



Departamento de Sociologia

O processo de empoderamento das raparigas em Marrere
Estudo de caso do *Projeto Mwarusi*

Eloisa Nair Lopes da Costa

Trabalho de Projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia

Orientador(a):
Professora Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Catedrática
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Julho, 2018



Departamento de Sociologia

O processo de empoderamento das raparigas em Marrere
Estudo de caso do *Projeto Mwarusi*

Eloisa Nair Lopes da Costa

Trabalho de Projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Sociologia

Orientador(a):
Professora Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Catedrática
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Julho, 2018

AGRADECIMENTOS

Foi um desafio muito grande elaborar esta tese de Mestrado e não é menor o desafio de agradecer a todos os que me apoiaram ao longo deste percurso.

O meu agradecimento especial à comunidade moçambicana que me recebeu de braços abertos e me possibilitou toda uma aprendizagem que fez de mim quem sou hoje. Em particular, aos colegas que trabalharam comigo no Centro Médico Magan e às Mwarusi que conheci ao longo deste estudo.

Um agradecimento em especial à coordenadora do *Projeto Mwarusi* Ana Avillez, pelo apoio e motivação e à orientadora desta tese de Mestrado, Professora Maria das Dores Guerreiro por me ter guiado durante este percurso.

Não esquecendo de agradecer à minha família moçambicana, Carlos Soares, Sofia Costa e Nuno Botelho pelo apoio incondicional durante o trajeto em Nampula.

Por último, a vocês que sabem quem são!

OBRIGADO!
KOSHUKURO!

RESUMO

Desde o Acordo Geral de Paz, assinado em 1992, Moçambique realizou reformas políticas de intervenção no combate à pobreza. Contudo, em 2006, verificou-se que 54% da população moçambicana ainda se encontrava abaixo da linha de pobreza.

Foi então que, Moçambique, em parceria com organizações internacionais iniciou os seus esforços na promoção de programas centrados na igualdade e equidade de género e a sua atuação junto de comunidades mais vulneráveis, tendo em conta particularmente a educação e a saúde. Para estes avanços contribuíram os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio e o Plano de Ação para a redução da pobreza absoluta.

O estudo de caso desenvolvido nesta dissertação tem como objetivo compreender o modo pelo qual o *Projeto Mwarusi*, implementado pela Girl Move Foundation¹, contribui para um empoderamento efetivo das raparigas no bairro de Marrere em Nampula, Moçambique, compreender o seu impacto na comunidade e a sua aplicabilidade a outras comunidades e grupos.

Para compreender o *Projeto Mwarusi* e, em particular, a situação da mulher moçambicana e as políticas de promoção de igualdade, equidade e empoderamento existentes em Moçambique, foi necessário realizar-se uma análise multivariada que nos permitiu obter um conhecimento não só teórico, ao nível das perspetivas em questão, como prático que nos deu a oportunidade de conhecer a comunidade, a sua cultura e as suas tradições.

Esta investigação tem, então, como objetivo a análise do *Projeto Mwarusi*, através de uma observação participante ao longo das sessões do projeto, através da realização de entrevistas semiestruturadas e questionários on-line aplicados a seis guias, a oito mentoras do *Projeto Mwarusi*, o que nos permitirá avaliar o sucesso e impacto do *Projeto Mwarusi* e, por último, através do acompanhamento do desenvolvimento do projeto entre 2015 e 2018.

Palavras Chave: Moçambique, *Projeto Mwarusi*, empoderamento da mulher, empoderamento comunitário, igualdade de género, equidade de género, tradição, cultura, sexualidade.

¹ A Girl Move Foundation é uma Fundação Holandesa de capitais portugueses que pretende investir nas adolescentes e jovens moçambicanas indo ao encontro de algumas das prioridades que o Estado Moçambicano considera mais prementes de acordo com o Plano Nacional de Ação para a Criança (2013). O seu objetivo primordial o investimento na formação de raparigas adolescentes e jovens, possibilitando assim um efeito multiplicador no desenvolvimento da sociedade moçambicana a nível social, económico e humano.

ABSTRACT

Since the General Peace Agreement, signed in 1992, Mozambique implemented policy reforms to combat poverty.

In 2006, 54% of the Mozambican population was still below the poverty line, therefore, Mozambique, in partnership with international organizations began its efforts to promote programs focused on gender equality and equity and its work with vulnerable communities inside the country, particularly intervening in education and health. The Millennium Development Goals and the Plan of Action for the Reduction of Absolute Poverty had its contribution to these new reforms as well.

The case study developed along in this dissertation aims to understand how the Mwarusi Project, implemented by the Girl Move Foundation², contributed to an effective empowerment of the girls in Marrere, Nampula district, Mozambique; the impact of this empowerment in the community and what is its applicability to other communities and / or groups.

Thus, to understand the Mwarusi Project and the situation of Mozambican women, equality promotion policies, existing equity and empowerment in Mozambique, it was necessary to place a multi-variate analysis that allowed us to obtain a deeper knowledge, not only in the theoretical level of the prospects in question, as well as a practical experience, which gave us the opportunity to know the community, its culture and traditions.

The aim of this investigation is therefore to perform a deeper analysis of the Mwarusi project, through a participant observation during the sessions of the project, as well as conducting semi-structured interviews and online questionnaires, which were applied to six guides and to eight Mentors of the project, being able to evaluate the success and impact of the Mwarusi project and, lastly, by monitoring the development of the project between 2015 and 2018.

Keywords: Mozambique, Mwarusi Project, women's empowerment, community empowerment, gender equality, gender equity, tradition, culture, sexuality.

² The Girl Move Foundation is a Dutch Foundation of Portuguese capitals that intends to invest in Mozambican adolescents and young people, meeting some of the priorities that the Mozambican State considers most urgent in accordance with the National Plan of Action for Children (2013). Its primary goal is to invest in the training of adolescent girls and young women, thus enabling a multiplier effect on the development of Mozambican society at a social, economic and human level.

ÍNDICE

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Índice	vii
Índice de figuras	ix
Índice de Quadros	ix
INTRODUÇÃO	1
i PARTE – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1. Moçambique: as dinâmicas de uma sociedade	3
1.1 Contexto histórico, demográfico e económico	3
1.2 Contexto político e as políticas de proteção social	4
2. Nampula e as suas especificidades socioculturais	5
2.1 Contexto histórico, demográfico, cultural e religioso da província de Nampula	5
2.2 Contexto sanitário e educacional	6
3. A mulher moçambicana numa perspetiva de igualdade, equidade e empoderamento	7
3.1 O parentesco, as alianças, a sexualidade e a cultura	7
4. Empoderamento e perspetivas de género	8
4.1 Movimentos feministas e instrumentos reguladores da igualdade e equidade de género	8
4.2 Teorias sobre relações de poder e empoderamento	9
4.3 A perspetiva de empoderamento comunitário	10
4.4 O empoderamento da mulher em Moçambique	10
5. Projeto Mwarusi	11
5.1 Introdução ao <i>Projeto Mwarusi</i> - Justificativa	11
5.2 População alvo e beneficiários	12
5.3 Objetivos do Projeto	12
5.4 Metodologias do <i>Projeto Mwarusi</i>	12
5.5 Cronograma de execução	13
5.6 Mapeamento do bairro de Marrere	13
5.6.1 Recrutamento das raparigas Mwarusi	15
5.6.2 Recrutamento das <i>Guias Mwarusi</i>	15
5.6.3 Recrutamento das Mentoras Mwarusi	16
5.7 Currículo do projeto	17
5.8 Instrumentos de avaliação do projeto	18
5.9 Objetivos gerais e específicos da dissertação	18
II PARTE – O CAMPO EMPÍRICO DE OBSERVAÇÃO	21
6. Visão geral da pesquisa	21
6.1 Seleção da amostra	21
6.2 Instrumentos metodológicos e o seu contexto	22
6.3 Observação participante	22
6.4 Entrevistas estruturadas	23
6.5 Questionários online	23

6.6	Limitações do estudo	24
6.7	Considerações éticas	25
III PARTE – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	25	
7.	Análise dos resultados obtidos por entrevistas estruturadas às <i>Guias Mwarusi</i> ...	25
7.1	Caraterização das <i>Guias Mwarusi</i>	25
7.2	Construção social da identidade Mwarusi	26
7.3	Construção da identidade enquanto Guia Mwarusi	26
7.4	Perceção das mudanças evolutivas na vida das <i>Guias Mwarusi</i>	28
7.5	Identificação própria e autoestima	28
7.6	Reconhecimento de segurança e espaços seguros	29
7.7	Reconhecimento de mudanças evolutivas nas suas vidas.....	30
7.8	Reconhecimento de figuras representativas.....	31
7.9	Avaliação do projeto na ótica das <i>Guias Mwarusi</i>	32
7.9.1	Identificação com o <i>Projeto Mwarusi</i>	32
7.9.2	Avaliação do <i>Projeto Mwarusi</i>	32
7.9.3	Impacto do Projeto e mudanças evolutivas.....	33
8.	Análise dos resultados obtidos por questionário online às Mentoras Mwarusi	34
8.1	Caraterização das Mentoras Mwarusi	34
8.2	Construção social da identidade Mwarusi	34
8.3	Construção da identidade enquanto Mentora Mwarusi	34
8.4	Perceção das mudanças evolutivas na vida das Mentoras Mwarusi	35
8.4.1	Reconhecimento enquanto Mentora Mwarusi	35
8.4.2	Reconhecimento de mudanças evolutivas nas suas vidas.....	36
8.5	Avaliação pelas Mentoras Mwarusi.....	36
8.5.1	Identificação com o Projeto	37
8.5.2	Avaliação do seu desempenho	38
8.5.3	Avaliação do projeto e Trabalho em Equipa	38
8.5.4	Avaliação da Gestão do Projeto	39
8.5.5	Avaliação da Direção do Projeto	40
IV PARTE – DISCUSSÃO DE RESULTADOS	40	
V PARTE – ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DO PROJETO ENTRE 2013 E		
2018.....	45	
9.	Relatório de Atividades 2013-2015.....	45
10.	Relatório de Atividades 2016	46
11.	Relatório de Atividades 2017	48
CONCLUSÃO	51	
BIBLIOGRAFIA	53	
ANEXOS	A	
Anexo A	Objetivos do <i>Projeto Mwarusi</i> , divididos por categorias.....	A
Anexo B	Instrumentos de avaliação do projeto	A
Anexo C	Elementos principais do Projeto Mwarusi.....	B
Anexo D	Currículo do Projeto	B
Anexo E	Metodologias do <i>Projeto Mwarusi</i> , por secções.....	B
Anexo F	Mapeamento do bairro de Marrere, por regiões.....	C
Anexo G	Número de raparigas entre os 8 e os 18 anos, por zonas de residência no bairro de Marrere.....	C

Anexo H Raparigas em idades entre os 9 e os 18 anos, que se encontram na escola (5 ^a ,6 ^a e 7 ^a classe) e fora da escola, por zonas	C
Anexo I Funções das <i>Guias Mwarusi</i>	D
Anexo J Composição do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social D	
Anexo K Carga horária do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social	D
Anexo L Etapas de transformação do Programa.....	E
Anexo M Funções e deveres das Mentoras Mwarusi	E
Anexo N Guião de entrevista.....	G
Anexo O Questionários online às Mentoras	H
Anexo P Curriculum Vitae	J

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Indicadores de desenvolvimento em Moçambique, Fonte: Ross, 2014, p. 15.....	4
Figura 2 Currículo e periodicidade do <i>Projeto Mwarusi</i>	17

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 Frequência escolar, cidade de Nampula (em %)	6
Quadro 2 Índice de raparigas por categoria em Nampula.....	12
Quadro 3 Cronograma do <i>Projeto Mwarusi</i>	13
Quadro 4 Número e respetiva percentagem de raparigas no bairro de Marrere, a frequentar a escola e fora da escola, por categorias	14
Quadro 5 Raparigas em idades entre os 9 e os 18 anos, que se encontram na escola (5 ^a ,6 ^a e 7 ^a classe) e fora da escola, por zonas.....	14
Quadro 6 Guias e Mentoras Mwarusi participantes segundo a faixa etária	21
Quadro 7 Nível de escolaridade das <i>Guias Mwarusi</i> , por grupo etário	25
Quadro 8 “ <i>O que é ser uma Mwarusi?</i> ”	26
Quadro 9 “ <i>O que é ser uma Mwarusi?</i> ”	27
Quadro 10 “ <i>Quais as responsabilidades de uma Guia Mwarusi?</i> ”	28
Quadro 11 “ <i>Tens amigas? As tuas amigas são boas?</i> ”	29
Quadro 12 “ <i>O que é um espaço seguro para ti? Dá exemplos</i> ”	29
Quadro 13 “ <i>O que mudou na tua vida escolar desde que te tornaste uma Mwarusi?</i> ”	30
Quadro 14 “ <i>De entre os seguintes aspetos, quais os que achas que mudaram desde que és uma Guia Mwarusi?</i> ”	30
Quadro 15 “ <i>Conceções comuns quanto à questão “Que objetivos tens para o futuro?”</i>	31
Quadro 16 “ <i>O que gostas mais no Projeto Mwarusi?</i> ”	32
Quadro 17 “ <i>Quais as sessões do Projeto que mais gostaste?</i> ”	32
Quadro 18 Progresso do Projeto (2014-2015) (%).....	45
Quadro 19 Resultados do projeto piloto (24 meses) (%)	47

INTRODUÇÃO

Ao contrário do que ocorria com outras autoridades coloniais em África, a ditadura Salazarista, que perdurou em Portugal entre 1932 e 1968, estava determinada a continuar nas suas colónias. Assim sendo, Moçambique perdurou como colónia portuguesa até ao golpe de estado em 1974, sendo que os anos que se seguiram marcaram Moçambique pelos inúmeros conflitos armados dentro do país que perduraram até ao Acordo Geral de Paz em 1992.

Na década subsequente ao conflito armado, entre 1992 e 2002, as políticas do Governo dedicaram-se à reabilitação do país e à criação de bases de economia de mercado. No entanto, de acordo com o primeiro inquérito nacional realizado aos agregados familiares, em 1996/1997 concluiu-se que 70% da população moçambicana permanecia abaixo da linha da pobreza, um período pós-guerra de grande mobilidade populacional, sendo que grande parte dos deslocados e refugiados procuraram retornar aos seus locais de origem.

Em 2002/2003, foi realizado um novo inquérito populacional que permitiu verificar que a pobreza nacional registou uma diminuição para 54% da população, o que se deveu às reformas políticas levadas a cabo a nível nacional no combate à pobreza, bem como pelos apoios de organismos internacionais com foco na erradicação da pobreza.

Embora se tenham observado importantes progressos no papel da mulher relativamente à sua escolarização e posição no mercado de trabalho, a feminização da pobreza continua a ser evidente, particularmente em países considerados '*em desenvolvimento*', como é o caso de Moçambique. A relação entre pobreza e género é, assim, multifacetada e apresenta-se em três circunstâncias principais: pela falta de rendimento e de bens capazes de satisfazer as necessidades básicas da população em forma de comida, vestuário e alojamento; pela falta de uma voz ativa que se faça sentir, pela impossibilidade de poder contribuir para as instituições civis e/ou estatais e pela sua vulnerabilidade perante a capacidade de lidar com choques adversos através das suas relações sociais e através das diversas instituições legais.

A pressão dos organismos internacionais sobre os governos pode considerar-se como um dos imperativos de '*coesão social*', identificado como um dos motivos que conduz à realização de iniciativas que promovem a igualdade e equidade social, bem como o empoderamento comunitário e, em particular, das mulheres. Programas como os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio e o Plano de Ação para a redução da Pobreza Absoluta centraram-se em objetivos dirigidos à igualdade e equidade de género, com foco na educação e na saúde.

Embora tenham sido vários os Projetos e programas implementados, 81% da população moçambicana continua a viver com menos de 2 dólares por dia e continuam a existir diferenças significativas no que respeita às áreas da saúde e educação, sendo que 72% das raparigas abandonam a escola, 39% engravidam entre os 15 e os 19 anos de idade e 65% são mães solteiras aos 40 anos (IDS, 2011). É, então, fundamental a implementação de Projetos de intervenção social que tenham o seu

impacto na comunidade, particularmente nas raparigas e mulheres, permitindo uma melhor gestão dos valores culturais e tradicionais em combinação com uma gestão e consciencialização dos direitos universais e do indivíduo que possibilitem a redução das elevadas taxas de abandono escolar, casamento prematuro, gravidez precoce e violência de género.

O interesse pelo *Projeto Mwarusi* implementado pela Girl Move Foundation e levado a cabo no bairro de Marrere surge precisamente por se acreditar que este é um projeto que visa reforçar as estratégias de promoção da igualdade de género e de combate à feminização da pobreza entendendo-se que o mesmo pretende reverter a situação enfrentada pelas raparigas de Marrere, potenciando o desenvolvimento social e económico do país, contribuindo para um efeito multiplicador de desenvolvimento gerado pela educação das raparigas através do aumento da possibilidade de transição para o ensino secundário e da redução do abandono escolar, do risco dos casamentos prematuros e da gravidez precoce.

Assim sendo, este trabalho de pesquisa tem o objetivo de elaborar um estudo de caso do *Projeto Mwarusi*, possibilitando um melhor conhecimento do processo de empoderamento das raparigas em Marrere, tendo em conta as metodologias utilizadas e o seu impacto na comunidade.

A pergunta de partida ‘*De que modo o Projeto Mwarusi contribui para a melhoria da qualidade de vida das raparigas do bairro de Marrere e como podem as suas metodologias ser transferidas e aplicadas numa outra comunidade?*’ foi elaborada, pretendendo-se compreender o impacto deste Projeto-piloto no empoderamento das raparigas e a sua aplicabilidade em outras comunidades.

I PARTE – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Moçambique: as dinâmicas de uma sociedade

Moçambique é composto por comunidades originárias de diferentes povos, com diferentes culturas e religiões. A compreensão do contexto histórico, cultural, demográfico e político moçambicano, com especial ênfase na cidade de Nampula permitir-nos-á uma melhor análise da situação atual do país e do impacto dos diferentes programas e Projetos no mesmo.

1.1 Contexto histórico, demográfico e económico

Os primeiros habitantes de Moçambique foram caçadores e coletores ancestrais dos povos *Khoisani*. Presume-se também que no século III, os povos '*bantu*' tenham entrado em território moçambicano através dos vales e rios que provêm do interior do continente, introduzindo atividades relacionadas com a agricultura e pecuária, difundindo simultaneamente a tecnologia da metalurgia do ferro. Através das suas negociações com outras partes de África, Médio Oriente e Índia, surgiu a fusão entre o povo '*bantu*' e os árabes e daí nasceu a cultura '*suaili*' da qual faz parte o norte de Moçambique, o litoral do Quênia e a Tanzânia. Devido ao importante comércio de marfim na região sul da foz do rio Zambeze desde o séc. IX, os reinados *Maravi* (entre o lago Niassa e o rio Zambeze) mantiveram uma confederação de pequenas tribos com dinastias hereditárias, sendo que quando os portugueses chegaram ao litoral de Moçambique, no início do século XVI, Moçambique era um país próspero pelos seus recursos valiosos.

Embora os portugueses tenham entrado em Moçambique no início no século XVI, esta entrada apenas foi reconhecida em 1885 através da Conferência de Berlim. Este processo de ocupação militar tornou-se na submissão total dos estados e levou à ocupação efetiva do território moçambicano por parte dos portugueses entre 1914 e 1974. Os dois movimentos políticos de libertação em Moçambique que surgiram durante este período: a Frente de Libertação de Moçambique (Frelimo) e a Resistência Nacional de Moçambique (Renamo) conduziram a importantes marcos políticos no país.

Em 1975, quando declarada a independência de Moçambique, a Frelimo assumiu o poder através do seu líder Samora Machel, que se tornou o primeiro presidente de Moçambique. Desde esta data e até ter sido assinado o Acordo de Paz, em 1992, Moçambique viveu constantes conflitos armados entre a Frelimo e a Renamo.

A economia moçambicana foi, de entre os países da África Subsariana, a que mais rapidamente cresceu durante os últimos vinte anos, tendo registado um crescimento anual do PIB de cerca de 7,4%. Na década subsequente ao conflito armado (1992-2002) as políticas do Governo dedicaram-se à reabilitação do país e à criação de bases de economia de mercado. Como se pode observar na Figura 1, o desempenho económico do país deveu-se, em parte, à libertação de mercados e às políticas de privatização aplicadas. Com um crescimento sustentado, um aumento dos rendimentos no sector

agrícola e a melhoria do acesso à educação foram registados, inicialmente, progressos significativos na redução da pobreza, regredindo de 69%, em 1996, para 54%, em 2003. Com o arranque de vários investimentos em explorações comerciais, o crescimento agrícola ultrapassou o crescimento de outros sectores, sendo que em 2012 o sector primário ascendeu a aproximadamente 28% do PIB e o sector terciário a cerca de 45%.

