

NEWSLETTER

TEMA DO MÊS: MULHERES E O FUTURO ECONÓMICO DE ÁFRICA



• Destaques desta edição

P. 2-4 Artigo de opinião

Mulheres, liderança e o potencial económico de África

P. 5 FTC EM MOVIMENTO

Formação gestão ambiental para empresas

P. 6 Leituras e referências do mês

Vídeo/Palestra: Como África pode continuar a crescer

P. 7 Desafio estratégico do mês

Encontre as palavras escondidas!

P. 8 Histórias do Mundo do Trabalho

O trabalho era dela. O reconhecimento, de outros.

MULHERES, LIDERANÇA E O POTENCIAL ECONÓMICO DE ÁFRICA

Por: FTC: Género+ e Diversidade

1. INTRODUÇÃO

O mês de Maio é especialmente relevante para o continente africano, pois reúne duas datas de grande significado: o Dia da Trabalhadora e do Trabalhador e o Dia de África.

Juntas, ambas efemérides convidam-nos a reflectir sobre uma questão decisiva para o futuro do continente: até que ponto as organizações africanas estão a conseguir reconhecer e valorizar todo o talento disponível?

A pergunta é especialmente relevante quando olhamos para a participação das mulheres no mercado de trabalho e nos espaços de decisão. Num continente que procura acelerar o crescimento económico, fortalecer as suas instituições e aumentar a competitividade das suas empresas, continuar a subaproveitar o talento feminino representa uma perda que África já não se pode permitir.

Segundo o relatório Women in the Workplace 2024, da McKinsey & Company, para cada 100 homens promovidos ao primeiro nível de gestão, apenas 81 mulheres conseguem a mesma progressão.

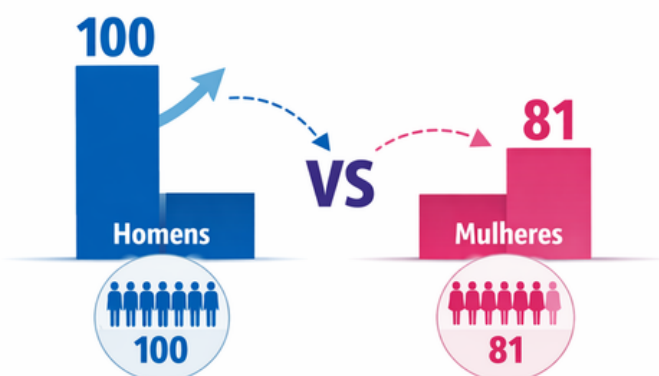
A diferença surge logo no início da trajectória de liderança e tende a ampliar-se ao longo da carreira.

Embora o estudo se baseie sobretudo no contexto empresarial norte-americano, ele evidencia um padrão amplamente reconhecido: a competência, por si só, nem sempre garante acesso igual às oportunidades de liderança.

2. MULHERES E LIDERANÇA: UM DESAFIO GLOBAL COM IMPLICAÇÕES PARA ÁFRICA

Segundo os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2025, as mulheres ocupavam cerca de 30,5% dos cargos de gestão a nível global.

Para África, esta questão é particularmente estratégica. A Estratégia Regional da UN Women para África (2022–2025) identifica o fortalecimento da liderança feminina e da participação económica das mulheres como uma



das prioridades centrais para o desenvolvimento do continente.

Este posicionamento reflecte uma **constatação simples**: África dificilmente conseguirá concretizar todo o seu potencial económico se uma parte significativa do seu talento continuar sub-representada nos espaços de decisão.

3. AS DESIGUALDADES COMEÇAM MUITO ANTES DA PROMOÇÃO

As barreiras à liderança não surgem apenas no momento da promoção. Segundo a UN Women, as mulheres continuam a realizar, em média, 2,5 vezes mais trabalho de cuidado não remunerado do que os homens.

Esta sobrecarga reduz o tempo disponível para formação, networking, participação em projectos estratégicos e outras actividades frequentemente valorizadas nas trajectórias de liderança.

Em muitos países africanos, onde persistem limitações no acesso a serviços de cuidado, protecção social e infra-estruturas básicas, este desafio tende a ser ainda mais significativo.

Nas empresas, o resultado é conhecido: mulheres altamente competentes assumem responsabilidades críticas, sustentam processos essenciais e entregam resultados consistentes, mas continuam a enfrentar maiores obstáculos para aceder a posições de liderança.

4. O CUSTO ECONÓMICO DA DESIGUALDADE DE GÉNERO EM ÁFRICA

A sub-representação das mulheres na liderança não é apenas uma questão de justiça ou de reputação institucional. Trata-se também de um problema económico.

Embora o dado já tenha uma década, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) estimou, em 2016, que a África Subsaariana perdia cerca de 95 mil milhões de dólares por ano - o equivalente a aproximadamente 6% do seu PIB - devido às desigualdades de género no mercado de trabalho.

Apesar de ter passado vários anos, esta continua a ser uma das estimativas mais citadas sobre o impacto económico da desigualdade no continente.

