública Santomense, peca-se por não haver em todas as instituições desta, um departamento dos Recursos Humanos. Caso existisse este departamento, seria implementado a avaliação de desempenho nas instituições de Administração Pública, que iriam contribuir sobre maneira, para melhoria de algumas situações, no tocante a comportamento menos responsáveis de funcionários/colaboradores dentro das instituições públicas. Observa-se nas instituições pública, o desrespeito pelos utentes e aqueles que precisam dos serviços das instituições, assim como, o incumprimento dos deveres e das responsabilidades. Nó que concerne ao OSD 5 devemos intensificar as nossas ações para alcançar os resultados, previstos na agenda 2030 das NU e 2063 da UA (União Africana), para canalizarmos energias, para os outros ODS que também foram considerados como prioritários para o país. <b>E6</b></p>	<p>“(…) peca-se porque nem todas as instituições da administração pública têm um departamento de RH (...) Se tivéssemos, haveria contributos para as práticas e maior visibilidade do sector (...) avaliação de desempenho nas instituições públicas, (...) cumprimentos dos deveres/responsabilidades (...) menos incumprimentos dos horários na função pública (...), deve-se fazer esforço para cumprir as metas dos ODS 5(...) para debruçar sobre outros ODS considerados prioritários para o país. <b>E6</b></p>