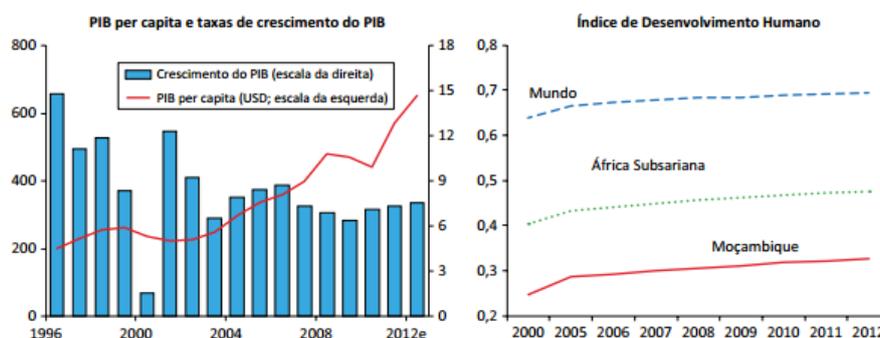


Figura 1 Indicadores de desenvolvimento em Moçambique, Fonte: Ross, 2014, p. 15

O Índice de Desenvolvimento Humano de Moçambique permanece, no entanto, a uma taxa abaixo da média dos países da África Subsaariana (Figura 1), tendo havido uma estagnação das taxas de pobreza entre 2003 e 2008, indicando que mais de metade da população vive abaixo da linha de pobreza.

À data de hoje, Moçambique apresenta-se, no entanto, com um nível de desenvolvimento humano reduzido (0,505) quando comparado com a média de outros países nas suas condições, bem como abaixo da média dos países da África subsariana (0,518). De acordo com Rossi (2014, p. 15), o desequilíbrio resultante entre a escolaridade dos trabalhadores e os requisitos à criação de emprego no sector formal tem sido uma condicionante para o crescimento do país visto que questões relacionadas com a escolaridade e a saúde pública continuam a ser perfis significativos de mudança da população.

1.2 Contexto político e as políticas de proteção social

Em 1975, quando a Frelimo tomou posse, uma das principais preocupações do Governo foi construir o capital humano do país através de um crescimento e desenvolvimento rápidos, aplicando uma doutrina marxista-leninista. Nos primeiros anos de independência observou-se uma expansão significativa do apoio do Estado na prestação de serviços sociais, particularmente ao nível dos cuidados de saúde e na educação. No entanto, com um capital humano baixo, com tentativas de gestão económica falhadas e devido à hostilidade de países vizinhos como a África do Sul e a Rodésia do Sul, esta ideologia foi rapidamente superada pelo colapso económico e pelos conflitos armados que, devido aos deslocamentos em massa da população e aos desastres naturais, causaram repetidas crises de fome durante a década de 80.

O Acordo de Paz assinado entre a Frelimo e a Renamo, em 1992, deu origem à criação de medidas necessárias para colocar em prática um processo de liberalização político que permitiu um

ajustamento estrutural com o objetivo de travar a inflação e de melhorar a economia do país através de uma restrição rigorosa das despesas públicas, um processo acompanhado por reformas económicas dirigidas pelo FMI e pelo Banco Mundial. A política moçambicana centrou-se então, cada vez mais, na reconstrução do país e na redução da pobreza através do crescimento económico, que embora se tenha registado significativo nas últimas décadas, apresenta ainda tendências preocupantes com implicação na redução da pobreza. Estas tendências devem ser refletidas numa perspetiva de proteção social visto que Moçambique continua a ser classificado como o 180º país mais pobre do mundo, num total de 188 países (Índice de Desenvolvimento Humano, ONU, 2015).

Em 2007, Moçambique aprovou a Lei de Proteção Social, que consistiu num sistema de segurança social com três pilares: o da proteção social, dirigido pelo Ministério da Mulher e Ação Social (MMAS), o da segurança social, dirigido pelo Ministério do Trabalho e o pilar constituído pelas iniciativas de proteção social complementar, implementadas por vários intervenientes incluindo os sectores privados e voluntários.

2. Nampula e as suas especificidades socioculturais

Nampula está localizada na região norte de Moçambique e é a província mais populosa do país, com cerca de 4,6 milhões de habitantes (INE, 2013), distribuídos por uma superfície total de 78.197 km².

2.1 Contexto histórico, demográfico, cultural e religioso da província de Nampula

A cidade de Nampula é a terceira maior cidade de Moçambique e a sua história é traçada desde a chegada dos portugueses, em 1896, com o estabelecimento de um campo militar na região e pela chegada dos caminhos de ferro em 1930. A população da cidade de Nampula aumentou mais do que qualquer outra cidade moçambicana: desde 146.000 habitantes em 1980 até 478.000 habitantes em 2007 (Tvedten, Paulo & Tuominen, 2009).

Cada movimento, entre Macuas, Árabes, Suaílis e Portugueses, trouxe consigo configurações socioculturais que modelaram as perceções atuais de género e as suas relações. Os Macua, matrilineares, distinguem-se pela forte influência da linhagem da mãe através dos membros masculinos, tendo um padrão de residência originalmente uxorilocal, que significa que os homens vivem na aldeia da mulher, sendo que a mulher e os seus filhos permanecem sob o poder da sua própria família de origem, podendo regressar à mesma caso existam problemas no casamento. Embora a descendência matrilinear fortaleça a posição da mulher na sociedade, o poder formal de decisão é detido pelo irmão da mulher (tio materno), que no caso de necessidade exerce o direito de distribuição de bens e recursos. Em Nampula estas práticas são mais frequentes em agregados familiares chefiados por mulheres do que em agregados familiares chefiados por homens.

De acordo com Sheldon (2002), na tradição *macua*, as mulheres são ensinadas a ter um comportamento de esposa e nas cerimónias de iniciação as raparigas, com cerca de 10 anos de idade, são ensinadas relativamente aos seus deveres para com os futuros maridos. Nos ritos de iniciação dos

rapazes os mesmos são orientados para questões de bravura e responsabilidade. Estes ritos de iniciação são praticados ainda hoje, no entanto são menos comuns nas áreas urbanas. Um dos fatores do seu desencorajamento é o facto de serem rituais condenados pela maioria dos líderes religiosos, visto que passar por rituais de iniciação implica que tanto os rapazes como as raparigas sejam considerados aptos à prática de relações sexuais.

Segundo Moore e Sanders (2001), a feitiçaria e a bruxaria são também práticas culturais comuns, que não têm implicação com a religião, mas que geralmente exercem uma função social e envolvem pessoas que, de uma forma ou de outra, não cumprem as regras socioculturais dentro das comunidades locais.

No litoral, a influência muçulmana contraria parcialmente a tradição matrilinear Macua e teve, desde sempre ênfase na posição do homem, ou seja, uma linhagem masculina, onde são os homens que asseguram assuntos económicos, religiosos e familiares, uma diferença ainda reforçada pela poligamia. A construção da identidade cultural em Nampula é, na sua maioria, compreendida através das práticas culturais dos Macua, dos ritos de iniciação e de outras práticas ancestrais, mas também pela prática da religião muçulmana e cristã.

2.2 Contexto sanitário e educacional

Nampula tem três hospitais provinciais, três centros de saúde e alguns postos de saúde localizados em diferentes bairros. De acordo com o Banco Mundial o acesso às unidades sanitárias em 2009 era considerado relativamente bom, no entanto dificultado pelo acesso inadequado a profissionais qualificados, sendo que cada unidade sanitária servia 33.200 habitantes. Já estatísticas sobre as taxas de alfabetização e frequência escolar apresentam que Nampula tem uma presença mais igualitária de rapazes e raparigas em comparação com outras províncias, apresentando os valores referidos no Quadro 1.

Quadro 1 Frequência escolar, cidade de Nampula (em %)

	Total	
Distribuição de alunos matriculados no ensino primário público	18.1	
Distribuição de alunos matriculados no ensino secundário público	13.4	
Taxa bruta de admissão na 1ª classe	Homens	Mulheres
	178.5*	166.2*

* Foi registado um elevado número de alunos matriculados com idade não oficial.

Fonte: INE (2014)

É de realçar que no que respeita ao idioma, a língua portuguesa não é igualmente utilizada em contexto rural e urbano, o que coloca as mulheres numa situação particularmente vulnerável e ‘fora’ da cultura oficial e da informação social mais importante, sendo que a maioria das mulheres fala o idioma tradicional *macua*. Este acesso desigual à cultura e à comunicação social tem um impacto notável nas expressões culturais de género construídas de acordo com a posição da mulher na sociedade.

3. A mulher moçambicana numa perspetiva de igualdade, equidade e empoderamento

Para Loforte (2003), o reativar das expressões culturais num contexto em que a tradição se havia ajustado a novas realidades, resulta num processo de agravamento da posição da mulher. É neste contexto, que se pode entender que, em nome da tradição, sejam mantidos rígidos padrões de autoridade e de dominação masculina na definição das estratégias de casamento, no controlo da sexualidade, na capacidade reprodutiva feminina e nas práticas religiosas tradicionais.

3.1 O parentesco, as alianças, a sexualidade e a cultura

Como referido atrás, a comunidade *macua* é de linhagem matrilinear, sendo influenciada por uma matriz tradicional, na qual o homem mantém formas de poder político cujo exercício se materializa pela imposição da sua vontade na tomada de decisões. Em nome da tradição e dos seus valores, a sexualidade também legitima formas de dominação masculina e desigualdade de género, através das suas regras e discursos, afetando a comunidade de diversas formas, nomeadamente no uso do seu corpo e no controlo da sua reprodução. Assim, existe uma ideologia patriarcal que considera a sexualidade como o lugar de produção de descendentes, que darão, por sua vez, continuidade ao grupo.

A função mais evidente da mulher após o matrimónio é a de reprodução, sendo que no que respeita à sexualidade, verifica-se que esta é percecionada de formas diferentes consoante o género, sendo que no caso das raparigas esta é desencorajada e no caso dos rapazes tacitamente aprovada.

Os ritos, sejam de passagem de idade, de nascimento, matrimónio ou de luto, têm sido estudados por várias disciplinas que constituem as ciências sociais. A maioria das pesquisas sobre os ritos de iniciação realizados em Moçambique têm privilegiado uma abordagem etnográfica relativista, permitindo perceber as dinâmicas internas e externas que atuam sobre os ritos e lhes acrescentam ou retiram funções, reestruturando as suas hierarquias (Braço, 2008).

Segundo Osório (2015), os ritos de iniciação da vida adulta influenciam a construção de identidades de género e de identidades sexuais, funcionando como “*instituições culturais*”, que organizam os lugares, os papéis e as funções sociais que cada um deve ocupar na sociedade. Estes ritos, levados a cabo em Moçambique e em muitos outros países, têm como função formar identidades e estruturar o poder, que se exprime entre diferentes hierarquias e onde se organizam os sistemas de inclusão e de exclusão social. A divisão de género no trabalho é também uma componente que se inicia nos primeiros anos da criança e que os ritos reforçam, delimitando a divisão do papel do homem e da mulher, sendo de um modo geral, atribuídas às mulheres características de trabalho doméstico e a responsabilidade de construção da casa. A divisão sexual do trabalho estrutura as identidades de género, sendo os ritos entendidos como uma instituição na qual as várias aprendizagens se transversalizam e definem.

Assim, no seio da cultura é fornecida uma ideia de imutabilidade, naturalizando as diferenças culturais e é muitas vezes esta imutabilidade que leva a questionar a diferença entre direitos culturais e direitos universais.

4. Empoderamento e perspectivas de género

Como modo de desafiar a demarcação do social sobre a natureza e as diferenças biológicas, utilizadas como responsáveis pelas diversas formas de desigualdade de género, foram criados movimentos feministas que tiveram como objetivo a emancipação feminina e o término destas desigualdades.

4.1 Movimentos feministas e instrumentos reguladores da igualdade e equidade de género

Nos últimos trinta anos tem-se verificado um importante progresso da mulher relativamente à sua escolarização e posição no mercado de trabalho. Isto deve-se, em muito, ao papel fundamental das instâncias internacionais na formulação de políticas de igualdade de género. Ainda assim, o liberalismo na implementação destas políticas leva a que, muitas vezes, estas não sejam verdadeiramente implementadas por organismos num âmbito nacional ou, mesmo, regional, como acontece em Moçambique, o que se deve ao facto de a produção legislativa não ser devidamente regulamentada e a uma falta de adaptação de estruturas e recursos necessários para realizar as intervenções previstas (Ferreira, 2010). A pressão dos organismos internacionais sob os governos, no âmbito da institucionalização da igualdade de género como um dos imperativos da “*coesão social*” foi identificada como um dos motivos que conduz à realização destas iniciativas.

Ao estudar questões relacionadas com género na teoria social contemporânea, deparamo-nos com uma discussão já antiga das ciências sociais que é o debate sobre o impacto da natureza e da cultura na construção social dos indivíduos.

Santos (2010) defende o conceito de género como um processo de construção social que pode ser compreendido através de três teorias: a teoria de status, a teoria dos papéis sociais e a teoria focada nas instituições. Assim, as instituições, ao criarem padrões normativos de género e expressarem uma lógica institucional de género, acabam por ser o principal fator da reprodução da desigualdade de género, acabando por ser a identidade de género dos indivíduos que molda a identidade de género das instituições.

Em 1995, a Plataforma de Ação de Beijing introduziu um novo conceito: *gender mainstreaming*, ou seja, o conceito de equidade social, simbolizando uma mudança na forma como a mulher é vista, deixando de ser interpretada como um grupo-alvo separado, ou vulnerável, passando antes para uma perspectiva de equidade de género nas ações de desenvolvimento. Loforte (2004) defende ainda que, para que a equidade de género seja efetiva é necessário considerar-se a legislação e políticas existentes para que estas não proporcionem o apoio a uma estrutura patriarcal ou matriarcal. A igualdade e a equidade de género são, então, domínios essenciais que vão ao encontro dos Objetivos de

Desenvolvimento do Milênio e aos compromissos assumidos na Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), assim como em outros instrumentos internacionais.

4.2 Teorias sobre relações de poder e empoderamento

Existem várias teorias sobre relações de poder e empoderamento. Nas ciências sociais o poder foi inicialmente descrito como “*poder sob alguém/algo*”. Como Robert Dahl (1957) sugeriu “*A tem poder sob B, ao ponto que consegue fazer com que B faça algo que B não faria, contrariamente*” (Dahl, 1957, pp. 202-203). Uma outra dimensão de poder retrata a habilidade de prevenir, em primeiro lugar, que determinadas pessoas ou problemas atinjam a área de decisão. Já Lukes (1974, p. 24) sugeriu que “*(...) o uso mais eficaz e insidioso do poder é evitar conflitos decorrentes, em primeiro lugar.*”, ou seja, nesta perspectiva quem tem mais poder pode ganhar conflitos, não só por fazê-lo em conflito aberto, bem como impedindo vozes opostas de serem ouvidas.

Estas três dimensões relativas à forma de poder sob alguém/algo, consistem, então, no modo como um indivíduo consegue impor a sua ideia contra as ideias e interesses do outro indivíduo, apenas por uma liderança num conflito aberto, prevenindo o oponente de ser ouvido, ou, prevenindo o potencial oponente de perceber que existe um conflito de interesses.

Na literatura são também descritas outras formas de poder que não englobam necessariamente que um partido ganhe e outro perde, denominadas: poder entre, poder para, poder com.

O “*poder entre*” indivíduos refere-se, por exemplo, a bens como a autoestima e a autoconfiança, sendo que estes bens são necessários antes de algo ser atingido. Rowlands (1998, p. 12) atribui como exemplo a esta forma de poder o caso das mulheres vítimas de violência doméstica, sendo que a interiorização de sentimentos de impotência é reconhecida na opressão sob a mulher, o que leva a que sejam necessárias medidas de intervenção desenvolvidas para trazer mudanças a esse nível.

O “*poder para*” é definido como “*(...) o poder reprodutivo e generativo (...) que cria novas possibilidades e ações sem dominação*”, ou seja, esta forma de poder aumenta as fronteiras entre o que é alcançável para uma pessoa sem necessariamente restringir as fronteiras do que é atingível para outra pessoa (Rowlands, 1997, p.13). Por último, o “*poder com*” reconhece que há mais que pode ser atingido por um grupo do que por um indivíduo sozinho. Muitas intervenções que têm por objetivo a criação de oportunidades para as mulheres baseiam-se neste princípio, motivando-as a refletir na sua própria situação, a reconhecer os seus pontos fortes e concebendo estratégias que permitam uma mudança positiva.

O termo empoderamento advém também da palavra ‘*poder*’ e do conceito do mesmo enquanto relação social, podendo este ser fonte de opressão, autoritarismo, abuso e dominação. Sendo este um termo multifacetado e dinâmico, envolve aspetos cognitivos, afetivos e condutais.

O empoderamento é apresentado a partir de dimensões da vida social em três níveis: psicológico ou individual, grupal ou organizacional e estrutural ou político (Kleba & Wendausen, 2009;

Friedmann,1996). Assim, o empoderamento implica uma conquista de liberdade, avanço e superação do estado de subordinação por parte daquele que se empodera (Valoura, 2005/2006).

Freire (1986) propôs uma concepção de *empoderamento* que encara o termo como o “*empoderamento da classe social*”, ou seja, um processo que não é de natureza individual, mas social. De acordo com o autor, o *empoderamento* é mais do que um evento individual ou psicológico, configurando-se como um processo de ação coletiva que se dá na interação entre indivíduos e que envolve, necessariamente, um desequilíbrio nas relações de poder na sociedade.

4.3 A perspectiva de empoderamento comunitário

A perspectiva comunitária de empoderamento é vista como o resultado de colocar os valores e compromissos do desenvolvimento comunitário em ação, que são designadamente: a aprendizagem, a igualdade, a participação, a cooperação e a justiça social.

Os processos de empoderamento visam atribuir poder a uma comunidade, sem vertentes ditatoriais, de chefia ou diretivas. Assim, o empoderamento comunitário envolve tanto processos como resultados, ou seja, o modo como se trabalha e o que se colhe como consequência desse trabalho. O empoderamento comunitário não consiste apenas numa mudança na comunidade, através do aumento do seu poder, mas também de mudanças na forma como as instituições trabalham e no modo como abordam o empoderamento. O foco está, assim, em fazer a ponte na relação entre as agências e comunidades, sendo que as dimensões específicas do empoderamento comunitário são: a confiança, a inclusão, a organização, a cooperação e a influência nas decisões e atividades.

4.4 O empoderamento da mulher em Moçambique

Como em todas as sociedades, são os mecanismos culturais que definem a distribuição dos bens económicos e dos recursos produtivos e são, também, estes mecanismos que determinam a posição dos homens e das mulheres na comunidade. As relações de género em Moçambique são, independentemente dos sistemas de descendência, caracterizadas pela subordinação das mulheres através da priorização do coletivo em detrimento do individual. É então, esta subordinação da mulher que a define como detentora da tradição e conservadora da sua cultura, em contraste com a sua autonomia e emancipação social.

Embora tenham sido registados importantes desenvolvimentos dos direitos humanos durante os últimos trinta anos, a exclusão social e a pobreza absoluta têm aumentado, o que se deve ao predomínio de mulheres entre a classe mais pobre da sociedade e o desigual acesso feminino a oportunidades económicas e sociais.

Num prisma de discussões sobre o desenvolvimento, o empoderamento é, então, visto por alguns organismos internacionais como a principal estratégia de combate à pobreza. No entanto, o estudo do *empoderamento* das mulheres como um grupo exige uma análise das relações de género, ou seja, uma avaliação da forma como as relações de poder entre os géneros são construídas e mantidas. Por este

motivo foram definidos sete princípios de *empoderamento* das mulheres, numa iniciativa conjunta entre a UNIFEM (Fundo de desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher) e o Pacto Global das Nações Unidas:

- Estabelecer a liderança corporativa de alto nível para a igualdade de género.
- Tratar todas as mulheres e homens de maneira justa no trabalho – respeitar e apoiar direitos humanos e reforçar a não discriminação.
- Assegurar a saúde, segurança e bem-estar a todos, trabalhadoras e trabalhadores, mulheres e homens.
- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional para as mulheres.
- Implementar o desenvolvimento empresarial e práticas de marketing que promovam o empoderamento das mulheres.
- Promover a igualdade através de iniciativas comunitárias e de defesa.
- Medir e publicamente relatar o progresso no alcance da igualdade de género.

5. Projeto Mwarusi

O *projeto de intervenção comunitário 12+* e o *Girls Education Programme* foram exemplos de sucesso que contribuíram para a implementação do *Projeto Mwarusi*, estudado nesta dissertação.

O *projeto de intervenção comunitário 12+* resultou de uma cooperação entre o Ministério de Saúde do Ruanda e as organizações não governamentais Imbutu Foundation, World Relief e Cáritas.

Num país onde a população feminina representa mais de 3 milhões, sendo 61% jovens, foi essencial apostar na educação como meio de empoderamento de raparigas entre os 10 e os 12 anos de idade. O projeto consistiu na formação de grupos de 25 raparigas, entre os 10 e os 12 anos e decorreu durante um período de dez meses através de encontros semanais. Ao longo do projeto foram implementadas estratégias relacionadas com a autoconfiança, liderança e excelência.

Na promoção da educação das raparigas, foi também criado em simultâneo o *Girls Education Programme*, que visa promover a educação das raparigas através do seu reconhecimento. Este reconhecimento tem como objetivo uma motivação contínua de sucesso, a exposição de raparigas como modelos exemplares para a comunidade e o propósito de encorajamento das gerações jovens para o seu futuro.

Estes dois exemplos de sucesso contribuíram para a implementação do *Projeto Mwarusi* em Moçambique.

5.1 Introdução ao *Projeto Mwarusi* - Justificativa

Mwarusi significa “*rapariga*” ou “*donzela*” no idioma *macua* e este foi o nome escolhido pela Girlmove Foundation para o projeto estudado nesta dissertação.