A escassez de indicadores mais recentes e amplamente divulgados sugere que, apesar da relevância do tema, a produção sistemática de dados sobre a igualdade de género ainda não ocupa o lugar que deveria nas prioridades de desenvolvimento de África.

5. SINAIS DE PROGRESSO NO CONTINENTE

Apesar dos desafios persistentes, o continente oferece exemplos concretos de avanço.

O **Ruanda** continua a liderar o ranking mundial

de representação feminina no parlamento, demonstrando que as mudanças estruturais são possíveis quando existe compromisso institucional.

Na esfera empresarial, a **África do Sul** destaca-se entre os países africanos com maior presença de mulheres em conselhos de administração.

Um estudo do Banco Africano de Desenvolvimento, que analisou 307 empresas listadas em 12 países do continente, concluiu que as mulheres ocupavam 14,4% dos lugares nos conselhos, com o Quênia e a África do Sul entre os países com melhores resultados.

Estes exemplos mostram que o aumento da participação das mulheres em posições de liderança não é uma aspiração abstracta. É um objectivo alcançável quando existem metas claras, produção de dados e o compromisso efectivo com a transformação institucional.

O DESAFIO PARA AS EMPRESAS ANGOLANAS

Em Angola, a discussão sobre a diversidade, a liderança e a progressão profissional ainda é limitada pela escassez de dados organizacionais. Na maioria das empresas, continua a ser difícil responder a perguntas básicas:

a) Quantas mulheres ocupam posições de chefia?

b) Em que níveis da estrutura organizacional elas se concentram?

c) Quem é promovida/o com maior frequência?

d) Que factores influenciam as decisões de progressão?

Sem este tipo de informação, torna-se difícil identificar padrões, corrigir assimetrias e aproveitar plenamente o talento disponível.

Mais do que uma questão de responsabilidade social, trata-se de uma decisão de gestão.

NOTAS FINAIS

Portanto, celebrar o Dia de África é também reconhecer que o futuro do continente dependerá da sua capacidade de transformar potencial em resultados concretos.

Isso inclui garantir que as mulheres altamente qualificadas tenham acesso real às oportunidades de liderança e decisão.

Num continente que procura afirmar-se economicamente, desperdiçar o talento feminino significa limitar a inovação, reduzir a competitividade e adiar as oportunidades de desenvolvimento.

A pergunta que fica é simples, porém estratégica: poderá África concretizar todo o seu potencial económico enquanto continua a subaproveitar o talento e a liderança das suas mulheres?

FORMAÇÃO EM GESTÃO AMBIENTAL PARA EMPRESAS

Capacitação que fortalece. Conhecimento que transforma



Realizamos uma formação interna sobre gestão ambiental nas empresas, conduzida por **uma engenheira ambiental convidada**, parceira da FTC.



- As mudanças climáticas afectam as mulheres e os homens de formas diferentes.
- Por isso, integrar a perspectiva de género é essencial para criar soluções mais justas, eficazes e sustentáveis.

NA FTC, TRABALHAMOS PARA:



Integrar género em estudos e projectos ambientais



Realizar diagnósticos sociais e ambientais



Promover formação em género e sustentabilidade



Realizar avaliações de impacto com abordagem inclusiva



A sustentabilidade e a igualdade de género caminham juntas para um futuro melhor para África.



Vídeo/Palestra: Como África pode continuar a crescer



Ngozi Okonjo-Iweala
Economista
Actual Directora-Geral da OMC

Nesta palestra, Ngozi Okonjo-Iweala partilha uma reflexão sobre os factores que podem sustentar o crescimento económico do continente africano.

*Entre eles, destaca-se a importância de **aproveitar plenamente o talento das mulheres**, frequentemente **sub-representadas nos espaços de decisão e nas oportunidades económicas**.*

Três ideias que irá encontrar nesta palestra:

1. Porque o futuro económico de África depende do aproveitamento de todo o seu potencial humano.
2. Como as políticas e as decisões estratégicas podem gerar impactos económicos e sociais duradouros.
3. O que o continente pode ganhar quando o talento feminino é plenamente valorizado.

Assista gratuitamente à palestra na íntegra no [YouTube](#) ou no [TED Talk](#) [legendas em português].

Estratégia Regional da UN Women para África

- Apresenta as prioridades da ONU para acelerar a igualdade de género no continente.
- O documento mostra por que razão o empoderamento económico e a liderança das mulheres são elementos centrais para o desenvolvimento sustentável de África.

Por que vale a pena ler?

- Apresenta uma visão estratégica sobre o papel das mulheres no desenvolvimento do continente.
- Reúne dados e prioridades específicas para África.
- Mostra como liderança, autonomia económica e igualdade de oportunidades estão interligadas.



UN WOMEN AFRICA STRATEGY 2022 - 2025
FROM COMMITMENTS TO ACTION

Achieving gender equality and the empowerment of women in Africa is the basis to reaching all SDGs and the African Union Agenda 2063

UN
WOMEN

Encontre as palavras escondidas!



Este desafio convida a reflectir sobre temas essenciais para o futuro de África e o papel transformador das mulheres na sociedade e nas organizações.