O *Projeto Mwarusi* surge precisamente no âmbito de reforçar estratégias de promoção da igualdade de género e de combate à feminização da pobreza, pois reverter esta situação potencia o desenvolvimento social e económico do país e contribui para um efeito multiplicador de desenvolvimento gerado pela educação de raparigas, através do aumento da possibilidade de transição para o ensino secundário. Pelas suas características, Nampula foi escolhida como a cidade ideal para o desenvolvimento do projeto piloto (Quadro 2), o que se deve às suas características no que respeita ao

índice de raparigas que não frequentam a escola, nunca tendo terminado o ensino básico ou secundário e pelo elevado número de adolescentes que têm uma gravidez precoce.

Quadro 2 Índice de raparigas por categoria em Nampula

Índice (Raparigas...)	%
...entre os 20-24 anos que casaram aos 18	62
... entre os 15-19 anos que já tiveram grávidas ou tiveram um filho	55
... entre os 10-14 anos que não frequentam a escola e não vivem com os pais	14
... entre os 15-19 anos que não completaram o ensino primário	73
... entre os 20-25 que não completaram o ensino secundário	98

Fonte: Projeto Mwarusi

5.2 População alvo e beneficiários

É fundamental, nesta fase inicial de descrição do projeto, fazer a distinção entre público-alvo e beneficiárias do projeto. Assim, o público-alvo do projeto são os agregados familiares analisados através do mapeamento do projeto e os beneficiários são, por sua vez, 80% do público-alvo mapeado, visto que desta forma será possível obter um maior impacto ao nível das mudanças no bairro de Marrere. Estes 80% do público-alvo, ou seja, os beneficiários do projeto, são raparigas que se encontrem na 5^a, 6^a e 7^a classes, com idades compreendidas entre os 12 e os 15 anos do bairro de Marrere, em Nampula, região norte de Moçambique.

5.3 Objetivos do Projeto

O *Projeto Mwarusi* tem o objetivo de contribuir para que raparigas adolescentes, provenientes de comunidades com poucos recursos na cidade de Nampula, tenham maior facilidade de acesso ao ensino secundário e melhores oportunidades para o desenvolvimento das suas capacidades. Como objetivos específicos do projeto, encontram-se (*ver Anexo A*):

- A promoção e o desenvolvimento da autoestima e de competências sociais das participantes, através da melhoria da autoestima e do sentimento de segurança na comunidade;
- A criação e desenvolvimento de habilidades que as raparigas possam utilizar para o seu desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento da comunidade, nomeadamente nas áreas de saúde, educação formal e oportunidades económicas, através da melhoria do sucesso e da competência no ensino escolar;
- A aquisição de habilidades com forte orientação para a saúde e higiene, a melhoria do conhecimento ao nível da sua própria situação financeira, entre outros.

5.4 Metodologias do Projeto Mwarusi

O período definido para o desenvolvimento e implementação deste Projeto é de 2 anos. Durante este período pretende-se intervir com 235 raparigas, divididas por 10 grupos com 20-25 raparigas por grupo, de acordo com o seu nível de escolaridade. O objetivo é, portanto, que as participantes do projeto se encontrem duas vezes por semana em diferentes ‘*espaços seguros*’ existentes na comunidade para participarem nas sessões que têm uma duração média de uma hora e meia.

Para atingir os objetivos mencionados, o *Projeto Mwarusi* tem como elementos principais o foco nas raparigas *Mwarusi*, nas *mentoras* e nos ‘*espaços seguros*’. Com base no desenvolvimento de uma relação de confiança e admiração entre raparigas *Mwarusi*, *Mentoras* e *Guias*, pretende-se que as

Mwarusi desenvolvam a sua autoestima e desejo de ‘*ir mais longe*’, concentrando-se na escola como meio para atingir esse fim. As *mentoras* devem acompanhar individualmente cada *Mwarusi*, prevenindo e apoiando situações nas quais as *Mwarusi* são expostas ao casamento prematuro, à gravidez precoce, ou mesmo ao abandono escolar. De forma a conseguir um melhor acompanhamento realizam-se, então, visitas domiciliárias trimestrais com o objetivo de fortalecer a relação de confiança com o agregado familiar das *Mwarusi* e facilitando a relação da família como ‘*fonte de apoio*’. Ainda assim, outros elementos secundários como o currículo do programa, a escola e a comunidade apresentam também um papel fundamental para a implementação e sucesso do projeto. O currículo do projeto procura, assim, intervir em áreas específicas da formação das raparigas utilizando temas como: ‘*Eu sei*’, ‘*Eu sou*’, ‘*Eu sou saudável*’ e ‘*Eu tenho oportunidades*’ (ver Anexo E e Anexo C).

5.5 Cronograma de execução

O cronograma para a implementação desta primeira fase do Projeto foi definido consoante demonstra a tabela que se segue:

Quadro 3 Cronograma do *Projeto Mwarusi*

	Janeiro	Fevereiro	Março
Recrutamento e treino das mentoras + Mapeamento	[Barra laranja]		
Recrutamento das participantes e definição dos grupos		[Barra laranja]	
Definição dos espaços seguros			[Barra laranja]
Monitorização e avaliação da estruturação do processo*		[Barra laranja]	
Implementação e avaliação do Currículo**			[Barra laranja]
Início das sessões			[Barra laranja]

* Março 2014 (baseline); Abril 2015 (midline) e Abril 2016 (endline)

** 2 anos, de Abril de 2014 a Abril de 2016 – Avaliação do currículo on-going, realizada a cada dois meses desde o início do projeto.

Fonte: *Projeto Mwarusi*

A implementação do *Projeto Mwarusi* foi composta por vários momentos: a realização do mapeamento do bairro de Marrere, que permitiu ter um melhor conhecimento sobre o público-alvo e os beneficiários do projeto, o processo de recrutamento das beneficiárias do projeto, a definição dos espaços seguros onde o projeto decorre e a definição do currículo das sessões.

5.6 Mapeamento do bairro de Marrere

O *Projeto Mwarusi* teve o seu início no mapeamento do bairro de Marrere, um vez que para que a implementação do projeto fosse possível, foi necessário ter conhecimento da composição dos agregados, categorizar as raparigas para o projeto, identificar a situação das raparigas e saber onde elas se encontram, introduzir o projeto às famílias e à comunidade, apresentar o projeto porta-a-porta e, ainda, dar início ao processo de recrutamento (ver Anexo F).

Através deste mapeamento foi possível ter conhecimento do número de raparigas nas diferentes regiões do bairro de Marrere, em Nampula. Um mapeamento inicial do bairro, permitiu a obtenção de dados de um total de 943 raparigas, residentes em diferentes zonas do bairro de Marrere (ver Anexo G). De entre estas 943 raparigas foram atribuídas respetivas subcategorias necessárias para a

participação no projeto: idade, estado civil, frequenta ou não a escola e respetivo nível de escolaridade, nº de filhos e se vivem ou não com os pais. Este mapeamento e esta triagem de informação permitiu numa fase inicial ter conhecimento não só das raparigas da comunidade, mas das raparigas que se enquadram no *Projeto Mwarusi*.

Quadro 4 Número e respetiva percentagem de raparigas no bairro de Marrere, a frequentar a escola e fora da escola, por categorias

	Com Filhos				Casada ou União				Vive com Pai e Mãe			
	Sim	%	Não	%	Sim	Não	%		Sim	%	Não	%
Na escola	15	17	641	75	23	28	633	73	412	78	244	59
Fora da escola	73	83	216	25	59	72	230	27	117	22	172	41
Total	88	100	857	100	82	100	863	100	529	100	416	100

Fonte: *Projeto Mwarusi*

Este mapeamento inicial por zonas, foi fundamental para compreender a situação das raparigas no bairro de Marrere, particularmente ao fazer a sua distinção por subcategorias e por bairros, possibilitando, assim, uma perspetiva de intervenção mais eficaz junto do grupo alvo do projeto (*ver Anexo H*).

Como se pode observar no Quadro 4, a presença na escola varia acentuadamente de acordo com a realidade das raparigas, sendo que das raparigas que têm filhos, apenas 17% frequentam a escola. No entanto, ao observar a percentagem de raparigas casadas ou em união que frequentam a escola, esta taxa é maior, representando os 28%. Ainda, não obstante a percentagem de raparigas fora da escola que não vive com mãe e pai (41%) é significativamente mais elevada do que a de raparigas que vive com mãe e pai (22%).

Quadro 5 Raparigas em idades entre os 9 e os 18 anos, que se encontram na escola (5ª, 6ª e 7ª classe) e fora da escola, por zonas

Idade	Segmentos					Total
	9-12	13-18	9-13	14-18	8-15	
Ano escolar	5º	5º	6ª/7ª	6ª/7ª	< 4ª Fora da escola	
Muepeleeme	16	17	29	24	15	101
Mucopoa					19	19
Luzaka A	19	22	15	19	5	80
Luzaka B					7	7
Namateira					20	20
Incomate	14		16		1	31
Namigonha					17	17
Total	49	39	60	43	84	275
Na escola						191

Fonte: *Projeto Mwarusi*

De acordo com o Quadro 5, de um total de 275 raparigas, das quais 191 frequentam a escola e 84 não frequentam a escola, foi possível observar que as regiões de Meupeleeme e Luzaka são as que têm um maior número de raparigas com idades compreendidas entre os 9 e os 18 anos. Ao mesmo tempo, foi possível observar que Namateira, Namigonha e Mucopôa são as regiões que apresentam um maior

número de raparigas fora da escola, o que se deve à distância da escola, mas também devido à situação económico-social que, segundo as *Mentoras*, se apresenta como um desafio por serem zonas onde os agregados familiares apresentam maior vulnerabilidade económica. Após o mapeamento foi, então, definido o grupo-alvo do projeto sendo este 80% do total de raparigas, ou seja, 237 raparigas, das quais 153 frequentam o ensino e 84 estão fora dele (*ver Anexo H*).

5.6.1 Recrutamento das raparigas Mwarusi

Após este levantamento foi realizado o recrutamento das raparigas, através da apresentação do projeto “*porta-a-porta*”, no qual as *Mentoras* apresentaram o projeto aos agregados familiares e entregaram uma ‘*ficha de inscrição*’ em português e em macua para que as raparigas se pudessem inscrever no projeto e os pais tivessem conhecimento dos objetivos pretendidos. O *Projeto Mwarusi* foi ainda apresentado à comunidade no fim de missas e em encontros comunitários, com o objetivo de aproximar os agregados familiares ao projeto e como tal, aumentar o número de inscrições no mesmo.

Após o recrutamento das raparigas *Mwarusi*, foram organizados os grupos através da aproximação às escolas, isto é, através da lista de raparigas matriculadas em cada classe e através da apresentação do projeto nas assembleias de escola, o momento de início do ano letivo no qual os encarregados de educação estão presentes. Na fase final de recrutamento e tendo os grupos já estabelecidos foi, então, realizada uma apresentação do projeto à comunidade, que contou com a participação dos secretários de bairro, diretores das escolas, entre outros. Em simultâneo, foram também recrutadas 50 raparigas das 84 que se encontram fora da escola, com idades compreendidas entre os 9 e os 18 anos de idade, sendo que 35 são provenientes da região de Namigonha e 15 de Namateira. O objetivo foi reintegrá-las no sistema formal de ensino, através da alfabetização e formação profissional.

5.6.2 Recrutamento das Guias Mwarusi

Após a seleção das participantes, foi então necessário proceder ao recrutamento das ‘*Guias Mwarusi*’. As ‘*Guias Mwarusi*’ são raparigas mais velhas do que as participantes, que nasceram e vivem na mesma comunidade, partilhando a mesma língua e a mesma cultura. São raparigas que apostam na sua formação e que se encontram a estudar entre a 8^a e a 12^a classe. As *Guias Mwarusi* devem ser vistas pelas restantes raparigas como um modelo a seguir, alguém que admiram e em quem confiam, tendo várias responsabilidades derivantes da sua função como Guia (*ver Anexo I*). Para que esta função seja desempenhada de forma adequada foi necessária a organização de uma estrutura de formação por parte das *Mentoras*.

Assim, no início/final de cada semana, a *Guia Mwarusi* reúne-se com a sua *Mentora* e toma conhecimento dos objetivos das sessões da semana em questão e da semana que se segue, sendo que a *Guia Mwarusi* tem acesso aos mesmos materiais que as *Mentoras Mwarusi* e deverá seguir as funções do *currículo Mwarusi*, participando e motivando todo o grupo a participar nas atividades. Aos sábados

as *Guias Mwarusi* participam numa atividade de formação de desenvolvimento pessoal promovido pelas *Mentoras Mwarusi*. Este trabalho em grupo permitirá reforçar a sua autoestima, fortalecer amizades, trocar experiências e desenvolver o seu plano de vida, com o apoio da *Mentora Mwarusi*.

O trabalho das *Guias Mwarusi* é desempenhado em cerca de 12 horas por semana, que se distribuem em 4 dias, ou seja, 7 horas distribuídas por duas tardes ou duas manhãs e que são destinadas ao acompanhamento dos grupos, 3 horas no apoio a visitas domiciliárias e duas horas de desenvolvimento pessoal aos sábados. Por este trabalho desenvolvido, as *Guias Mwarusi* recebem uma compensação de 500 meticais no final de cada mês de trabalho.

O recrutamento das *Guias Mwarusi* foi, na sua primeira fase, realizado na Escola Secundária e Polivalente de Marrere, através de cartazes e por indicação das *Guias Mwarusi*. No processo de recrutamento foram realizadas entrevistas e recolhida informação junto de professores e do grupo de pares. As *Guias Mwarusi* passam ainda por um plano de avaliação, no qual trimestralmente é avaliado o seu desempenho por parte da sua *Mentora*. Em função desta avaliação, a *Guia* é informada e convidada a continuar ou a deixar o projeto.

5.6.3 Recrutamento das Mentoras Mwarusi

Inicialmente, é importante referir que no âmbito do *Projeto Mwarusi* surge também o *Projeto Academia de Liderança*, também liderado pela Girl Move Foundation, e que foi particularmente delineado a pensar nas *Mentoras Mwarusi*. As *Mentoras Mwarusi* são raparigas entre os 20 e os 30 anos com potencial de liderança e formandas do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social em Nampula (*ver Anexo J*). Este programa é pioneiro a nível mundial e tem como objetivo promover a educação e as competências de liderança e de empreendedorismo social.

O projeto “*Academia de Liderança*” tem uma forte ligação à cultura, história e realidade de Moçambique e procura, através de uma rede de parceiros nacionais e internacionais, contribuir para uma mudança social positiva, através de metodologias de aprendizagem ativa, utilizando um currículo multidisciplinar e holístico e através do desenvolvimento e implementação de conteúdos formativos e na interação entre as várias problemáticas envolvidas.

Este Projeto tem como objetivo proporcionar às beneficiárias um maior acesso e melhores oportunidades de emprego; aumento da possibilidade de criar um impacto social positivo; maior capacidade de influência e intervenção; participação num estágio internacional; acesso a uma maior rede de contactos e recursos e acesso a uma bolsa de formação “*Girl move*”.

O Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social tem a duração de 18 meses, sendo composto por um total de 3000 horas de trabalho, divididas por 40 horas semanais e representado em três semestres (*ver Anexo E*). Ainda, as 3000 horas de trabalho são divididas em 1900 horas de formação avançada, 900 horas de implementação do *Projeto Mwarusi* e 200 horas de estágio internacional (*ver Anexo K*). Deste modo, o *Projeto Mwarusi* ocupa 30% do total da duração

deste programa e passa por três etapas de transformação pessoal e criação de impacto positivo no mundo:

- “O potencial de uma pessoa para criar um impacto positivo no mundo é tanto maior quanto maior for a sua capacidade de transformação pessoal, liderar o eu”;
- “A liderança pessoal é a base para liderar com os outros”;
- “A liderança com os outros é fundamental para transformar o mundo” (ver Anexo L).

Por este programa fazer parte de dois projetos interligados e particularmente inovadores, a fase de recrutamento passou não só por um recrutamento para o desempenho de funções enquanto *Mentora Mwarusi*, mas também por um enquadramento no *Projeto Academia Liderança* (ver Anexo M). Assim, durante a fase de recrutamento das Mentoras Mwarusi foram definidas categorias e requisitos que as candidatas deveriam preencher, nomeadamente:

- serem mulheres com mais alguns anos do que as jovens com quem irão trabalhar;
- serem reconhecidas pelas jovens como um exemplo a seguir, alguém em quem se podem projetar e que admiram;
- ter o mesmo tipo de origens que as participantes, isto é, viver próximo da comunidade das jovens, falar a mesma língua e partilhar a mesma cultura;
- ser uma pessoa que apesar das dificuldades continuou a estudar, atrasou o casamento e a gravidez para ter um trabalho seguro, ajudar a sua família e comunidade.

5.7 Currículo do projeto

Para cumprir os objetivos estipulados do *Projeto Mwarusi*, o projeto atua em quatro áreas de formação específicas definidas no *Currículo*, são elas:



Figura 2 Currículo e periodicidade do *Projeto Mwarusi*

Fonte: *Projeto Mwarusi*

Esta formação decorre durante 2 anos de sessões semanais dos diferentes temas e de forma intercalada. As sessões ‘*Eu Sei*’ assentam em formação para a melhoria de competências de literacia e numeracia, enquanto as restantes ‘*Eu Sou*’, ‘*Eu Tenho Saúde*’ e ‘*Eu tenho Oportunidades*’ assentam na melhoria das habilidades para a vida (ver Anexo D).

As mentoras recebem os planos destas sessões antecipadamente e são formadas no Currículo a cada 2 meses, planificando a sessão que se segue todas as semanas. Para isso, deve estabelecer-se inicialmente um objetivo claro para cada sessão e definir-se as estratégias ou pedagogias ativas para se alcançar esse objetivo. Os planos das sessões são planos definidos pela Girl Move Foundation e a sua estratégia principal é:

- A tradução dos manuais ‘espaços’ seguros utilizados anteriormente em projetos semelhantes na Guatemala e no Ruanda;
- O desenho do modelo de plano da sessão;
- A formação bimestral (sessão na qual se apresentam temas e sessões às Mentoras para que elas possam planificar as mesmas adequando-as aos seus grupos);

- A discussão do formato, simplicidade e facilidade de assimilação da mensagem por parte das Mwarusi, através da adequação do conteúdo à linguagem e jogos.

- As alterações necessárias conforme indicação das mentoras;
- A sua aplicação;
- A avaliação de cada sessão.

No planeamento das sessões, estas são divididas em cinco partes:

- Parte 1: As sessões iniciam-se com música e jogos relacionados com o tema a abordar durante a sessão;

- Parte 2: Dá-se as boas-vindas às Mwarusi; passa-se uma mensagem de reforço da autoestima (8 fases para completar, que vão rodando sessão a sessão);

- Parte 3: Dá-se início à atividade de introdução ao tema: teatro, rimas, trabalhos manuais, etc.;

- Parte 4: Discute-se entre o grupo sobre a atividade realizada;

- Parte 5: No final da sessão é realizado o registo de presenças, associado à reflexão sobre a sessão. Existe um espaço na folha de registo de presenças onde as Mentoras podem fazer anotações sobre as Mwarusi.

5.8 Instrumentos de avaliação do projeto

Para avaliar o desempenho do projeto são aplicados vários instrumentos em fases diferentes do mesmo que permitem um melhor conhecimento do impacto do Projeto na vida das Mwarusi e na comunidade (ver Anexo B).

5.9 Objetivos gerais e específicos da dissertação

O objetivo geral desta pesquisa é de avaliar o impacto do *Projeto Mwarusi* na melhoria da qualidade de vida das raparigas de Marrere e o seu impacto na comunidade. Para podermos alcançar o objetivo geral mencionado, foi necessário definirmos objetivos específicos que são fundamentais nesta pesquisa, tais como:

1. Conhecer a realidade da comunidade de Marrere através do mapeamento realizado no bairro, composto pelo número de agregados familiares, número médio de indivíduos por agregado familiar, número de raparigas em idades entre os 8 e os 18, número de raparigas a frequentar o ensino, número de raparigas casadas ou em união e por último, o número de raparigas com filhos.
2. Conhecer a perspetiva individual das Guias e Mentoras Mwarusi face ao projeto através de uma perceção da construção da identidade Mwarusi. Para isso ter-se-ão em conta o modo como as *Guias* e as *Mentoras* caracterizam o projeto, o modo como se identificam com o mesmo, o que consideram que as distingue entre as ‘*outras*’ raparigas da comunidade e a identificação das principais responsabilidades que consideram ter enquanto *Guias* e *Mentoras* do *Projeto Mwarusi*.
3. Analisar o impacto das metodologias utilizadas no alcance dos objetivos definidos através de uma avaliação do projeto na ótica das *Guias* e *Mentoras Mwarusi*, tendo em conta o que mais gostam no projeto, o modo como se identificam com o projeto e o reconhecimento da sua importância enquanto agentes de mudança. A partir deste ponto pretende-se ainda fazer uma avaliação do trabalho realizado em equipa e do apoio dado pela gestão e direção do Projeto para o cumprimento dos objetivos destacados no Projeto.
4. Analisar o impacto do projeto na melhoria da qualidade de vida das raparigas *Mwarusi*, através da avaliação do seu reconhecimento próprio / autoestima, o modo como se reconhecem a si mesmas enquanto agentes do *Projeto Mwarusi*, o modo como se consideram ser diferentes, o reconhecimento de espaços seguros na comunidade, o reconhecimento de mudanças evolutivas

desde que fazem parte do Projeto e o reconhecimento de figuras representativas, modelos a seguir e o seu ideal de futuro.

5. Por último, analisar a possibilidade de generalização de resultados e viabilidade de implementação da metodologia utilizada no *Projeto Mwarusi* em outras comunidades.

II PARTE – O CAMPO EMPÍRICO DE OBSERVAÇÃO

6. Visão geral da pesquisa

A investigação que dá origem à presente dissertação surge no âmbito do *Projeto Mwarusi*, implementado no Bairro de Marrere em Nampula, Moçambique, em Abril de 2014. Um conhecimento aprofundado sobre este projeto-piloto e o seu impacto na comunidade permitirá, não só, uma avaliação das metodologias utilizadas e dos objetivos alcançados, mas também um conhecimento que possibilite a generalização de resultados para a implementação de projetos idênticos noutras comunidades.

Pretende-se com esta pesquisa perceber o impacto do *Projeto Mwarusi* na comunidade do bairro de Marrere, atendendo às metodologias utilizadas e aos objetivos estabelecidos. Após uma revisão da literatura, que nos permite um conhecimento aprofundado sobre as suas políticas de proteção social em Moçambique, particularmente sobre a situação da mulher face à educação, saúde e empregabilidade, em combinação com uma análise intensa do *Projeto Mwarusi*, foi elaborada a seguinte pergunta de partida: *De que modo o Projeto Mwarusi contribui para a melhoria da qualidade de vida das raparigas do bairro de Marrere e como podem as suas metodologias ser transferidas e aplicadas numa outra comunidade?*

6.1 Seleção da amostra

Numa pesquisa qualitativa ‘*participante*’ é o indivíduo que fornece informações ao investigador sobre o tema em estudo (Polit & Beck, 2004). Assim sendo, o investigador pode escolher entrevistar informantes com um conhecimento amplo e geral do tema ou aqueles que tiveram experiências específicas (Morse, 1989). Para esta investigação, a amostra intencional e por agrupamento consistiu em dois grupos de participantes: as *Guias Mwarusi*, que neste caso fazem parte das raparigas beneficiárias do projeto; e as *Mentoras Mwarusi*, que promovem o projeto e aplicam as metodologias definidas para cumprimento dos objetivos do mesmo.

Foram, então, escolhidas aleatoriamente, seis (6) *Guias Mwarusi* de um total de dez (10), e oito (8) *Mentoras*, entre as quais uma Gestora de Projeto.

Quadro 6 Guias e Mentoras Mwarusi participantes segundo a faixa etária

Grupo Etário	Guias	Mentoras
15-20	3	
20-25	2	4
25-30	1	3
> 30	-	1
Total	6	8

Fonte: *Projeto Mwarusi*

Como é possível observar no Quadro 6 as *Guias Mwarusi* entrevistadas apresentam-se, maioritariamente, com idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos, sendo que apenas uma se encontra entre os 25 e os 30 anos de idade. No caso das *Mentoras Mwarusi*, a maioria das

participantes encontra-se entre os 20 e os 25 anos de idade, sendo que três se encontram na faixa etária entre os 25 e os 30 e apenas uma com idade superior a 30.

6.2 Instrumentos metodológicos e o seu contexto

Tendo em consideração que o objetivo desta investigação é a avaliação do *Projeto Mwarusi*, analisando as suas metodologias e o seu impacto na comunidade, foram consideradas como metodologias adequadas a observação participante das sessões, as entrevistas estruturadas às *Guias Mwarusi* e questionários online às *Mentoras Mwarusi*. Foi igualmente importante para o acompanhamento deste projeto o contacto com atores chave do mesmo (nomeadamente a coordenadora Ana Avillez), tendo esta fonte de informação privilegiada sido fundamental para uma melhor compreensão do impacto do projeto ao longo destes três anos (2015-2018).

6.3 Observação participante

A participação no *Projeto Mwarusi* ocorreu entre 2014-2015, sendo que foram feitos vários contactos com a Equipa do *Projeto Mwarusi*, ao mesmo tempo que se recolheu informação sobre o mesmo. A observação participante em atividades do projeto decorreu em três situações distintas: durante uma das reuniões entre as *Mentoras Mwarusi*, durante um dos encontros semanais entre as *Guias Mwarusi* e durante uma das sessões com um dos grupos de *raparigas Mwarusi*. Esta observação permitiu um conhecimento prático sobre o projeto, tendo em conta que a participação e interação nas atividades facilitou a aproximação com *Mentoras e Guias Mwarusi* antes da realização das entrevistas estruturadas e permitiu um melhor conhecimento sobre o desenvolvimento das sessões e atividades correspondentes.

Durante o encontro semanal entre as *Guias Mwarusi*, foram definidas as sessões seguintes, incluindo atividades de *team building* para as próximas *guias* a integrar o projeto. Foi ainda realizada uma atividade por parte da *Mentora* na qual foi discutido o papel das *Mwarusi* e das suas *Guias*, tendo sido colocadas as questões “*Quem são as Mwarusi?*”, “*O que é ser uma Guia?*”, “*Qual a importância de falar a mesma língua e de partilhar a mesma cultura?*”, “*O que é ser um exemplo?*”, “*O que queremos enquanto Guias?*”, “*Quais são as nossas responsabilidades?*”. Foi, ainda, realizada uma atividade, na qual todas as *Guias*, com os braços entrelaçados numa roda, tiveram que utilizar o seu espírito de grupo para se conseguirem soltar. A observação deste encontro foi bastante positiva e permitiu conhecer melhor o conceito das *Guias Mwarusi*, bem como ter um melhor conhecimento de como se desenrolam as sessões.

A participação numa das reuniões entre *Mentoras Mwarusi*, permitiu ainda uma melhor compreensão e um conhecimento melhorado sobre a planificação das sessões do Projeto e de cada grupo de trabalho, visto que durante esta reunião foi realizada uma discussão dos vários grupos *Mwarusi*, tendo as *Mentoras* feito observações sobre o desenvolvimento e obstáculos encontrados nos

vários grupos. Após este mapeamento foi, ainda, realizada uma planificação das próximas sessões e metodologias a serem utilizadas.

Por último, houve a possibilidade de participar numa das sessões com um dos grupos *Mwarusi*, na qual estiveram presentes cerca de 13 raparigas e foi realizada uma atividade de teatro cujo objetivo foi transmitir uma mensagem de espaço seguro e de prevenção de riscos. A atividade teatral foi composta pelas *Mwarusi*, sendo que lhes foi primeiro explicado o objetivo da sessão. No final do teatro todas as *Mwarusi* foram convidadas a refletir sobre a sessão e a sua mensagem.

6.4 Entrevistas estruturadas

Para este estudo foram realizadas seis entrevistas estruturadas a *Guias Mwarusi* e verificou-se eu ainda que cada *Guia Mwarusi* tenha uma situação de vida diferente, as suas preocupações, dificuldades e objetivos de vida tendem a ser comuns.

O modelo de entrevista estruturada por guião permite obter informação concreta, ao mesmo tempo que, permite às participantes ter a liberdade para relatar as suas experiências e perspetivas. O Guião de Entrevista (*ver Anexo N*) foi, assim, elaborado apenas como apoio à entrevista, de forma a que toda a informação considerada essencial fosse obtida. Embora a observação participante de uma das sessões com as *Guias Mwarusi* tivesse permitido um primeiro contacto com as mesmas, foi fundamental a empatia estabelecida antes de cada entrevista, na qual foi efetuada uma pequena apresentação sobre o motivo da entrevista e o tipo de questões a que iriam responder. O Guião de entrevista contém questões simples e projetivas que foram revistas juntamente com as Mentoras do *Projeto Mwarusi* antes de serem aplicadas (*ver 6.5 Limitações do estudo*).

Visto que o objetivo da entrevista foi de obter a opinião e perspetiva das *Guias Mwarusi* relativamente ao projeto em questão, foram colocadas questões tais como: “*O que é ser uma Guia Mwarusi?*” ou “*O que distingue uma Guia Mwarusi das outras raparigas?*”, nas quais se pretendia que as participantes expressassem as suas ideias abertamente. As respostas dadas pelas participantes foram anotadas ao mesmo tempo que a entrevista decorreu, tendo como objetivo a informalidade das mesmas de modo a colocar o mínimo de limitações possíveis à participação das entrevistadas. Todas as entrevistas foram realizadas em língua portuguesa e tiveram a duração média de 45 minutos.

6.5 Questionários online

Os questionários online surgem nesta investigação como uma alternativa às limitações encontradas relativas à confidencialidade das *Mentoras*. Este método foi assim escolhido, após aprovação das *Mentoras Mwarusi* e aplicado a oito *Mentoras*. Tendo em conta os objetivos da presente investigação, foram colocadas questões como “*Quais os desafios que encontraste enquanto Mentora Mwarusi ao longo do Projeto?*” ou “*De que forma achas que contribuíste para que as raparigas do projeto mudassem as suas vidas?*” (*ver Anexo O*).

Ainda assim, por este questionário se apresentar mais abrangente e envolver questões mais específicas de avaliação do projeto, as suas perguntas foram variadas na limitação da resposta – de carácter aberto ou fechado. Assim, para questões relacionadas com a avaliação do projeto, como “*De modo geral, como avalias o teu desempenho ao longo do projeto?*”, a possibilidade de resposta foi limitada a uma avaliação quantitativa na qual as participantes poderiam escolher entre (1) e seis (6), sendo que um (1) significa ‘*Péssimo*’ e seis (6) ‘*Excelente*’. Os questionários foram aplicados após avaliação por parte da direção do projeto e de forma a garantir a confidencialidade de respostas. Quando finalizado, o questionário foi enviado para todas as participantes por e-mail, tendo as respostas sido enviadas individualmente. De acordo com as participantes, cada questionário levou cerca de uma hora e trinta minutos (1h30m) a ser preenchido.

6.6 Limitações do estudo

As limitações do estudo prenderam-se, inicialmente, com a dificuldade de conciliar o desejo de elaborar esta investigação com o facto de ser trabalhadora a tempo inteiro, o que impossibilitou a realização de uma observação participante extensiva no decurso das sessões do Projeto, como tinha sido pretendido numa fase inicial.

Foram também encontradas limitações na fase de implementação do estudo e de realização das entrevistas estruturadas às *Guias Mwarusi*, maioritariamente, em termos de espaços físicos, visto que a escola de Marrere, que foi o nosso ponto de encontro, não tinha salas para disponibilizar e o caminho até ao espaço das sessões do *Projeto Mwarusi* estava interdito devido às chuvas que se fizeram sentir durante o dia do encontro. As entrevistas com as *Guias Mwarusi* foram, então, realizadas debaixo de um telheiro no pátio da escola de Marrere, sendo esta uma limitação não só pela falta de comodidade para a realização das entrevistas, mas também pela exposição da confidencialidade das respostas.

A entrevista estruturada foi inicialmente tida em conta como o instrumento metodológico para entrevistar tanto as *Guias* como as *Mentoras Mwarusi*. No entanto, por questões de privacidade e confidencialidade – visto que as *Mentoras* tiveram receio que as colegas lessem as suas respostas – optou-se pelos questionários online, tendo esta alternativa sido uma sugestão por parte das *Mentoras*. Ainda assim verificaram-se também limitações na aplicação destes questionários, visto que algumas *Mentoras* tiveram necessidade de apoio ao nível informático, tendo este apoio sido providenciado por uma voluntária do projeto.

Por último, apresentaram-se também como limitações à investigação as dificuldades expressas pelas *Mentoras* para avaliar a Gestão e Direção do Projeto. Esta limitação pode ser abordada como uma questão cultural, pela dificuldade em criticar o seu ‘superior’, mas pode também ser uma demonstração de receio da efetiva confidencialidade dos dados. O termo ‘avaliar’ significa, por si só, a capacidade de “*determinar o valor (...), a importância de uma coisa (...)*”. No entanto, os indivíduos podem ser muitas vezes coagidos ou induzidos, visto que a sua capacidade de avaliação e de

juízo depende, muitas vezes, das suas experiências anteriores, dos seus valores, da sua cultura (Afonso, 2014, p. 499).

6.7 Considerações éticas

Kvale & Brinkmann (2009) defenderam que quando se prepara uma entrevista, devem ter-se em conta questões éticas. Bogdan e Biklen (1994, p.75) defenderam ainda que “*em investigação, a ética consiste nas normas relativas aos procedimentos considerados corretos e incorretos por determinado grupo*”. Assim sendo, e tendo em conta a acrescida vulnerabilidade das raparigas envolvidas no *Projeto Mwarusi*, questões éticas relacionadas com a preparação cultural e conhecimento profundo do projeto foram fundamentais para uma melhor aproximação às mesmas, tanto durante as observações participativas bem como ao longo das entrevistas realizadas.

De acrescentar que todo o processo de investigação, desde a formulação dos objetivos à preparação e elaboração das entrevistas e dos questionários foi acompanhado pela Direção do *Projeto Mwarusi*, o que se deve ao facto de este ser um projeto comunitário piloto, que está ainda na sua fase inicial de implementação.

III PARTE – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

7. Análise dos resultados obtidos por entrevistas estruturadas às *Guias Mwarusi*

Numa fase inicial foram realizadas questões básicas de identificação de cada uma das participantes de modo a obter um melhor conhecimento do grupo entrevistado: as *Guias Mwarusi*.

7.1 Caracterização das *Guias Mwarusi*

De entre as seis *Guias Mwarusi* entrevistadas, três estão em idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos, duas entre os 19 e os 24 anos e uma entre os 24 e os 29 anos. No Quadro 7 podemos ainda verificar o nível de escolaridade, de acordo com o grupo etário de cada participante.

Quadro 7 Nível de escolaridade das *Guias Mwarusi*, por grupo etário

Etário	Grupo	11º	12º	9º
15-19		2		1
20-24			2	
25-29		1		
Total		3	2	1

Das seis *Guias Mwarusi* entrevistadas, uma frequenta o 9º ano de escolaridade, três frequentam o 11º ano e duas frequentam o 12º ano. Conhecer a situação real das *Guias Mwarusi* no que respeita à sua situação familiar torna-se particularmente relevante, tendo em conta os objetivos do *Projeto Mwarusi*.

Por este motivo foi colocada a questão “*Tens filhos?*” a todas as *Guias Mwarusi* entrevistadas, sendo que das seis participantes, duas responderam positivamente a esta questão, ambas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos de idade.

7.2 Construção social da identidade Mwarusi

A construção da identidade pessoal apresenta-se como uma das fases mais importantes da adolescência. Construir uma identidade implica definir quem a pessoa é, quais os seus valores e quais as direções que pretende seguir no percurso da sua vida. Com o objetivo de compreender a identidade das participantes enquanto membros do *Projeto Mwarusi* e enquanto ‘*Guias*’ do mesmo, foram realizadas as seguintes questões:

- Construção da Identidade Mwarusi:
 - O que é ser uma *Mwarusi*?
- Construção da Identidade enquanto *Guia Mwarusi*:
 - O que é ser uma *Guia Mwarusi*?
 - O que distingue uma *Guia Mwarusi* das outras raparigas?
 - Quais as responsabilidades de *Guia Mwarusi*?

Com a questão “*O que é ser uma Mwarusi?*”, o objetivo é compreender a visão das *Guias Mwarusi* entrevistadas perante a identificação de ‘*uma rapariga Mwarusi*’, ou seja, perceber se o que caracterizam como identidade Mwarusi vai ao encontro do que é a visão e a missão do *Projeto Mwarusi*.

De entre as várias respostas, foram abordadas conceções comuns, tais como: uma menina “*bonita por dentro e por fora*”, “*responsável*”, “*capaz de escutar*”, “*bem educada*”, “*que não pode dizer que não sabe*”, “*que toma boas decisões*”, “*respeitada e que respeita*” e “*estudante*” mencionadas no Quadro 8 .

Quadro 8 “*O que é ser uma Mwarusi?*”

Respostas comuns	Nº de resp.
Bonita	3
Responsável	1
Capaz de escutar	2
Bem educada.	3
Não pode dizer que não sabe.	1
Toma boas decisões	1
Respeitada e que respeita.	2
Estudante.	1

Através desta distinção sobre o que é ser uma ‘*Mwarusi*’ pode verificar-se que as respostas comuns estão em torno de categorias positivas relacionadas com a boa educação, o bom comportamento e a responsabilidade.

7.3 Construção da identidade enquanto Guia Mwarusi

Com a questão “*O que é ser uma Guia Mwarusi?*”, foi pretendido compreender a construção da identidade criada pelas *Guias Mwarusi*: *Quem são? Porque são diferentes das Mwarusi? Porque são*

diferentes de outras raparigas? *Quais as suas responsabilidades?* De entre várias respostas diferentes, podemos considerar conceções comuns como: “educada” e “de idade superior às Mwarusi”.

Quadro 9 “O que é ser uma Mwarusi?”

Respostas comuns	Nº
Paciente	1
Respeitada e que respeita	1
Não deve ser mal comportada	1
De idade superior às Mwarusi	2
Educada	2
Um exemplo a seguir	3
Que dá bons conselhos.	2

Nesta questão observam-se, novamente, respostas comuns em torno da boa educação, do bom comportamento e da responsabilidade. No entanto, são acrescentadas conceções comuns relacionadas com o respeito e o seu papel enquanto agente de mudança para as outras Mwarusi, representando uma rapariga que “dá bons conselhos” e que é “um exemplo a seguir”.

Com a questão “O que distingue uma Guia Mwarusi das outras raparigas?”, o objetivo foi perceber quem é que as Guias Mwarusi identificam como “outras raparigas”: *as outras raparigas do projeto? Ou as outras raparigas que não fazem parte do Projeto Mwarusi?* Assim, tendo em consideração que toda a identificação é, ao mesmo tempo, uma diferenciação, foi essencial perceber a distinção entre “elas” e “nós” e perceber o que imediatamente se estabelece como uma fronteira. Com as várias respostas obtidas, as participantes revelaram padrões unânimes e demonstraram considerar como “outras raparigas” as raparigas que não fazem parte do *Projeto Mwarusi*.

Como identificação de raparigas pertencentes ao *Projeto Mwarusi*, as Guias referiram novamente conceções comuns identificadas anteriormente relacionadas com o bom comportamento, a boa educação, o respeito e o seu papel enquanto agentes de mudança, sendo “*exemplo na comunidade*”. Ainda, pode observar-se que as participantes acrescentaram conceções como “*estudiosa*” e que raparigas que “*sabem que não devem casar antes da idade*”, o que revela uma identificação do que é pretendido com este projeto. Quanto às expressões encontradas ao identificar ‘*raparigas não Mwarusi*’, encontram-se conceções comuns de carácter negativo, referindo que as raparigas que não fazem parte do projeto têm “*mau aproveitamento escolar*”, “*um comportamento e atitude diferente*”, são “*mal comportadas*” e “*não são responsáveis*”.

Deste modo, as Guias Mwarusi indicaram conceções comuns positivas relativamente a quem identificam como pertencente ao grupo *Mwarusi* e conceções negativas comuns pertencentes ao grupo de raparigas que não faz parte do projeto. Ainda, no que respeita às suas responsabilidades, foi importante saber qual a sua perceção do que são as suas responsabilidades, particularmente no que respeita à distinção entre uma *rapariga Mwarusi* e uma *Guia Mwarusi*. Neste sentido, foi questionado “*Quais as responsabilidades de uma Guia Mwarusi?*”. A maioria das participantes referiu como responsabilidades “*ajudar as Mwarusi*”, “*dar conselhos*”, “*ajudar a Mentora*”, “*ser responsável*” e “*ter bom aproveitamento escolar*”.

Quadro 10 “Quais as responsabilidades de uma Guia Mwarusi?”

Respostas comuns	Nº de res.
Ajudar a Mentora.	2
Ajudar as Mwarusi.	3
Não fazer coisas ruins.	1
Dar conselhos.	3
Ser responsável.	2
Ter bom aproveitamento escolar.	2

7.4 Percepção das mudanças evolutivas na vida das Guias Mwarusi

Compreender as mudanças evolutivas desde o início do projeto foi um dos objetivos desta pesquisa, não apenas as mudanças evolutivas observáveis, mas também a implicação destas mudanças nos seus planos de vida.

- Identificação Própria e autoestima: *Sabes quem és? Quem és? / Quando te olhas ao espelho, gostas do que vês?*
- Reconhecimento de Segurança e espaços seguros: *Tens amigas? As tuas amigas são boas? O que é um espaço seguro para ti?*
- Mudanças evolutivas na vida das Guias Mwarusi: *O que mudou na tua vida escolar desde que te tornaste uma Mwarusi? De entre os seguintes aspetos, quais os que achas que mudaram desde que és uma Guia Mwarusi? Que objetivos tens para o futuro? O que tens que fazer para chegar lá? Desde que és uma Mwarusi, houve alguma situação em que sentiste que o Projeto Mwarusi te ajudou a solucionar o problema? Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Guia Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro?*

7.5 Identificação própria e autoestima

A questão “*Sabes quem és? Quem és?*” revelou-se fundamental, como forma de compreender a construção de identidade individual das participantes: um meio para se compreender a construção da identidade social das participantes enquanto Guias Mwarusi. Enquanto esta questão foi colocada, as expressões foram semelhantes: entre sorrisos e um ar pensativo as respostas foram: “*Sim, sou uma menina*”, “*uma menina bonita*”, ou, “*uma Guia Mwarusi*”.