Como jogar?

As palavras estão escondidas na horizontal, vertical, diagonal e até de trás para frente.

L I D E R A N Ç A G P R O G R E D I R T
 D I V E R S I D A D E E M P A T I A Ç Ã
 I N O V A Ç Ã O M U L H E R E Q U I D A
 I N S P I R A R E S I L I Ê N C I A F E
 C O L A B O R A Ç Ã O T A R E F A S C L
 G O V E R N A N Ç A É T I C A I N C L U
 E Q U I D A D E I N C L U S Ã O D D E S
 A F I P E R S I S T Ê N C I A T A L E N
 T O C O M P E T E N T E N T E D U C A Ç
 Ã O D E C I D I R V O T R E P R E S E N
 T A T I V I D A D E E D E S E N V O L V
 I M E N T O Á F R I C A F U T U R O S T
 E N T A B I L I D A D E V A L O R I Z A
 Ç Ã O I M P A C T O G C O M U N I D A D
 E T R A N S F O R M A R P R O P Ó S I T O
 A U T O N O M I A E R E P R E S E N T A Ç

MULHER

COMPETENTE

GOVERNANÇA

REPRESENTATIVIDADE

ÁFRICA

PROGREDIR

EDUCAÇÃO

COMUNIDADE

DIVERSIDADE

DESAFIO

TALENTO

TRANSFORMAR

LIDERANÇA

DESENVOLVIMENTO

RESILIÊNCIA

PROPÓSITO

INCLUSÃO

SUSTENTABILIDADE

PERSISTÊNCIA

AUTONOMIA

EQUIDADE

INOVAÇÃO

DECIDIR

EMPATIA

TAREFAS

COLABORAÇÃO

VALORIZAÇÃO

IMPACTO



Reflexão estratégica

Escolha 3 palavras que mais @ inspiraram neste desafio. Como pode aplicá-las no seu dia a dia para contribuir para um futuro melhor para África?



Quando as mulheres prosperam, África avança.

Histórias do Mundo do Trabalho

O trabalho era dela. O reconhecimento, de outros.

Uma contabilista angolana integrou, durante vários anos, uma equipa em que era a única mulher no Departamento de Contabilidade. Reconhecida pela sua competência técnica, tornou-se a profissional a quem eram confiadas as tarefas mais exigentes e sensíveis.

Não era raro que trabalhos solicitados pela direcção da empresa ao seu superior hierárquico fossem posteriormente encaminhados para ela. Com rigor e dedicação, executava-os com elevada qualidade. Em alguns casos, os resultados chegaram a ser partilhados com entidades no exterior, o que deu lugar a elogios à empresa.

No entanto, o reconhecimento raramente chegava ao seu nome. Os méritos eram atribuídos aos superiores e colegas homens, enquanto ela permanecia na mesma posição, ano após ano, acumulando responsabilidades e procurando demonstrar, repetidamente, o seu valor.

Com o tempo, a sobrecarga tornou-se evidente. Mais do que o volume de trabalho, pesava a percepção de que o seu esforço sustentava resultados importantes para a empresa, sem se traduzir em reconhecimento, promoção ou oportunidades reais de progressão.

A sua história ilustra uma realidade ainda presente em muitas empresas: mulheres altamente competentes podem ser essenciais para o funcionamento das equipas, mas continuar invisíveis quando chega o momento de decidir quem merece liderar.

Partilhe a sua história connosco

- Já viveu ou testemunhou uma situação semelhante no local de trabalho?
- Partilhe a sua história connosco. Os testemunhos podem contribuir para futuras análises sobre a realidade organizacional em Angola. A confidencialidade será sempre assegurada.
- Envie o seu testemunho para o e-mail indicado abaixo.



Trabalhos complexos confiados a ela.



Resultados que chegaram ao exterior e trouxeram elogios à empresa.



Reconhecimento que nunca chegou.



Anos na mesma posição. Sempre competente. Sempre sobrecarregada. **Nunca promovida.**



O meu trabalho fazia a diferença. Mas o meu nome nunca aparecia quando era hora de reconhecer.

A nossa força está na diversidade!



Este slogan representa a essência do nosso trabalho. A nossa convicção fundamental é que a diversidade enriquece as organizações e as sociedades.

Ficha Técnica

- Publicação: Newsletter FTC - Género+ e Diversidade
- Edição: n.º 03 | Maio 2026
- Periodicidade: Mensal
- Produção editorial: FTC - Género+ e Diversidade
- Revisão técnica: Equipa FTC

(+244) 933 279 270 | (+244) 939 629 253

@floritateconsultoria



WWW.FLORITATELOCONSULTORIA.CO.AO
GERAL@FLORITATELOCONSULTORIA.CO.AO

Como citar: FTC: Género+ e Diversidade. Mulheres e o futuro económico de África. Newsletter FTC, Edição n.º 03, Maio 2026, Luanda.

© 2026 FTC: Género+ e Diversidade. Todos os direitos reservados.

A reprodução parcial é permitida mediante indicação da fonte. A reprodução integral depende de autorização escrita.