O papel da autoestima revela-se primordial, particularmente tratando-se de um projeto que visa promover o empoderamento das raparigas. A autoestima, sendo uma variável, quer da saúde mental quer motivacional, pode representar um importante contributo para a compreensão dos processos de adaptação aos vários acontecimentos que ocorrem durante a adolescência, sendo o ambiente familiar, a escola, a vida social, a comunidade, as relações pessoais e as experiências individuais fatores que também influenciam a autoestima de qualquer indivíduo. É neste sentido que o *Projeto Mwarusi* trabalha a questão do empoderamento das *Mwarusi* de diversas formas, nomeadamente através do empoderamento pessoal. Com o objetivo de compreender a relação entre a construção da sua identidade e a sua autoestima, foi ainda colocada a questão “*Quando te olhas ao espelho, gostas do que vês?*” e as respostas a esta questão foram unânimes e positivas “*Sim, gosto*” e “*Sim, claro!*”.

“Sim. Sou uma moça alegre, livre, respeitosa, responsável, que gosta de aprender com as pessoas.”
(Guia Mwarusi)

7.6 Reconhecimento de segurança e espaços seguros

Após uma breve análise sobre a construção de fronteiras da identidade Mwarusi, foi também importante perceber em que aspeto essa fronteira passa de emocional a física. As relações de amizade na adolescência têm implicações ao nível do autoconceito e da autoestima, assim, foi necessário perceber de que forma as participantes avaliam as suas amigas e que barreiras identificadas como emocionais as separam. Foi, então, questionado “*Tens amigas? As tuas amigas são boas?*”. A esta questão todas as participantes responderam “*Sim*”, acrescentando que “*algumas [amigas são] boas, outras não*”, bem como “*algumas são invejosas, dão maus conselhos*”. Através destas respostas foi perceptível que embora as participantes tenham um sentimento de identificação comum com as amigas, têm também noção das fronteiras e dos limites emocionais para com elas, identificando que algumas “*não são boas*”, distinguindo, assim, entre o que é seguro e não seguro para as mesmas.

Quadro 11 “*Tens amigas? As tuas amigas são boas?*”

Respostas comuns	Nº de resp.
Algumas boas, outras não.	3
Algumas são invejosas, dão maus conselhos.	3

Esta perceção de segurança torna-se fundamental e crítica. Particularmente quando se passa de uma barreira emocional para uma barreira física, através da identificação de espaços seguros e dos espaços de vulnerabilidade acrescida, ou de risco, na comunidade. Tendo conhecimento da importância da identificação destes espaços, foi questionado “*O que é um espaço seguro para ti? Dá exemplos*”. A esta questão todas as participantes responderam identificando quais as considerações para a identificação de um espaço seguro, referindo que um espaço seguro é “*um espaço onde nos sentimos seguras*”, “*um lugar onde não temos medo de estar*”, “*um espaço que não tem bandidos nem animais que mordem*” e “*o local onde ocorrem as sessões*”. Ainda, quando solicitados exemplos de espaços seguros, identificaram *a escola, a sua casa, locais de culto, o hospital e o espaço da Girlmove /Helpo*.

Quadro 12 “*O que é um espaço seguro para ti? Dá exemplos*”

Respostas comuns	Nº de resp.
Escola	6
Casa	3
Igreja	4
Mesquita	1
Hospital	1
Espaço Girlmove / Helpo	2

O reconhecimento dos espaços seguros na comunidade é um dos sinalizadores de sucesso do projeto, visto que através da identificação dos mesmos as raparigas terão maior facilidade em reconhecer riscos

adjacentes à sua exposição a vulnerabilidades exteriores aos “*espaços seguros*” e recorrer a estes como espaços de proteção e de confiança.

7.7 Reconhecimento de mudanças evolutivas nas suas vidas

Aumentar a autoestima, reduzir o isolamento social, promover a continuação da educação formal, através da transição do ensino básico para o secundário, melhorar a saúde e segurança das raparigas, bem como reduzir o número de casamentos e gravidezes precoces são alguns dos objetivos do *Projeto Mwarusi*. Deste modo, ter conhecimento das mudanças evolutivas na vida das *Guias Mwarusi*, desde a sua entrada no Projeto, é um dos pontos mais relevantes para a avaliação do impacto das sessões ao longo do seu primeiro ano de implementação. A questão “*O que mudou na tua vida escolar desde que te tornaste uma Mwarusi?*” foi colocada no âmbito de perceber qual o reconhecimento que as participantes têm das mudanças já ocorridas na sua vida escolar desde a sua adesão ao projeto.

Quadro 13 “*O que mudou na tua vida escolar desde que te tornaste uma Mwarusi?*”

Concepções comuns	Nº de res.
Comportamento.	6
Modo de viver.	2
Melhorou a economia.	1
Modo de estar perante os outros.	4

“Acho que o comportamento, o modo de viver com as pessoas, o modo de conversar. Aprendi como me comportar com as pessoas, na sociedade, a escola e com as amigas.”
(Guia Mwarusi)

As concepções comuns relativamente às mudanças notórias identificadas pelas participantes foram maioritariamente ao nível do *comportamento*, mas também no *modo de estar perante os outros*, no seu *modo de viver* e na sua *economia*. A identificação e o reconhecimento das mudanças positivas referidas pelas participantes são também indicadores de sucesso do projeto que comprovam o sucesso das sessões desenvolvidas. Ainda com o objetivo de compreender em que aspetos as *Guias Mwarusi* mais sentem que o projeto influenciou as suas vidas foi questionado “*De entre os seguintes aspetos, quais os que achas que mudaram desde que és uma Guia Mwarusi?*”. Com esta questão procurou-se compreender o reconhecimento de mudanças evolutivas específicas na vida das participantes. Assim, foi pedido às participantes que escolhessem entre as seguintes respostas: “*Aumentou a tua autoestima*”, “*Aumentou o teu aproveitamento escolar*”, “*Aumentou a tua capacidade de gerir situações do dia-a-dia*” ou “*Não mudou nada*”.

Quadro 14 “*De entre os seguintes aspetos, quais os que achas que mudaram desde que és uma Guia Mwarusi?*”

Respostas comuns	Nº
Aumentou a tua capacidade de gerir situações do dia-a-dia;	2
Aumentou o teu aproveitamento escolar;	2
Aumentou a tua autoestima;	2

Após uma breve análise das mudanças evolutivas assinaladas, foi ainda fundamental conhecer os objetivos que as participantes demonstram ter para o seu futuro e quais os esforços reconhecidos como necessários para o cumprimento desses objetivos. Assim, foi colocada a questão “*Que objetivos tens para o futuro?*”. Todas as participantes identificaram objetivos profissionais, o seu desejo comum de “*estudar para entrar na Universidade*” e a ambição por áreas como a medicina, educação e advocacia.

Quadro 15 “*Conceções comuns quanto à questão “Que objetivos tens para o futuro?”*”

Respostas comuns	Nº de res.
Médica	2
Professora	3
Advogada	1

Quando colocada a questão “*Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Guia Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro?*” foram novamente identificadas mudanças ao nível do comportamento, do respeito e da sua responsabilidade: “*Aprendi como respeitar os outros*”, “*Aprendi a ter higiene, a não deixar de estudar*” e “*Estudar [para] ser Professora.*”. Estas respostas demonstram uma evolução positiva no reconhecimento de mudanças que possibilitam uma melhoria na qualidade de vida das *Mwarusi*, através da possibilidade de continuação dos estudos e da crença num futuro profissional. Posteriormente, foi ainda questionado “*Desde que és uma Mwarusi, houve alguma situação em que sentiste que o Projeto Mwarusi te ajudou a solucionar o problema?*”. A maioria das participantes teve dificuldade em responder a esta questão por não compreender a pergunta. No entanto, três *Guias* responderam referindo a importância dos conselhos das *Mentoras*, sendo que os mesmos as ajudaram na forma de se comportarem e de fazerem a sua vida de forma diferente, referindo que “*Quando me diziam - Não faças isso!, eu fazia, agora aprendi que quando algo é mau, não devo fazer.*” Uma das participantes referiu também que “[*Se já fosse Mwarusi*] não teria ficado grávida, se fosse hoje, não ia acontecer”, reconhecendo o impacto do projeto ao nível da mudança de comportamentos, nomeadamente na redução dos casamentos e gravidez precoce.

7.8 Reconhecimento de figuras representativas

As figuras representativas identificadas apresentam características relacionadas com o que as participantes anteriormente definiram como “*bom comportamento*” e “*ajuda ao próximo*”. Este reconhecimento de figuras representativas revela-se também essencial, particularmente quando as próprias *Guias* pensam nas mudanças evolutivas do seu futuro, tendo a figura representativa como exemplo para alcançar os seus objetivos. À questão “*Quem em particular te influenciou em ser uma Guia Mwarusi?*” permitiu a apresentação de várias figuras representativas / agentes de mudança que influenciaram as *Guias Mwarusi*, entre as respostas são destacadas “*Médicas*”, “*a minha irmã porque trabalha bem, é bem comportada e ajuda muito na família.*” e “*as Mentoras*”, referenciadas também como influência para as participantes.

7.9 Avaliação do projeto na ótica das *Guias Mwarusi*

Nesta última fase do questionário às *Guias Mwarusi*, foi pretendido que as mesmas tivessem o protagonismo de avaliação do Projeto. Deste modo, procurou saber-se o que consideram “*mais interessante no projeto*”, quais as sessões com que melhor se identificam e qual o seu reconhecimento individual do impacto do projeto na comunidade, ou, o que consideram ser necessário para que existam mais raparigas como elas.

7.9.1 Identificação com o *Projeto Mwarusi*

Com a questão “*O que gostas mais no Projeto Mwarusi?*”, pretendeu-se que as *Guias Mwarusi* definissem a sua identificação com o projeto. As respostas obtidas foram maioritariamente relacionadas com “*aprender coisas novas*” e “*ajudar e ensinar as Mwarusi*”, o que ilustra o reconhecimento da educação não formal no contexto do projeto, não só como beneficiária do projeto, através da aprendizagem de “*coisas novas*”, como através do seu papel de agente de mudança ajudando as “*Mwarusi*”.

Quadro 16 “*O que gostas mais no Projeto Mwarusi?*”

Respostas comuns	Nº de res.
Ajudar e ensinar as Mwarusi.	2
Aconselhar	1
Aprender coisas novas.	5
Brincar	1

“De aprender coisas novas. O projeto é importante porque aprendo outras coisas, faço experiências com as outras; algumas coisas que tinha dificuldade aprendi a ultrapassar.”
(Guia Mwarusi)

“Gosto de ensinar as Mwarusi. Gosto muito [do projeto] porque lá aprendo muita coisa, porque [o projeto] ajuda as meninas que não tinham condição de estudar.”
(Guia Mwarusi)

“Gosto de todas. Aprendi que uma pessoa sem fazer a higiene não fica bonita, aprendi o modo de cozinhar (...)”
(Guia Mwarusi)

7.9.2 Avaliação do *Projeto Mwarusi*

A questão “*Quais as sessões do Projeto que mais gostaste?*” foi colocada de forma a perceber de que modo as sessões foram importantes para as participantes e de que modo contribuem para os diversos fatores de mudança identificados ao longo desta investigação.

Quadro 17 “*Quais as sessões do Projeto que mais gostaste?*”

Respostas comuns	Nº
Cozinha	3
Higiene Pessoal	4
Higiene dos Alimentos	2

As sessões de cozinha, higiene pessoal e higiene dos alimentos foram identificadas pelas participantes como as sessões de educação não formal que mais gostaram durante o projeto. Por último, foi colocada a questão “*O que achas que pode ser melhorado no Projeto Mwarusi?*”. A esta questão as participantes mostraram-se pensativas, mas ainda assim deram respostas unânimes: “*(...) as mentoras e guias devem estar sempre unidas.*”, “*haver mais jogos e dança*” e “*Ouvi dizer que o projeto é de 2 anos, gostava que fosse de muitos anos para outras meninas mudarem de comportamento e haver menos casamentos prematuros*”.

Com estas respostas foi possível clarificar não só a importância atribuída à relação *Guia-Mentora* e às atividades desenvolvidas nas sessões, como também o facto de se demonstrar como uma preocupação por parte das *Guias* do projeto, a possibilidade de o mesmo não continuar após o seu término em 2016 e reconhecendo, desde já, a importância da sua continuação “*para outras meninas mudarem de comportamentos e haver menos casamentos prematuros*”.

“Gosto das Mwarusi e das Mentoras. [O projeto é importante] porque mudou a minha vida, o meu comportamento. É o último ano do projeto, preocupa-me.”
(Guia Mwarusi)

“Ouvi dizer que o projeto é de 2 anos, gostava que fosse de muitos anos para outras meninas mudarem de comportamento e haver menos casamentos prematuros.”
(Guia Mwarusi)

7.9.3 Impacto do Projeto e mudanças evolutivas

A questão “*Na tua opinião, que mudanças são necessárias na Comunidade para existirem mais raparigas como tu?*” surge com o objetivo de perceber e analisar se as participantes se sentem como um agente de mudança na comunidade e para uma melhor perceção das mudanças que consideram ser necessárias na comunidade para que o exemplo delas seja seguido por mais raparigas. Assim, as respostas comuns revelaram “*(...) mais ajudas para o bairro*”, “*(...) mais aconselhamento e orientação (...)*” e “*(...) mais projetos como o Mwarusi*”. Foi também referido o impacto que o projeto tem atualmente na mudança de comportamentos e a sugestão para que existissem outros projetos que incluíssem também os rapazes da Comunidade.

“Precisam de uma orientação, por exemplo, o Projeto Mwarusi já está a diminuir o mau comportamento. Se existisse [este projeto] para os rapazes também seria bom.”
(Guia Mwarusi)

Esta última questão foi analisada como um resumo das questões colocadas às participantes ao longo da entrevista, dando-lhes a possibilidade de refletirem não só sobre o seu papel enquanto agentes de mudança, o impacto que o *Projeto Mwarusi*, desde já, apresenta na sua comunidade, mas também, e em particular, sobre a durabilidade do projeto de forma a atingir outras raparigas da comunidade e a viabilidade de aplicabilidade do mesmo aos rapazes da comunidade.

8. Análise dos resultados obtidos por questionário online às Mentoras Mwarusi

Quando aplicados os questionários online, um dos critérios fundamentais foi a manutenção da confidencialidade das participantes. Por este motivo, não foi solicitada a sua identidade nos questionários e foi apenas utilizada a informação conhecida no âmbito do projeto.

8.1 Caracterização das Mentoras Mwarusi

Para a realização desta pesquisa, o presente questionário foi aplicado a oito *Mentoras Mwarusi*, sendo que uma é também Gestora de Projeto, à qual foi aplicado o mesmo questionário, mas sem possibilidade de avaliar o seu trabalho de gestão. De entre as oito, quatro encontram-se na faixa etária entre os 20 e os 25 anos, três entre os 25 e os 30 anos e, por último, uma com mais de 30 anos de idade. Relativamente ao seu nível de escolaridade, sete têm licenciatura e uma tem bacharelato. De relembrar que as Mentoras do *Projeto Mwarusi* são também formandas do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social.

Nesta fase do questionário o objetivo foi de compreender a construção da identidade *Mwarusi* e a forma como as *Mentoras* do projeto se identificam.

8.2 Construção social da identidade Mwarusi

Com a questão “*Para ti, em que consiste o Projeto Mwarusi?*”, o objetivo é conhecer a perceção das participantes perante o projeto e compreender se esta vai ao encontro da visão e missão do *Projeto Mwarusi*.

De entre as várias respostas, foram abordadas concepções comuns, tais como: o âmbito do projeto no sentido em que este é um “*programa alargado da área social*” ou mesmo um projeto de “*desenvolvimento social*”, dirigido a “*raparigas do bairro de Marrere*” e que tem como objetivos o “*desenvolvimento da autoestima*”, a “*valorização da escola*”, a “*promoção das raparigas nos aspetos de saúde, educação*” e que permite proporcionar às mesmas um “*futuro brilhante*”, através da “*formação de uma nova personalidade*” e utilizando-as como “*motores de desenvolvimento da sua comunidade, do seu bairro e da sociedade*” o que permitirá “*tornar as Mwarusi mulheres de garra*”. Assim, foi possível identificar nas respostas das participantes o que são, em suma, os objetivos do projeto.

8.3 Construção da identidade enquanto Mentora Mwarusi

Nesta secção, o objetivo é compreender a construção da identidade criada pelas *Mentoras Mwarusi*: *Quem são? O que faz delas diferentes? Quais as suas responsabilidades?*

Tendo definido este objetivo, foi então questionado “*Para ti, o que é ser Mentora do Projeto Mwarusi?*”, de modo a compreender e analisar a perceção da sua própria identidade *Mwarusi*. De entre

várias respostas, as Mentoras identificaram-se como “*formadora, amiga, irmã, companheira (...)*”, “*orientadora*”, “*alguém em quem podem confiar e que sente aquilo que elas sentem*”, que está “*sempre presente na vida das Mwarusi e as apoia incondicionalmente*”. As participantes acrescentaram, ainda, o que acreditam serem critérios inerentes ao seu cargo, refletindo que a Mentora é “*uma pessoa com espírito humanitário, com vontade e que acredita na mudança das meninas*”, “*alguém com capacidade de liderança para mudar a vida das Mwarusi positivamente*” e “*alguém disposto a participar na vida daquelas adolescentes*”.

Ser uma Mentora é, na perspectiva das participantes, “*ser um exemplo a seguir*”, ser uma “*pessoa capaz de falar e influenciar as outras com a sua voz, a sua atitude*”, “*respeitar, acima de tudo, todos independentemente da cor, raça, sexo ou idade*”, “*ser o espelho onde se refletem aspetos positivos, alguém que inspira confiança no seio de uma comunidade, uma lutadora, uma pessoa que vence obstáculos e ultrapassa os seus próprios limites, uma pessoa que aprende com cada erro cometido e a cada lição dada*”. Com estas respostas, as participantes foram ao encontro de expressões utilizadas também pelas *Guias Mwarusi* ao definir a sua relação com as *Mentoras*, referindo o seu papel de apoio, de orientação e companheirismo.

8.4 Perceção das mudanças evolutivas na vida das Mentoras Mwarusi

Nesta fase, o objetivo é compreender as mudanças evolutivas desde o início do projeto, ou seja, perceber as mudanças observáveis quanto ao impacto do projeto nos seus planos de vida. Assim, esta fase da entrevista foi dividida em duas secções:

- Reconhecimento enquanto Mentora Mwarusi: *Em que te sentes diferente ao ser uma Mentora do Projeto Mwarusi?*

- Reconhecimento das mudanças evolutivas na vida das Mentoras Mwarusi: *De entre os seguintes aspetos, quais os que consideras que mudaram desde que és uma Mentora Mwarusi? Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Mentora Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro?*

8.4.1 Reconhecimento enquanto Mentora Mwarusi

A questão “*Em que te sentes diferente ao ser uma Mentora do Projeto Mwarusi?*” revela-se fundamental como forma de compreender a construção da sua identidade enquanto agentes de mudança do *Projeto Mwarusi* e na comunidade. De um modo geral, as Mentoras Mwarusi identificaram que a aprendizagem e valorização dada ao que está em seu redor foi uma das capacidades adquiridas desde que se tornaram *Mentoras*. Referem que se sentem diferentes na “*forma de valorização das coisas e pessoas*”, consideram que ser agentes promotoras do projeto lhes permitiu ver “*que há pessoas realmente necessitadas*” e que a experiência adquirida dia após dia salienta essa mudança. As participantes referiram, ainda, que reconhecem a sua influência na vida das Mwarusi e acreditam que contribuir “*na mudança de vida de alguém, faz com que me sinta uma pessoa feliz*” e que isso faz com que se sintam “*com mais valor porque faço algo de valor pelas Mwarusi*”.

De um modo geral, as *Mentoras Mwarusi* consideram que se tornaram pessoas melhores, “mulheres de garra, que lutam para conseguir o que muitos acham impossível”, que se conhecem melhor a si próprias, que a sua autoestima aumentou e reconhecem que têm “responsabilidade acrescida”.

8.4.2 Reconhecimento de mudanças evolutivas nas suas vidas

Identificar as mudanças evolutivas que ocorrem nas suas vidas desde que iniciaram a sua função no *Projeto Mwarusi*, permite ter conhecimento da autorreflexão das Mentoras quanto à sua própria situação. A primeira questão colocada “*De entre os seguintes aspetos, quais os que consideras que mudaram desde que és uma Mentora Mwarusi?*” limitou-se a respostas fechadas entre: “Melhorou a tua autoestima”, “Melhorou o teu conhecimento da comunidade”, “Melhorou a tua capacidade de gerir situações” ou “Não melhorou nada”. A esta questão, a maioria das participantes responderam que “Melhorou a sua capacidade de gerir situações do dia-a-dia”.

A segunda questão colocada permitia às respondentes exprimirem abertamente a sua opinião: “*Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Mentora Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro?*”. A esta questão foram dadas várias respostas: “*A capacidade de planificar o que quero na vida e procurar sempre que possível realizar*”, “*Acreditar no meu potencial, nas minhas capacidades para tornar as minhas ideias numa realidade*”, “*Irei em algum momento trabalhar sobre as causas sociais, é bom sentir-se bem quando ajudamos alguém*”, “*Serei uma pessoa com menos dificuldades em resolver problemas (...) alguém que estará sempre disposta a ajudar o próximo.*”, “*Vou dar mais valor ao que tenho (...) e ser feliz a cada dia (...) tenho a certeza que sou alguém muito importante na minha sociedade.*”, “*A maneira como irei lidar com os problemas, resolver, encarar, comportar (...)*” e por último “*Não só vai como já é diferente! Aprendi que com determinação, muita humildade e simplicidade se pode chegar onde se deseja e cheguei a uma conclusão: Eu tenho muita sorte!*”.

Com estas questões as mentoras refletiram sobre as mudanças evolutivas que ocorreram nas suas vidas desde que fazem parte do *Projeto Mwarusi* e referiram particularmente mudanças relacionadas com a sua autoestima, a sua aprendizagem, a sua capacidade de resolver problemas e de apoiar o próximo, como mudanças que têm influência no seu dia-a-dia e no seu futuro.

8.5 Avaliação pelas Mentoras Mwarusi

Foi também pretendido que as participantes avaliassem o *Projeto Mwarusi* de modo a identificarem o que mais gostam no projeto, quais os desafios encontrados ao longo do mesmo (até à data) e de que forma consideram ter contribuído para mudanças evolutivas na vida das raparigas *Mwarusi*. Por último, foi importante percebermos como avaliam o seu próprio desempenho na implementação do *Projeto Mwarusi*.

8.5.1 Identificação com o Projeto

Nesta secção foi pretendido que as Mentoras definissem como se identificam com o projeto: “*O que gostas mais no Projeto Mwarusi?*”. A esta questão, as respostas obtidas foram maioritariamente em torno da importância da aprendizagem e do seu impacto no apoio à comunidade.” *A aproximação com as direções das escolas (...) o amor e o respeito depositados pelas famílias (...)*, “*(...) aprender coisas novas, a relação com as meninas (...)*”, “*(...) o facto de saber que estou a fazer a diferença ajudando a desenvolver a autoestima de cada menina*”, “*as formações que tenho obtido dentro do projeto*”, “*[de] contribuir para a melhoria da qualidade das competências de literacia (...) [da] responsabilidade e acima de tudo [de] me sentir importante e como um espelho na vida delas*”. Ao longo das respostas dadas, as Mentoras foram reconhecendo a sua aprendizagem durante o projeto e a sua responsabilidade ao serem agentes de mudança e, particularmente “*um espelho*” na vida das *Mwarusi*.

Foi, ainda, importante conhecer os desafios encontrados pelas participantes no desenvolvimento do projeto, sendo que as mesmas referiram como dificuldades: “*Garantir que todas as Mwarusi saibam ler e escrever*”, “*quando uma Mwarusi [me disse] que não sabia ler nem escrever e que queria que eu lhe ensinasse*”, “*fazer com que elas saibam que são importantes e que se devem preservar*”, “*com que elas entendam que elas podem ser alguém na vida por meio dos estudos*”, “*entender o real motivo do casamento precoce*” e “*fazer com que elas saibam que não devem engravidar e casar cedo (...)*”. Uma das questões que referem ter ouvido por parte da comunidade no início do projeto foi “*Acham que vão mudar essas meninas?*” e referem, assim, que esse foi um dos desafios enfrentados – o descrédito da comunidade face a projeto e resistência à mudança, a crença de que a responsabilidade é das raparigas. Assim, referem que poder comprovar que a mudança é de facto possível, foi muito importante para elas.

“*Os desafios foram inúmeros*” referem, “*entrar para uma nova comunidade com culturas e idiomas diferentes*”, “*ir à comunidade sem nada a dar na ótica deles e marcar a presença tão desejada quanto é hoje*” “*respeitando os valores de cada [um]*” e “*mudar a mentalidade dos pais em relação às prioridades na vida das raparigas*”. Ao mesmo tempo foram, igualmente, apontadas como dificuldades questões subjacentes às condições de vida da população, referindo que foi um desafio “*nas visitas domiciliárias encontrar meninas com péssimas condições*”.

“*De que forma achas que contribuíste para que as raparigas do projeto mudassem as suas vidas?*” foi uma das questões colocadas às mentoras, com o objetivo de proporcionar um entendimento entre o reconhecimento das mudanças evolutivas, os desafios encontrados e os objetivos alcançados. Nas diversas respostas das mentoras, podemos verificar que todas reconhecem ter contribuído para mudanças evolutivas na vida das *Mwarusi*. Através da educação informal, as Mentoras consideram ter contribuído ao ser “*um exemplo para elas*”, “*estando presente todos os dias na vida delas*”, “*orientando para um bom caminho, aconselhar, transmitir confiança, amizade e afeto*”, “*explicando*

como devem agir no seu dia-a-dia”, contribuindo no conhecimento sobre “*saúde, higiene*” e para uma melhor valorização da escola: “*muitas raparigas que não sabiam perfeitamente ler e escrever tiveram a oportunidade de melhorar não só a leitura e a escrita (...)*”. As participantes referiram, ainda, reconhecer que as raparigas “*dão mais valor à escola (...) e já sabem identificar uma situação de perigo (...) e mecanismos para se precaver[em] de tal situação (...)*”; o que são, portanto, indicadores de sucesso do *Projeto Mwarusi* e das metodologias implementadas.

8.5.2 Avaliação do seu desempenho

“*De modo geral, como avalias o teu desempenho ao longo do projeto?*” foi a questão colocada às mentoras. Para evitar uma disparidade de resultados através de respostas abertas, esta questão foi limitada a uma escala de seis hipóteses, nas quais um (1) equivale a “*Péssimo*” e seis (6) equivale a “*Excelente*”. As respostas obtidas foram entre os valores cinco (5) e seis (6), tendo apenas uma resposta representado o valor quatro (4). Assim, podemos referir que, de um modo geral, as mentoras consideram que a sua prestação no projeto foi positiva.

8.5.3 Avaliação do projeto e Trabalho em Equipa

Um dos aspetos fundamentais do *Projeto Mwarusi* é o trabalho em equipa, visto que enquanto agentes de mudança na comunidade a sua função deixa de ser individual para ser coletiva. Deste modo, permitir que as mentoras façam uma avaliação do trabalho em equipa e do desempenho da mesma no cumprimento dos objetivos inicialmente projetados é essencial. Assim, foram colocadas quatro questões fundamentais “*Para ti, qual a importância do trabalho em equipa?*”, “*Quais os aspetos em que consideras que a Equipa poderia ter tido melhor desempenho?*”, “*Quais consideras serem os pontos fracos de Equipa?*” e, por último, “*De um modo geral como avalias o trabalho em Equipa?*”.

Às três primeiras questões foi permitido que mentoras dessem respostas abertas, sendo que a última foi limitada à avaliação mencionada anteriormente com valores acordados entre um (1) correspondente a “*Péssimo*” e seis (6) correspondente a “*Excelente*”.

À primeira questão “*Para ti, qual a importância do trabalho em equipa?*”, as mentoras responderam de forma positiva, reconhecendo que o trabalho em equipa “*é muito importante*”, pois permite “*uma cooperação conjunta de ideias e opiniões*”, bem como “*ter mais ideias em relação a um assunto*”, “*ajudar a melhorar vários aspetos dos membros da equipa*” e “*ajudar no desenvolvimento das atividades de forma coordenada*”. As mentoras referiram ainda que o trabalho em equipa contribui para “*(...) [discutirmos] as nossas dificuldades, dúvidas e fracassos*”, “*tornando o trabalho mais simples e empolgante*” à medida que se encontram “*soluções para os diversos problemas e [se traçam] planos de ação*” que permitem “*atingir um único objetivo*” “*de forma eficiente*”.

Na segunda questão “*Quais os aspetos em que consideras que a Equipa poderia ter tido melhor desempenho?*” as respostas foram mais relacionadas com qualidades e habilidades individuais que contribuem para a melhoria do trabalho em equipa, tais como empenho, seriedade, confiança, respeito

ajuda mútua e boa comunicação, considerando que “(...) *se quando tivéssemos um trabalho para fazer todas fizéssemos e colaborássemos com energia e dedicação [seria melhor], mas em algumas vezes isso não acontece deixando o trabalho nas mãos das outras.*”.

À terceira questão “*Quais consideras serem os pontos fracos da Equipa?*” as participantes responderam de forma mais abrangentes e abertas. As mentoras referiram com frequência a “*comunicação deficiente e ruidosa*”, a “*falta de seriedade no trabalho*”, a “*falta de união*” e a “*formação de grupinhos*” como fatores negativos que afetam a Equipa; mencionando também que, por vezes, existe “*falta de reconhecimento pelo trabalho dos outros*”, o que conduz à desvalorização “*dos colegas*”.

Por último, à questão “*De um modo geral, como avalias o trabalho em Equipa?*” as respostas variaram entre os valores cinco (5) e seis (6), com exceção de uma avaliação de três (3), considerando um (1) “*Péssimo*” e seis (6) “*Excelente*”. Assim sendo, podemos avaliar o trabalho geral da equipa entre Muito bom e Excelente, de acordo com a avaliação das mentoras.

8.5.4 Avaliação da Gestão do Projeto

Com o objetivo de ter também uma perspetiva por parte das mentoras no que respeita à gestão do projeto, foram então colocadas quatro questões “*Que tipo de apoio recibes, enquanto Mentora Mwarusi, por parte da Gestora de Projeto?*”, “*O que mais gostas no que respeita à Gestora de projeto?*”, “*O que achas que a Gestora de projeto poderia melhorar?*” e, por último, “*De um modo geral, como avalias o trabalho da gestora de projeto?*”.

À primeira questão “*Que tipo de apoio recibes, enquanto Mentora Mwarusi, por parte da Gestora de Projeto?*” as mentoras responderam abertamente “*Apoio em todas as vertentes, sejam assuntos de trabalho como assuntos pessoais*”, apoio no que respeita a “*logística de material*”, “*apoio moral*” e apoio circunstancial que implica a resolução de “*dificuldades que enfrentamos no campo*”.

“*O que mais gostas no que respeita à Gestora de projeto?*” foi a segunda questão colocada. Nesta questão, as respostas dadas complementam-se, sendo que foi indicado que o que as mentoras mais gostam na Gestora de projeto é “*a colaboração que tem feito para achar soluções de um problema*”, “*a sua capacidade de comunicação*”, “*o apoio que ela dá às mentoras*”, “*a sua entrega no trabalho*”, o facto de “*saber dividir os momentos*” e a sua “*forma de resolver conflitos*”.

Quando questionado “*O que achas que a Gestora de Projeto poderia melhorar?*” foram sugeridas questões relacionadas com a resolução rápida de problemas, a escuta ativa pela “*opinião dos outros*”, a sua “*capacidade de dividir momentos*”, de “*respeitar os outros*” e “*de se expressar*”.

Por último, e relativamente à questão-chave de avaliação, “*De um modo geral, como avalias o trabalho da Gestora de Projeto?*”, as respostas variaram entre três (3) e quatro (4) valores, havendo apenas uma mentora avaliou como cinco (5), sendo que a escala varia entre um (1) “*Péssimo*” e seis (6) “*Excelente*”.

8.5.5 Avaliação da Direção do Projeto

Para avaliar a Direção do Projeto foram colocadas quatro questões: “*Que tipo de apoio recebes, enquanto Mentora Mwarusi, por parte da Direção do Projeto?*”, “*O que mais gostas no que respeita à Direção do Projeto?*”, “*O que achas que a Direção do Projeto poderia melhorar?*” e, por último, “*De um modo geral, como avalias o trabalho da Direção do Projeto?*”. A primeira e a última questão eram de resposta fechada, enquanto que as restantes eram de resposta aberta.

A primeira questão “*Que tipo de apoio recebes, enquanto Mentora Mwarusi, por parte da Direção do Projeto?*” permitiu a escolha entre diferentes respostas: “*Aconselhamento*”, “*Formação e apoio no desenvolvimento de capacidades*”, “*Conhecimento e prática para trabalhar com comunidades*” e “*outro*”. Cinco (5) mentoras identificaram o apoio recebido no âmbito da “*Formação e apoio no desenvolvimento de capacidades*”, uma (1) mentora referiu “*Conhecimento e prática para trabalhar com comunidades*” e duas (2) mentoras referiram “*outro*” como opção, sem especificar.

“*O que mais gostas no que respeita à Direção do Projeto?*” foi a segunda questão colocada, sendo que as respostas estiveram em torno de “*os desafios que enfrentamos com sucesso*”, “*a paciência de dar informação a cada uma individualmente*”, “*o espírito e vontade de trabalhar*”, “*o respeito (...)com as mentoras*”, a “*comunicação*”, o “*apoio que recebemos no nosso dia-a-dia*”, o “*apoio moral e profissional*” e, por último, “*a clareza em todos os aspetos*”.

Na questão “*O que achas que a Direção poderia melhorar?*”, as mentoras referiram questões de logística como “*os materiais de trabalho, que não são suficientes, como o caso dos computadores*” e “*outro material necessário para o desenvolvimento das atividades*”; bem como questões como a “*motivação dos trabalhadores*” e o “*cumprimento do prometido*”. Nesta questão foi ainda sugerido que “*apoiar as Mwarusi mais desfavorecidas no que tange à saúde, por exemplo, numa situação em que as Mwarusi se encontram doentes, poderiam ajudar com o hospital*” poderia ser tido em conta para o melhoramento do projeto.

“*De um modo geral, como avalias o trabalho da Direção do Projeto?*” foi a última questão colocada, sendo esta uma pergunta de resposta fechada de escolha entre valores de um (1) a (6), que representam respetivamente a satisfação conotada de “*Péssima*” a “*Excelente*”. Nesta questão as respostas foram maioritariamente unânimes, entre os quatro (4) e os cinco (5) valores e apenas uma resposta com a avaliação de três (3). Assim sendo, a avaliação das mentoras relativamente ao desempenho da Direção foi particularmente positiva.

IV PARTE – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

As diferenças de género são constituídas hierarquicamente e a construção social de ser homem tem, muitas vezes, um maior status do que a construção social de ser mulher. É esta construção social de género, influenciada pelas diversas formas de poder, cultura e tradição, que contribui para a desigualdade de género e exclusão social. O papel do Estado e de outros organismos internacionais revela-se fundamental na promoção de medidas e programas que legitimem a equidade social, através

da participação, oportunidade económica, empoderamento político e conquistas nas áreas da saúde e educação.

Sendo que, para uma avaliação do empoderamento é necessário identificar e mapear relações de poder bem como a resistência à mudança desses próprios limites, foi necessário aprofundar as questões culturais mencionadas ao longo deste estudo. Assim, consoante referido anteriormente, existem estruturas de poder que têm influência na equidade de género, nomeadamente através do modelo escolar, isto é, uma estrutura que manifesta valores culturais trazidos do processo de socialização primária com a família, que se caracteriza pela dominação do homem nos processos de tomada de decisão. O mesmo foi possível comprovar no que respeita a situações de assédio sexual dentro da própria escola, na qual são tomadas medidas de punição das raparigas que engravidam, em vez de ser encontrada uma solução para a raiz do problema.

Considerando a educação como exemplo, poderemos verificar que os constrangimentos de ação são significativamente diferentes entre homens e mulheres. Comparadas as matrículas nas escolas primárias, as taxas de conclusão de ensino e os níveis de alfabetização de cada grupo, pode ser verificado que continuam a ser apresentados resultados inferiores no caso das raparigas. Após uma análise aprofundada sobre a história e a cultura moçambicana, bem como a influência das suas tradições na sexualidade dos rapazes e das raparigas, bem como sobre as representações de poder existentes na comunidade foi, então, realizado o estudo aprofundado do *Projeto Mwarusi* e dos seus objetivos de intervenção, que nos conduziu aos objetivos deste estudo, permitindo-nos uma melhor compreensão do projeto e do seu impacto. Deste modo, os principais objetivos desta dissertação foram os de conhecer a realidade da comunidade de Marrere através do conhecimento da perspetiva individual das *Guias* e *Mentoras Mwarusi* face ao projeto; a análise do impacto das metodologias utilizadas no alcance dos objetivos definidos; a avaliação do projeto na ótica das *Mentoras Mwarusi*; o reconhecimento do impacto do projeto na comunidade e, por último, a perceção de uma possível generalização de resultados e viabilidade de implementação da metodologia utilizada noutras comunidades.

No decorrer desta pesquisa foi possível entender que tanto *Guias* como *Mentoras Mwarusi*, se identificam com o Projeto, contribuindo com conceções comuns quanto ao facto de serem *Guias/Mentoras Mwarusi*. As primeiras referindo conceções como: uma menina “bonita”, “responsável” ou mesmo “capaz de estudar”; as segundas referindo as suas características enquanto *Mentoras Mwarusi*, isto é, ser “paciente”, “educada”, “um exemplo a seguir” ou mesmo “alguém que dá bons conselhos”. Assim, é possível concluir que, tanto *Guias* como *Mentoras Mwarusi*, identificam o seu papel enquanto representantes do *Projeto Mwarusi* e caracterizam-no positivamente, sendo que ser “capaz de estudar”, por exemplo, nos remete para uma associação à escola, como algo importante na vida da participante. Ao mesmo tempo que ser “um exemplo a seguir” demonstra que o papel e a responsabilidade de ser *Mentora* é algo refletido não só pelas próprias, mas também pelas raparigas do *Projeto Mwarusi*. Neste mesmo âmbito, quando questionadas sobre as diferenças entre ser um

membro do *Projeto Mwarusi* e as raparigas que não fazem parte do projeto, as Guias referiram que “as outras” [raparigas, que não fazem parte do projeto] “*têm um comportamento e atitude diferente*”, “*são mal comportadas*” ou “*não são responsáveis*”, revelando assim, o modo como se sentem diferentes das “*outras*” raparigas que não fazem parte do projeto, identificando a diferença entre o “*nós*” e o “*outro*”.

Aumentar a autoestima, reduzir o isolamento social, promover a continuação da educação formal através da transição do ensino básico para o secundário, melhorar a saúde e a segurança das raparigas, bem como reduzir o número de casamentos e gravidezes precoces são alguns dos objetivos do *Projeto Mwarusi*, sendo a autoestima e a identificação de espaços seguros considerados dois pontos fundamentais do curriculum do mesmo. Assim, com o objetivo de se compreender se as metodologias utilizadas no projeto têm o impacto pretendido, foram ainda colocadas questões relacionadas com a autoestima e a identificação de espaços seguros. A estas questões as participantes responderam “*sim, sou uma menina*” ou “*uma menina bonita*” e demonstraram reconhecer os espaços seguros como “*um espaço onde nos sentimos seguras*” ou “*um lugar onde não temos medo de estar*”, dando exemplos como a “*escola*”, “*casa*” ou “*locais de culto*”. No que respeita à identificação de mudanças evolutivas enquanto *Guias Mwarusi*, as conceções mais comuns foram ao nível do “*comportamento*” e do “*modo de estar perante os outros*”, referindo ainda que desde que são raparigas *Mwarusi* sentem que a sua autoestima aumentou, bem como aumentou o seu aproveitamento escolar. Esta realização de alterações significativas desde que as raparigas integraram o *Projeto Mwarusi* revelam a importância do mesmo e o seu impacto nas suas vidas.

A identificação das Mentoras como figuras representativas para as *Guias Mwarusi* pode também apresentar-se como um aspeto positivo e fundamental no impacto do projeto. Ainda, frases como “*O projeto é importante porque aprendo outras coisas, faço experiências com as outras; algumas coisas que tinha dificuldade aprendi a ultrapassar*”, “*Gosto muito [do projeto] porque lá aprendo muita coisa, porque [o projeto] ajuda as meninas que não tinham condição de estudar*”, “*[O projeto é importante] porque mudou a minha vida, o meu comportamento. É o último ano do projeto, preocupame*”, ou mesmo “*Ouvi dizer que o projeto é de 2 anos, gostava que fosse de muitos anos para outras meninas mudarem de comportamento e haver menos casamentos prematuros.*”, revelam a satisfação para com o projeto e o impacto que este tem nas suas vidas.

Com a realização de entrevistas semiestruturadas às *Guias Mwarusi*, foi, então, possível compreender o impacto do projeto no seu processo de socialização e por sua vez o impacto do mesmo na comunidade, conotando positivamente a identificação da mudança de comportamento e das responsabilidades enquanto *Guias Mwarusi*, o aumento da sua autoestima e confiança em “*ser capaz*”, ao mesmo que as próprias *Guias* identificam o projeto como essencial na comunidade para que mais raparigas tenham a oportunidade de “*mudar o seu comportamento*”.

O testemunho das *Guias e Mentoras Mwarusi* ao longo deste estudo permite uma avaliação positiva do projeto no que respeita aos objetivos previamente definidos, sendo que no caso das

Mentoras revela, ainda, o alcance positivo dos objetivos do projeto, nomeadamente através de: maior acesso a melhores oportunidades de emprego, o aumento da possibilidade de criar um impacto social positivo, uma maior capacidade de influência e intervenção e o acesso a uma maior rede de contactos e recursos. As *Mentoras Mwarusi*, não só descrevem o projeto de forma a espelhar os seus objetivos, referindo que este é um projeto de “*desenvolvimento social*”, no qual é trabalhado o “*desenvolvimento da autoestima*” e a “*valorização da escola*”; mas identificam-se ainda como “*formadora, amiga, irmã, companheira (...)*”, “*orientadora*” ou, mesmo, “*alguém em quem podem confiar e que sente aquilo que elas sentem*”. No reconhecimento das mudanças evolutivas, as *Mentoras* referiram que o seu papel faz com que se sintam diferentes na “*forma de valorização das coisas e pessoas*”, através da sua contribuição “*na mudança de vida de alguém*” e que isso faz com que se sintam “*com mais valor porque faço algo de valor pelas Mwarusi*”. As *Mentoras* identificaram ainda que a sua participação no projeto “*Melhorou a sua capacidade de gerir situações do dia-a-dia*”, acreditando que o seu futuro será diferente, na medida que “*A capacidade de planificar o que quero na vida e procurar sempre que possível realizar*” ou mesmo referindo que “*Acreditar no meu potencial, nas minhas capacidades para tornar as minhas ideias numa realidade*”. Aqui, novamente, se veem espelhados dois dos objetivos do *Projeto Mwarusi*, nomeadamente: a promoção e o desenvolvimento de competências sociais das participantes e a criação e o desenvolvimento de habilidades que as *Mentoras* possam utilizar para o seu desenvolvimento pessoal e para o desenvolvimento da comunidade.

Foi, ainda, importante conhecer os desafios encontrados pelas *Mentoras* no desenvolvimento do projeto, sendo que as mesmas referiram como dificuldades: “*Garantir que todas as Mwarusi saibam ler e escrever*”, “*fazer com que elas saibam que são importantes e que se devem preservar*”, fazer “*com que elas entendam que elas podem ser alguém na vida por meio dos estudos*”, entre outros aspetos. Por último, as *Mentoras* acreditam ter contribuído para fazer a diferença, através da educação informal, sendo “*um exemplo para elas*”, “*estando presente todos os dias na vida delas*” e “*orientando para um bom caminho, aconselhar, transmitir confiança, amizade e afeto*”, reconhecendo que as *Mwarusi* “*dão mais valor à escola (...)* e já sabem identificar uma situação de perigo (...) e mecanismos para se precaver[em] de tal situação (...)”, podendo assim comprovar, uma vez mais o impacto do projeto na vida das participantes, nomeadamente através da identificação de situações de perigo e de um aumento no seu empenho escolar, que se pretende, portanto que conduza à diminuição do abandono escolar, à diminuição do casamento prematuro e da gravidez precoce.

Os projetos de intervenção comunitária têm, tal como aconteceu no *Projeto Mwarusi*, de ser pensados a nível local, podendo ser realizada uma intervenção comunitária com o conhecimento da cultura e tradições. Assim, podem ser tidos em conta cinco passos necessários: “*O que é necessário mudar?*”, “*Como iremos saber?*”, “*Como iremos proceder?*”, “*Estamos a conseguir fazê-lo?*” e, por último, “*Foi útil? O que aprendemos?*”. Estes passos permitir-nos-ão refletir antes, durante e após a implementação de projetos que tenham como objetivo o empoderamento comunitário.

V PARTE – ANÁLISE DO DESENVOLVIMENTO DO PROJETO ENTRE 2013 E 2018

Após a análise e interpretação dos resultados desta dissertação e atendendo ao facto de os resultados da mesma serem referentes a 2015, foi então fundamental perceber o impacto do *Projeto Mwarusi* e Academia Liderança desde essa altura até à data de hoje. Assim sendo, foram solicitados os relatórios de atividades referentes aos anos 2013-2015, 2016 e 2017, permitindo-nos, assim, uma melhor análise da evolução do *Projeto Mwarusi* em Moçambique.

9. Relatório de Atividades 2013-2015

O relatório de atividades relativo aos anos 2013-2015 (*ver Relatório de Atividades 2013-2015, Girl Move Foundation*) permitiu verificar que entre os resultados alcançados no que respeita ao *Projeto Mwarusi* – Acredita em Ti, estão: o mapeamento do bairro de Marrere, os 7 espaços seguros identificados e recuperados, os 10 grupos de Mwarusis criados e em funcionamento, bem como o respetivo grupo de guias e mentoras Mwarusi, que prestam serviço comunitário fazendo o acompanhamento de grupos de 20-25 adolescentes no bairro de Marrere; foram ainda realizadas outras atividades, tais como a Feira das Profissões no bairro de Marrere, 40 sessões de habilidades para a vida, 35 sessões de apoio escolar e ainda visitas domiciliárias a seis famílias de raparigas do projeto.

De entre as 400 adolescentes que frequentaram o *Projeto Mwarusi*, 235 participaram de forma ativa durante os seus 18 meses de desenvolvimento, sendo que 74% das raparigas que frequentavam a 7ª classe, quando entraram no *Projeto Mwarusi*, transitaram para o ensino secundário, a média dos resultados do teste de literacia Early Grade Reading Assessment subiu de 22% para 36% e a taxa de assiduidade das *Mwarusis* às sessões e atividades propostas alcançadas foi de 70%.

Quadro 18 Progresso do Projeto (2014-2015) (%)

Mwarusis que dizem:	Março (2014)	Abril (2015)
“Sei quem sou e gosto de mim”	62	71,3
“Sei que tenho bons amigos”	68	68,4
“Sei como me proteger”	62	68,7
“Sou saudável”	53	71,7
“Tenho oportunidades”	68,75	74,8
“Não me casei”	90,7*	96
“Não engravidei”	91,5*	96

* Valores de controlo obtidos no mapeamento do Bairro de Marrere em entrevistas feitas aos agregados familiares, incluindo dados de raparigas entre os 10 e os 18 anos.

O Quadro 18 expõe que os resultados alcançados pelo projeto foram positivos, verificando-se um aumento significativo no reconhecimento das Mwarusis com o currículo do projeto.

Os resultados do *Projeto Mwarusi* contribuíram para a Estratégia Nacional para a Redução dos Casamentos Prematuros bem como para a Estratégia de Género do Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, que à data ainda se encontrava em elaboração.

O relatório realizado mostra, também, que o Projeto da Academia Liderança implementado em simultâneo teve também resultados muito positivos: o desenho do Programa Avançado de Liderança pelo Serviço e Empreendedorismo Social com parcerias de relevo, as 300 entrevistas para seleção de uma turma de 21 Mentoras, as parcerias formais e informais com 4 instituições do Ensino Superior com representação em Nampula e as parcerias nacionais e internacionais desenvolvidas com outras instituições de ensino igualmente importantes. Dos resultados alcançados verifica-se, ainda, o recrutamento de coordenadores pedagógicos para cada módulo do Projeto, bem como de 18 formadores para os Módulos da Academia, o desenho dos programas gerais e analíticos dos módulos de formação e a realização da formação inicial de formadores e de 4 sessões mensais de formação contínua em metodologias pedagógicas. Foi também desenhado e implementado o Sistema de Avaliação de Formadores, Formandos e Coordenadores e as 21 mentoras do Projeto prestaram serviço comunitário fazendo mentoria aos grupos de 20-25 adolescentes participantes do *Projeto Mwarusi*.

Entre 2013 e 2015, estes dois projetos estiveram na sua fase piloto, significando que os respetivos sistemas de Monitoria e Avaliação dos mesmos tiveram a dupla função de contribuir para a melhoria contínua das ações e dos seus benefícios para o público-alvo que delas usufruiu, bem como a função de sistematizar e registar lições aprendidas e boas práticas identificadas de forma a informar parceiros diretos estratégicos na definição das suas políticas e metodologias de trabalho.

10. Relatório de Atividades 2016

Tendo em conta os resultados positivos do projeto durante a sua fase piloto, foram então considerados como objetivos para 2016 o estabelecimento de parcerias nacionais com outra entidades que partilhem a mesma missão e valores que a Girl Move Foundation, bem como o recrutamento de um segundo grupo de mentoras (alunas da Academia de Liderança e Empreendedorismo Social), um aumento do envolvimento das comunidades, a implementação contínua da metodologia *Safe Spaces* com as raparigas *Mwarusi* e a utilização da experiência e boas práticas adquiridas para abranger mais comunidades em Moçambique (*ver Relatório de Atividades 2016, Girl Move Foundation*).

O *Projeto Mwarusi – Acredita em ti* foi implementado no Bairro de Marrere em Nampula com dois grupos diferentes de raparigas, tendo o primeiro sido implementado entre Março de 2014 e Abril de 2016 e o segundo entre Agosto de 2015 e Junho de 2017. Entre Julho de 2016 e Julho de 2017 o projeto foi já estendido a um terceiro e quarto grupo, na região de Napipine e novamente na região de Marrere.

As atividades traçadas e executadas permitiram alcançar resultados positivos, tais como: o trabalho comunitário e a mentoria de grupos de 20-25 raparigas adolescentes dos Bairros de Marrere e

Napipine realizados por 42 alunas da Academia de Liderança e Empreendedorismo Social (mentoras no *Projeto Mwarusi*); o aumento do número de raparigas participantes no projeto para 534 e a realização de duas sessões semanais do currículo (uma de competências para a vida e uma de apoio escolar). Estas atividades tiveram um impacto positivo nas raparigas que participaram no projeto, contribuindo para um aumento da transição para o ensino secundário de 35% para 83%, a redução da gravidez precoce de 46% para 13% e na diminuição da taxa de abandono escolar de 30% para 13%. Ao mesmo tempo, o *Projeto Mwarusi* contribuiu para o aumento dos resultados obtidos pelas *Mwarusis* na avaliação de leitura e escrita (conduzida com a aplicação do Early Grade Reading Assessment) tendo-se verificado um aumento dos 24%, no início do projeto, para 35%, no final do projeto; e, por último, o aumento em mais 50% do nível médio de literacia financeira. Nesta última fase do projeto foram já realizadas três visitas domiciliárias anuais às famílias de cada *Mwarusi* e durante a execução do projeto foi, ainda, realizada a feira das profissões no Bairro de Marrere que permitiu às *Mwarusi* expandir os seus conhecimentos sobre as diferentes profissões e possibilidades existente. Estes resultados positivos permitiram a continuação e replicação do projeto noutras comunidades, nomeadamente na Província de Sofala, onde o mesmo foi implementado em Outubro de 2016, através do financiamento disponibilizado pela PEPFAR (Plano do Presidente dos Estados Unidos da América para Alívio da SIDA).

Quadro 19 Resultados do projeto piloto (24 meses) (%)

Mwarusis que afirmam:	Março 2014	Março 2016
“Eu conheço-me e gosto de mim”	62	69
“Eu sei que tenho bons amigos”	68	71
“Eu sei proteger-me”	63	71
“Eu sou saudável”	53	75
“Eu tenho oportunidades”	69	80
“Eu não engravidei”*	54	87

*Resultado controlo retirado do Inquérito Demográfico e de Saúde, INE 2011, Moçambique.

Como se pode verificar pelo Quadro 19, os resultados de 2016 revelam que o *Projeto Mwarusi* teve um impacto positivo contínuo ao longo dos seus 24 meses, proporcionando às *Mwarusi* uma maior identificação com o projeto e, por sua vez, uma melhoria da sua qualidade de vida.

O relatório de atividades revela-nos, ainda, o balanço positivo do Projeto da Academia Liderança, sendo que 13 das alunas envolvidas no Programa Avançado em Liderança e Empreendedorismo Social, iniciado em Junho de 2015, concluíram o programa com sucesso em Novembro de 2016, após um estágio de seis semanas em Portugal. O sucesso do projeto levou a que novos objetivos fossem traçados para a segunda edição do programa, iniciado em Julho de 2016 e com previsão de término em Novembro de 2017. Os novos objetivos traçados permitiram resultados muito positivos para o desenvolvimento e replicação do programa, tais como: o desenvolvimento do currículo do programa e o estabelecimento de novas parcerias com organizações conceituadas e pioneiras nas suas áreas de intervenção, o estabelecimento de novas parcerias com instituições de ensino superior, a construção de

uma rede de parcerias nacionais e internacionais à qual pertencem, por exemplo, a WLSA (Woman and Law in Southern Africa Research and Education Trust), a Pressley Ridge Portugal, entre outras; a realização de sessões de mentoria de 42 alunas da Academia Liderança a grupos de 20-25 beneficiárias do *Projeto Mwarusi*, a formação de 13 alunas da Academia, os planos de empregabilidade com impacto para mais de 80% das alunas formadas, entre outros (*ver Relatório de Atividades 2016, Girl Move Foundation*).

Os resultados positivos apresentados pelo *Projeto Mwarusi* até 2016, foram um contributo muito importante para a Estratégia Nacional para a Redução dos Casamentos Prematuros e a Estratégia de Género do Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano. Isto permitiu ao *Projeto Mwarusi* a sua atuação como parceiro implementador dessa mesma estratégia, através da participação nas reuniões anuais da CECAP (Coligação para a Eliminação dos Casamentos Prematuros - membro da Rede Internacional Girls Not Brides), o que permitiu uma divulgação dos resultados alcançados pelo projeto e possibilitou uma constante aprendizagem e melhoria da qualidade de vida das raparigas em Moçambique. O facto de a Girl Move ter, no mesmo ano, sido escolhida para integrar o Projeto Dreams Innovation Challenge da PEPFAR foi, também, um passo essencial dentro da estratégia de divulgação de boas práticas inovadoras a outros parceiros implementadores.

11. Relatório de Atividades 2017

Tendo em conta os resultados positivos do *Projeto Mwarusi – Acredita em Ti*, a 2ª e 3ª sessões do mesmo continuaram a ser desenvolvido na província de Nampula, entre Agosto de 2015 e Junho de 2017 e entre Julho de 2016 e Julho de 2017. Em simultâneo, o projeto ganhou uma nova dimensão e, como referido, a sua implementação na cidade da Beira, província de Sofala teve o seu início em Outubro de 2016 e a previsão do seu término é Setembro de 2018. Este projeto encontra-se em desenvolvimento no Bairro de Chipangara e o seu nome pode distingui-lo: *Acredita em ti – risk the Game not your Life*. Independentemente da área de atuação, o projeto mantém o seu objetivo principal: contribuir para que as raparigas adolescentes dos Bairros de Marrere e Napipine, em Nampula, e de Chipangara, na cidade da Beira, tenham maior acesso ao ensino secundário, utilizem de forma consciente meios de educação não formal para o seu desenvolvimento pessoal e se constituam como recursos de desenvolvimento comunitário.

De acordo com o Relatório de Atividades de 2017 (*ver Relatório de Atividades 2017, Girl Move Foundation*), é possível verificar que os resultados do *Projeto Mwarusi* continuaram a ser muito positivos, sendo que as suas 3ª e 4ª sessões no Bairro de Marrere apresentaram resultados ainda melhores do que nos anos anteriores: 85,5% das raparigas *Mwarusi* transitaram para o ensino secundário, sendo o valor de médio da região 56,1%; nenhuma teve uma gravidez precoce, sendo a média da região de 11,7%; a percentagem de casamentos prematuros foi de 0,7%, sendo a média da região de 24,4%; a taxa de abandono escolar de 1,57%, sendo a média da região de 12,1%; e 9% de

aumento dos resultados obtidos pelas raparigas na avaliação de leitura e escrita realizada no início e no final do Projeto (conduzida com a aplicação do Early Grade Reading Assessment), bem como 17,9% de aumento no nível médio de literacia financeira apresentado pelas jovens adolescentes das comunidades vulneráveis onde o Projeto está em execução.

O ano de 2017 não foi menos importante para o projeto da Academia de Liderança e Empreendedorismo Social, pois após a graduação de 13 alunas na 1ª edição do programa, em Dezembro de 2016, verificou-se já a integração de 10 dessas alunas no mercado de trabalho onde se encontram a desenvolver Projetos em áreas profissionais do seu interesse e de relevância para o desenvolvimento do país. Como resultados da 2ª edição do programa verificou-se que as alunas foram agentes diretos de formação e motivação para participantes em formações, convidados institucionais, inclusivamente para as suas próprias equipas, sendo que 21 delas realizaram um estágio internacional em Portugal durante os meses de Setembro e Outubro de 2017 e terminaram a sua formação em Dezembro de 2017. Para a 3ª edição do programa foram recebidas mais de 700 candidaturas, tendo sido selecionadas 31 jovens.

De acordo com os objetivos traçados pela Fundação Girl Move, é esperado que a implementação da 5ª edição do *Projeto Mwarusi - Acredita em ti*, em 5 bairros distintos de Nampula, abranja um universo de 900 raparigas, 90 mentoras estudantes universitárias e 30 alunas da Academia Liderança. Do mesmo modo é esperado que a intervenção do *Projeto Mwarusi* na Cidade da Beira represente uma intervenção junto de 300 raparigas e 30 mentoras.

CONCLUSÃO

Através da realização deste estudo de caso sobre o *Projeto Mwarusi*, pôde comprovar-se que intervenções junto da comunidade e, em particular, das raparigas e mulheres que se apresentam em situação de vulnerabilidade, são fundamentais para reverter os fenómenos de feminização da pobreza, desigualdade de género e exclusão social.

Ao longo desta dissertação foi possível constatar que o *Projeto Mwarusi* revelou um conhecimento aprofundado sobre a cultura e as tradições no bairro de Marrere, em Nampula e foi, por sua vez, este conhecimento que permitiu uma adequação dos conteúdos metodológicos do projeto ao seu grupo-alvo: as raparigas. A metodologia inovadora deste projeto-piloto, nomeadamente através da identificação de “*espaços seguros*”, tem registado níveis significativos de sucesso, promovendo o empoderamento de raparigas através do aumento da sua autoestima e da aquisição de conhecimentos que promovem melhorias nas áreas social, económica e de saúde.

Foi, inicialmente, através do empoderamento das raparigas no Bairro de Marrere, em Nampula, que se pretendeu obter um impacto ao nível da comunidade, não só a partir do momento em que os níveis de permanência na escola aumentam, mas também através de uma contribuição para a redução dos casamentos prematuros e da gravidez precoce. Foram, assim, os resultados deste projeto que permitiram uma repercussão do mesmo na cidade da Beira, província de Sofala, o que significa que o *Projeto Mwarusi* teve já o seu impacto junto de mais de 1200 raparigas em Moçambique.

Assim sendo, e pelos resultados obtidos através deste estudo de caso, acredita-se que o *Projeto Mwarusi* é um exemplo de sucesso em Moçambique, podendo ser aplicado, através da adequação das suas metodologias, a outras comunidades dentro e fora de Moçambique. Acredita-se ainda que o projeto contribui para uma mudança no que respeita à vida de raparigas em situação de vulnerabilidade, utilizando de forma consciente meios de educação informal para o seu desenvolvimento pessoal e, conseqüentemente, comunitário. Uma vez realizada esta primeira intervenção junto das raparigas da comunidade e conhecendo o seu impacto, motiva-se também à implementação de projetos semelhantes em grupos de rapazes, acreditando que este trabalho paralelo poderá contribuir positivamente para a desmitificação de valores e tradições que colocam em causa os direitos universais e promovendo, assim, a equidade de género e o empoderamento comunitário no seu todo.

BIBLIOGRAFIA

Barreto, Raquel e Paula, Ana (2014), “*Rio da Vida Coletivo: Empoderamento, emancipação e práxis*”, in Revista de Administração Pública nº48 (1), Rio de Janeiro, pp. 111-130; disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/viewFile/12203/9505>

Briceño-Garmendia, Carolina (2011), *As infraestruturas em Moçambique: Uma perspetiva continental*, Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento, USA; disponível em: <http://www.infrastructureafrica.org/system/files/library/2012/02/CR%20Mozambique%20Country%20Report%20PORTUGUESE.pdf>

Casimiro, Isabel (2004), “*Feminismo e direitos humanos das mulheres*”, in Boletim Outras vozes nº6; disponível em: <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Cossa, Misete (2008), “*Persistência da desigualdade: quando é que as mulheres poderão decidir por si mesmas?*”, in Boletim Outras vozes nº23, disponível em: <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Ministério do Plano e Finanças, (2003), “*Participação e Consulta Comunitária na Planificação Distrital*”, Guião para Organização e Funcionamento, Maputo

Guambe, Nalta (2009), *Estratégias e atitudes das organizações da sociedade civil perante a avaliação de Projetos em Moçambique: Estudo de caso*, Dissertação de Mestrado em Sociologia e Planeamento, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Jamal, Isaac (2014), “*As ONG's e a Promoção da Governação Participativa em Nampula, Caso Helvetas Swiss InterCorporation:2007-2011*”, Dissertação de Mestrado em Ciências Políticas e Estudos Africanos, Universidade Pedagógica de Nampula, Disponível em:

http://www.upnampula.up.ac.mz/pos-graduacao/images/documentos/Disertacoes/DCS/Issac_Jamal_Dissertao_Mestrado.pdf

Kleba, Maria e Wendausen, Agueda (2009), “*Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política*”, in Saúde Soc. São Paulo, v. 18 nº4, pp. 733-734

Lieberman, Gloria (1993), “*Mulher no Desenvolvimento de Moçambique*”, in Volume V, Departamento de estudos da mulher e do género, Moçambique

Lieberman, Glória (1993), “*Mulher no desenvolvimento em Moçambique*”, Departamento de Estudos da Mulher e do Género, Centro Técnico para a Cooperação Agrícola e Rural; disponível em:

http://www.anancy.net/documents/file_pt/710_Mulher_no_desenvolvimento_em_Mocambique_Bibliografia.pdf

Loforte, Ana (2008), “*Dinâmicas familiares e percepções de pobreza e género em Moçambique*”, in Boletim Outras vozes nº22, disponível em <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Loforte, Ana Maria (2003), “*Mulher, poder e tradição em Moçambique*”, in Boletim Outras vozes nº5, disponível em <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/~>

Loforte, Ana Maria (2004), “*Políticas e estratégias para a igualdade de género: constrangimentos e ambiguidades*”, in Boletim Outras vozes nº8, disponível em <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Moçambique: Inquérito Demográfico e de Saúde 2011, Instituto Nacional de Estatística e Ministério da Saúde, publicado em Março de 2013; disponível em:

<https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR266/FR266.pdf>

Lévi-Strauss, Claude (1982), “*As estruturas elementares do parentesco*”, tradução de Mariano Ferreira, Petrópolis, Vozes, disponível em:

<https://classicos12011.files.wordpress.com/2011/03/1c3a9vi-strauss-claude-as-estruturas-elementares-do-parentesco.pdf>

Orre, Aslak (2009), “*Fantoches e Cavalos de Troia? Instrumentalização das autoridades tradicionais em Angola e Moçambique*” em Cadernos de Estudos Africanos (16/17), pp. 139-178; disponível em:

<http://www.cmi.no/publications/publication/?3702=fantoches-e-cavalos-de-troia>

Osório, Conceição (2006), “*Identidades sociais/identidades sexuais: uma análise de género*”, in Boletim Outras vozes nº17; disponível em <http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Osório, Conceição (2007), “*A socialização escolar: educação familiar e escolar e violência de género nas escolas*”, in Boletim Outras vozes nº19; disponível em:

<http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Osório, Conceição (2013), “*Identidades de género e identidades sexuais no contexto dos ritos de iniciação no Centro e Norte de Moçambique*”, in Boletim Outras vozes nº43-44; disponível em:

<http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Osório, Conceição (2013), “*Os ritos de iniciação: Identidades femininas e masculinas e estruturas de poder*”, in Boletim Outras Vozes nº43-44; disponível em:

<http://www.wlsa.org.mz/boletim-outras-vozes/>

Patrão, Ana Luísa e Vasconcelos-Raposo, José (2011), “*O Estado de Saúde da Ilha de Moçambique: Uma análise comparativa dos indicadores de saúde da população*”, em Cadernos de Estudos Africanos (21), pp. 147-161; disponível em: <https://cea.revues.org/227>

Ross, Doris C. (2014), “*Moçambique em Ascensão, construir um novo dia*”, Fundo Monetário Internacional, Departamento de África, Washington D.C.; disponível em:

<https://www.imf.org/external/lang/portuguese/pubs/ft/dp/2014/afr1404p.pdf>

Santos, Juliana (2010), “*Gênero na Teoria Social: Papéis, interações e instituições*”, Tese de Mestrado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora; disponível em:

<http://www.ufjf.br/virtu/files/2010/05/artigo4a5.pdf>

Sarmiento, Enilde (2011), “*O papel da Mulher no Desenvolvimento de Moçambique*”, Comunicação apresentada na Conferência Internacional sobre Mulher e Desenvolvimento 15/05/2011, Madrid-Espanha (Online); disponível em:

https://www.academia.edu/7903043/O_Papel_da_Mulher_no_Developolvimento_O_Caso_de_Mo%C3%A7ambique_Autora

Silva, Gabriela (2007), “*Educação e Género em Moçambique*”, in Centro de Estudos Africanos da Universidade Porto, edição nº1; disponível em: <http://www.africanos.eu/ceaup/>

Tvedten, Inge, Paulo, Margarida e Tuominen, Minna (2009), “*Se homens e mulheres fossem iguais, todos nós seríamos simplesmente pessoas*”, em Género e Pobreza no Norte de Moçambique, CHR Michelsen Institute; disponível em:

<http://www.cmi.no/publications/publication/?3557=se-homens-e-mulheres-fossem-iguais>

Waterhouse, Rachel e Lauriciano, Gil (2009), “*O Contexto político e institucional da protecção social em Moçambique*”, em Protecção Social: Abordagens, Desafios e Experiências para Moçambique; disponível em:

http://www.iese.ac.mz/lib/publication/livros/protecao/IESE_ProteccaoSocial_1.ContPol.pdf

ANEXOS

Anexo A Objetivos do Projeto Mwarusi, divididos por categorias



Anexo B Instrumentos de avaliação do projeto

1. *Testes de medição do RTI (EGMA e EGRA)* aplicados a todas as Mwarusi com o objetivo de recolher informação sobre a média dos resultados de testes das aprendizagens escolares.
2. *Testes de conhecimento do corpo, formas de prevenção de doenças, nutrição e sexualidade*, são aplicados, no fim do módulo correspondente, a todas as Mwarusi e têm por objetivo dar a conhecer o nível médio de conhecimentos de higiene e saúde.
3. *Testes de conhecimento de literacia financeira* que são aplicados, no fim do módulo correspondente, a todas as Mwarusi e têm por objetivo informar sobre o nível médio de literacia financeira.
4. *Grelha de acompanhamento de comportamentos de higiene e saúde do grupo*, são aplicadas duas vezes ao longo do projeto a todas as Mwarusi e permitem obter informação sobre o índice médio de adequação de comportamentos de higiene e saúde observados.
5. *Grelha de verificação global dos resultados escolares*, aplicados a todas as raparigas inscritas nas escolas onde as Mwarusi estudam e têm por objetivo dar a conhecer a taxa de transição média do ensino básico para o ensino secundário e a taxa de rendimento escolar das raparigas não inseridas no projeto, mas que frequentam as mesmas escolas.
6. *Ficha de acompanhamento escolar do grupo*, aplicada a todas as Mwarusi e que pretende recolher informação sobre a taxa de rendimento escolar, a média das notas escolares nas disciplinas de português e matemática no fim de cada ano letivo, a taxa de transição média do ensino básico para o ensino secundário e a proporção de raparigas que deixam de estudar depois de serem integradas no projeto.
7. *Inquérito questionário* (inclui escalas de competências para a vida, criadas na base de escalas de Rosenberg, teste TOV e SSRS), aplicados durante o projeto a 40 Mwarusis aleatoriamente e que pretendem obter o índice médio de autoestima, o índice médio de sociabilidade e redes sociais, o índice médio de autoproteção, o índice médio de propensão para projetos vocacionados, o número médio de meios de educação não formal usados de

forma consciente pelas raparigas e o número de raparigas que participam em atividades que contribuem para o desenvolvimento comunitário.

8. *Grelhas de sinais de risco e incidentes críticos*, aplicadas mensalmente durante o Projeto a todas as Mwarusi e que procuram obter dados sobre a proporção de raparigas que ficam grávidas depois de serem integradas no Projeto, a proporção de raparigas que passam a viver maritalmente depois de sem integradas no projeto, a proporção de raparigas que deixam de estudar depois de serem integradas no projeto e a proporção de raparigas que abandonam a escola.

9. *Grelha de seguimento semanal do projeto*, aplicado semanalmente nas reuniões a todos os grupos de Mwarusis, e tem como objetivo recolher informação sobre o número médio de sessões realizadas, o número médio de sessões de apoio escolar realizadas, a taxa média de assiduidade das raparigas às sessões de apoio escolar e o número de visitas realizadas.

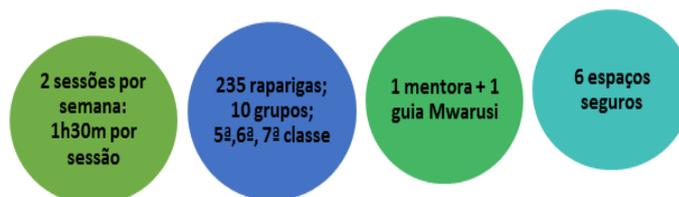
Anexo C Elementos principais do Projeto Mwarusi



Anexo D Currículo do Projeto



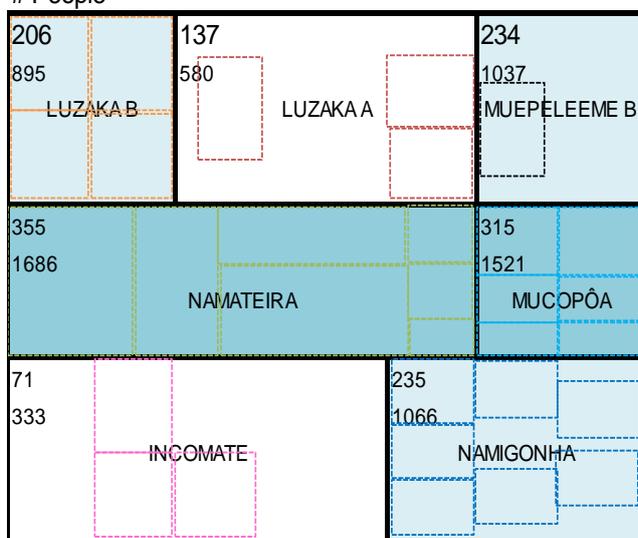
Anexo E Metodologias do Projeto Mwarusi, por secções



Anexo F Mapeamento do bairro de Marrere, por regiões

Houses

People



Anexo G Número de raparigas entre os 8 e os 18 anos, por zonas de residência no bairro de Marrere

Região do bairro	Nº de raparigas
Luzaka A	54
Luzaka B	124
Incomate	42
Namigonha	107
Meupeleeme	187
Mucopôa	202
Namateira	227
Total	943

Anexo H Raparigas em idades entre os 9 e os 18 anos, que se encontram na escola (5ª, 6ª e 7ª classe) e fora da escola, por zonas

Marrere	80% (grupo alvo)					Total
	Idade 9-12	Idade 13-18	Idade 9-13	Idade 14-18	Idade 8-15	
Escolaridade	5º	5º	6ª/7ª	6ª/7ª	< 4ª Fora da escola	
MUEPELEEME	13	14	23	19	15	84
MUCOPÔA					19	19
LUZAKA A	15	18	12	15	5	65
LUZAKA B					7	7
NAMATEIRA					20	20
INCOMATE		11		13	1	25
NAMIGONHA					17	17
TOTAL	39	31	48	34	84	237
			153		84	237

Anexo I Funções das *Guias Mwarusi*

- Promover a participação assídua das jovens;
- Interessar-se pelas jovens:
 - Procurar conhecê-las, saber sobre a sua vida, os seus problemas e os seus sonhos;
 - Ser paciente, tolerante e escutar com atenção (escuta ativa).
 - Dar apoio às visitas domiciliárias: a pedido da mentora marcar a visita, perguntar às Mwarusi porque faltaram, etc...
 - Encorajar bons hábitos e comportamentos (maneiras, higiene, nutrição, condições sanitárias, estudo, utilização regular dos cuidados de saúde, ...);
 - Valorizar e respeitar as Mwarusi, fomentar e viver a amizade.
- Ser um elemento sempre presente na comunidade, que se apercebe das várias situações que envolvem as meninas do seu grupo e informar a Mentora da situação;
- Reunir-se com cada grupo duas vezes por semana durante 90 minutos:
 - Chegar dez a quinze minutos antes da hora para verificar se está tudo em condições; ser responsável pelo material.
 - Acolher as Mwarusi, fazer a lista de presenças,
 - Facilitar a sessão: misturar-se com o grupo e de forma natural promover a sessão:
 - Apoiar, motivar e encorajar a participação do grupo,
 - pedir autorização à mentora: traduzir se necessário, tirar dúvidas, explicar uma atividade, esclarecer as Mwarusi;
- Honrar todos os compromissos que assumir com as raparigas.

Anexo J Composição do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social



Anexo K Carga horária do Programa Avançado de Liderança e Empreendedorismo Social



Anexo L Etapas de transformação do Programa



Anexo M Funções e deveres das Mentoras Mwarusi

O desempenho da função de Mentora engloba deveres e funções como:

- Acolher as participantes, valorizando-as e respeitando-as, reconhecer o valor das experiências e dos conhecimentos de vida que trazem à dinâmica do grupo, fomentar e viver a amizade.
- Interessam-se pelas jovens, procuram conhecê-las, saber sobre a sua vida, os seus problemas e os seus sonhos.
- Falar com os pais e comunidade para ultrapassar barreiras ao sucesso escolar e criar confiança e apoio da comunidade face ao programa. Nesses contactos ter facilidade e ser capaz de estabelecer as fronteiras adequadas entre as jovens e os seus pais/família.
- Trabalhar com cada jovem individualmente quando elas têm necessidades especiais.
- Trabalhar para o cumprimento dos objetivos conforme indicadores definidos, ser avaliada em função dos mesmos, tomar ações corretivas ou propor adaptações que lhe pareçam pertinentes e contribuir para fazer deste programa um programa de referência na capacitação de jovens adolescentes em Moçambique com potencial para ser alargado a outros Distritos, Províncias, a todo o País.
- Preparar-se previamente para trabalhar com as participantes para cada uma das sessões: conhecer a sessão, selecionar que atividades mais indicadas para o grupo, preparar todo o material necessário e estar à vontade no tema que irá trabalhar com as participantes.
- Reunir-se com cada grupo duas vezes por semana durante 90 minutos, chegar dez a quinze minutos antes da hora e gerir o tempo da sessão por forma a que os grupos terminem a tempo os seus trabalhos, sem os pressionar.
- As atividades de formação e capacitação têm como ponto de partida a experiência e conhecimentos prévios que as participantes possuem, para que a partir destes se construam novos, assim a Mentora deve desafiar qualquer preconceito, favoritismo, etc., que faça perigar a confiança ou a participação das jovens.

- Zelar para que as relações entre todas as pessoas do grupo são na base da confiança, do respeito e da comunicação em convivência e familiaridade, sem inibições, nem temores entre participantes e Mentoras.
- Desenvolver todos os esforços para manter a assiduidade e participação regular das jovens.
- Encorajar bons hábitos e comportamentos (maneiras, higiene, nutrição, condições sanitárias, estudo, utilização regular dos cuidados de saúde, ...)
- Responder às perguntas e orientar as participantes e o grupo de forma clara e concreta, sem dar as soluções, mas guiando-as na reflexão e discussão das consequências de possíveis decisões a tomar, encorajando e apoiando as jovens e motivando a amizade entre elas.
- Mais que dirigente do grupo, a Mentora é uma guia no desenvolvimento das atividades e discussões que se apresentam nas sessões de trabalho, que respeita os tempos das jovens, as suas opiniões e tomadas de decisão.
- Honra todos os compromissos que assume com as jovens.
- Serve como um modelo positivo na forma como se comporta com as jovens: é paciente, tolerante e escuta com atenção (escuta ativa).
- Ter paciência e perceber que a relação de Mentora é um processo que dá trabalho e demora tempo.

As mentoras devem ainda:

- Acreditar em si mesmas e aproveitar ao máximo a oportunidade de formação e crescimento pessoal a que teve acesso, com a noção do privilégio e responsabilidade que esta implica,
- Cumprir com assiduidade e horários nas sessões e atividades com as jovens.
- Manter o contacto com a comunidade nomeadamente com os pais / famílias das jovens.
- Efetuar contactos quando solicitado pelo staff.
- Assistir e empenhar-se nas ações de formação diárias, ou outras sempre que necessário ou solicitado pelo staff do programa.
- Efetuar os estudos de avaliação e relatórios requeridos pelo staff.
- Preencher todos os formulários requeridos pelo staff, nomeadamente a lista das presenças e o relatório das atividades.
- Reportar oportunidades de melhoria, adaptações pertinentes ou sugestões
- Reportar situações ou temas problemáticos no campo ou na equipa.

Anexo N Guião de entrevista

1. Qual o nome do teu grupo? *
2. Quantos anos tens? *
3. Qual o teu nível de escolaridade? *
4. Tens filhos? *
Mark only one oval.
Sim
Não
5. O que é ser uma Mwarusi? *
6. O que é ser uma Guia Mwarusi? *
7. O que distingue uma Guia Mwarusi de outras raparigas? *
8. Quais as responsabilidades de uma Guia Mwarusi? *
9. Sabes quem és? Quem és? *
10. Quanto te olhas ao espelho, gostas do que vês? *
11. Tens amigas? *
Se sim: As tuas amigas são boas para ti?
12. O que é um espaço seguro para ti? *
Podes dar um exemplo?
13. O que mudou na tua vida escolar desde que te tornaste uma Guia Mwarusi? *
14. De entre os seguintes aspetos, quais os que achas que mudaram desde que és uma Guia Mwarusi? *
Escolhe a resposta com que mais te identificas.
Aumentou a tua autoestima;
Aumentou o teu aproveitamento escolar;
Aumentou a tua capacidade de gerir situações do dia a dia;
Não mudou nada.
15. Que objetivos tens para o teu futuro? *
16. O que tens que fazer para chegar lá? *
17. Desde que és uma Mwarusi, houve alguma situação em que sentiste que o Projeto Mwarusi te ajudou a solucionar esse problema? *
Explica.
18. Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Guia Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro? *
19. Quem em particular te influenciou em ser uma Guia Mwarusi?
20. O que gostas mais no *Projeto Mwarusi*? *
21. Quais as sessões do Projeto que mais gostaste? *

22. O que achas que pode ser melhorado no *Projeto Mwarusi*? *

Disponível em:

https://docs.google.com/forms/d/1FJk7CKzmi_1Osz0xzJMuYHxSMhe4cBAIsVeNdJbDb4/edit

Anexo O Questionários online às Mentoras

1. Para ti, em que consiste o *Projeto Mwarusi*? *
2. Para ti, o que é ser Mentora do *Projeto Mwarusi*? *
3. Em que te sentes diferente ao ser uma Mentora do *Projeto Mwarusi*? *
4. De entre os seguintes aspetos, quais os que consideras que mudaram desde que és uma Mentora Mwarusi? *
Mark only one oval.
Melhorou a tua autoestima.
Melhorou o teu conhecimento da comunidade.
Melhorou a tua capacidade de gerir situações do dia a dia.
Não mudou nada.
5. Com as mudanças que ocorreram na tua vida desde que és uma Mentora Mwarusi, o que achas que vai ser diferente no teu futuro? *
6. O que mais gostas no *Projeto Mwarusi*? *
7. Quais os desafios que encontraste enquanto Mentora Mwarusi ao longo do Projeto? *
Destaca 5 desafios que te recordes.
8. De que forma achas que contribuístes para que as raparigas do *Projeto Mwarusi* mudassem as suas vidas? *
9. De modo geral, como avalias o teu desempenho ao longo do Projeto? *
Numa escala de 1 a 6, em que 1 é "Péssimo" e 6 é "Excelente".
Mark only one oval.
1 2 3 4 5 6
Péssimo Excelente
10. Para ti, qual a importância do trabalho em Equipa? *
11. Quais os aspetos em que consideras que a Equipa poderia ter tido melhor desempenho?
12. Quais consideras serem os pontos fracos da Equipa? *
Enumera 5 pontos fracos que te recordes.
13. De um modo geral, como avalias o trabalho em Equipa? *
Numa escala de 1 a 6, em que 1 é "Péssimo" e 6 é "Excelente".
Mark only one oval.
1 2 3 4 5 6
Péssimo Excelente
14. Que tipo de apoio recibes, enquanto Mentora Mwarusi, por parte da Gestora de Projeto?
15. O que mais gostas no que respeita à Gestora de Projeto? *
16. O que achas que a Gestora de Projeto poderia melhorar? *
17. De um modo geral, como avalias o trabalho da Gestora de Projeto? *

Numa escala de 1 a 6, em que 1 é "Péssimo" e 6 é "Excelente".

Mark only one oval.

1 2 3 4 5 6

Péssimo Excelente

1. Disponível em:

<https://docs.google.com/forms/d/1HDymmzlnNaXqpxYLeWMxeAmI1r1oNU8IQGzvNmLfm/edit>

Anexo P Curriculum Vitae

Eloisa Nair Lopes da Costa
0736415849 | enaircosta@outlook.com

FORMAÇÃO ACADÉMICA

Universidade de Gotemburgo, Gotemburgo Mestrado em Direitos Humanos	2011-2013
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa Pós-Graduação em Serviço Social e Políticas Sociais da Família na Europa	2010-2011
Instituto Superior de Línguas e Administração, Lisboa Especialização em estratégias de (re)inserção psicossocial de populações em risco	2010
Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa Licenciatura em Serviço Social	2006-2010

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Gotteborgs Stad, Gotemburgo Assistente Social Equipa de investigação – Unidade de crianças e jovens	2016-11-01 – Presente
Skyddsvärnet i Göteborg, Gotemburgo Assistente Social Equipa de intervenção com crianças e jovens refugiados	2015-08-24 – 2016-10-30
Gotteborgs Stad, Gotemburgo Assistente Social Equipa de intervenção com crianças e jovens refugiados	2015-04-13 – 2015-07-30
Magan Welfare Förening, Gotemburgo e Moçambique Coordenadora de Projeto Projectos de cooperação nacional e internacional	2012-10-01 – 2015-02-28
Casa de Repouso A Boa Samaritana Assistente Social e Diretora Técnica Intervenção com idosos e pessoas de mobilidade reduzida	2010-06-01 – 2011-05-30

PUBLICAÇÕES/APRESENTAÇÕES

”Separated and/or unaccompanied children placed in care: Perspectives and experiences of professionals working in Sweden”

European Research Institute for Social Work [ERIS] Journal nr. 3 2015

”Vi kan! Project working together to end female genital mutilation”

Joint European Conference Social Action in Europe, Istanbul, Turquia 2013

”Separated and unaccompanied children placed in care: Perspectives and experiences of professionals working in Sweden”

Conference on the Impact of Religion – Challenges for Society, Law and Democracy, Universidade de Uppsala, Suécia 2013

IDIOMAS

Português – Língua materna

Sueco - Fluente

Inglês - Fluente