



FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS
DEPARTAMENTO DE ARQUEOLOGIA E ANTROPOLOGIA
Mestrado em Género e Desenvolvimento

Desigualdades de Género no Corpo Docente com grau de Doutoramento na Universidade
Eduardo Mondlane

Dissertação apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para obtenção do grau
de Mestrado em Género e Desenvolvimento, na Universidade Eduardo Mondlane

Suzete Artur António

Supervisora:

Profa. Doutora Ana Piedade Armino Monteiro

Maputo, Agosto de 2025

Declaração de originalidade

Eu Suzete Artur António, declaro que esta dissertação nunca foi apresentada para obtenção de qualquer grau ou num outro âmbito e que ela constitui o resultado do meu labor individual e da Supervisora. Esta dissertação é apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para obtenção do grau de Mestrado em Género e Desenvolvimento, na Universidade Eduardo Mondlane.

Suzete Artur António

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelo dom da vida, saúde e pela graça que me capacitou na elaboração desta dissertação e por ter colocado ajudantes divinos em cada fase da elaboração deste trabalho. Também agradeço a Deus por estar a concretizar o sonho do meu progenitor, Artur António (em memória), de crescer academicamente.

À Profa. Doutora Inês Macamo Raimundo, pela atribuição da bolsa de estudos, dedicação, apoio moral e disponibilidade imediata em ajudar-me.

À Profa. Doutora Ana Piedade Monteiro, pela orientação que tornou possível a concretização desta dissertação.

Ao Prof. Doutor Carlito Companhia, pela revisão linguística desta dissertação.

Ao Prof. Doutor Eliseu Mabasso, pelo encorajamento.

À Mestre Febe Gomes, pela sua simplicidade, paciência e apoio na elaboração da dissertação.

À minha progenitora, Teresa Chivelhe, pelo encorajamento e pela atenção.

Ao meu parceiro Cristiano Mubai, pela paciência.

Ao sogro, Marlino Mubai pelo apoio moral para a finalização da formação.

E ao meu filho Ngany, por ter compreendido a falta de atenção.

ÍNDICE

Resumo	1
Abstract.....	2
LISTA DE ABREVIATURAS.....	3
CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO	Error! Bookmark not defined.
1.1 Problema	Error! Bookmark not defined.
1.2 Objectivos	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. Geral:.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Específicos:	Error! Bookmark not defined.
1.3 Contribuição.....	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO II- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	Error! Bookmark not defined.
2.1. Desigualdades de género no corpo docente com o grau de Doutoramento	Error! Bookmark not defined.
2.2. Definição de conceitos.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.1.Género	Error! Bookmark not defined.
2.2.2. Cultura.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.3. Poder.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4. Ensino Superior	Error! Bookmark not defined.
2.2.5. Formação do corpo docente	Error! Bookmark not defined.
2.3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Exclusão vertical ou segregação hierárquica	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Os conflitos entre os discursos sobre ser mulher e ser cientista.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.3. Desigualdades de género ao nível da produtividade científica	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO III-METODOLOGIA.....	Error! Bookmark not defined.
3.1. Natureza de pesquisa.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Abordagem metodológica.....	Error! Bookmark not defined.

3.4. Local de estudo	Error! Bookmark not defined.
3.5. Participantes do estudo	Error! Bookmark not defined.
3.6. Instrumentos de recolha de dados	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Amostragem não probabilista intencional.....	Error! Bookmark not defined.
3.7. Procedimentos.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1. Técnica de selecção de participantes no campo	Error! Bookmark not defined.
3.7.2. Período de recolha de dados.....	Error! Bookmark not defined.
3.8. Análise de dados	Error! Bookmark not defined.
3.9. Aspectos éticos.....	Error! Bookmark not defined.
3.10. Limitações.....	Error! Bookmark not defined.
3.11. Breve caracterização da área de estudo	Error! Bookmark not defined.
3.11.1. Historial	Error! Bookmark not defined.
3.11.2. Distribuição espacial	Error! Bookmark not defined.
3.11.3. Formação.....	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO, DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	Error! Bookmark not defined.
4.1. Barreiras culturais	Error! Bookmark not defined.
4.2. Os conflitos entre os discursos sobre ser mulher e ser cientista	Error! Bookmark not defined.
4.3. Maternidade e desigualdades de género na carreira académica.	Error! Bookmark not defined.
4.4. Acesso à bolsa de estudos e desigualdades de género na carreira académica	Error! Bookmark not defined.
4.5. Desigualdades de género ao nível da produtividade científica..	Error! Bookmark not defined.
4.6. Estratégias de redução das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento	Error! Bookmark not defined.
4.7. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	Error! Bookmark not defined.
CAPÍTULO V – CONCLUSÕES	Error! Bookmark not defined.

CONCLUSÕES	Error! Bookmark not defined.
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Error! Bookmark not defined.
Anexos	Error! Bookmark not defined.

Resumo

O presente estudo visa analisar as razões por detrás das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento na UEM. Para alcançar este objectivo, esta pesquisa adopta uma abordagem qualitativa, sendo que os dados foram obtidos com recurso a entrevista semi-estruturada a membros do corpo docente (homens e mulheres) da UEM com o grau de Mestre e de Doutoramento.

Os dados referentes ao corpo docente da UEM revelaram que, em todos os graus académicos, o número de homens é maior em relação ao número de mulheres. De um modo particular, o número de docentes com o grau de Doutoramento é mais reduzido em relação aos outros graus (Licenciatura e Mestrado) o que configura um problema de desigualdade de género.

Os resultados deste estudo permitiram concluir que, diferentemente dos docentes homens, o casamento, a maternidade e o acesso a bolsa de estudos são os principais desafios que os docentes mulheres enfrentam para a adesão à formação de Doutoramento.

Palavras-chaves: género, desigualdade, corpo docente, Doutoramento, UEM.

Abstract

This study aims to understand the reasons behind gender inequalities among faculty members with a Doctorate degree at UEM. To achieve this objective, this research adopts a qualitative approach, being that the data were obtained through semi-structured interviews with men and women faculty members of UEM with Master's and Doctorate degrees.

Data referring to the UEM faculty members revealed that, in all academic levels, the number of men professors is larger in relation to the number of woman professors. In particular, the number of professors with a Doctorate degree is reduced in relation to other degrees (Bachelor's and Master's degrees), which represents a problem of gender inequality.

The results of this study allowed us to conclude that, unlike men professors, marriage, motherhood and access to scholarships are the main challenges that woman professors face to join the Doctorate training.

Keywords: gender, inequality, faculty, Doctorate, UEM.

LISTA DE ABREVIATURAS

DICES-Direcção para a Coordenação do Ensino Superior

FC- Faculdade de Ciências

FE-Faculdade de Engenharia

FLCS- Faculdade de Letras e Ciências Sociais

GaPQEI-Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais

IES- Instituições de Ensino Superior

MCTES-Ministério de Ciência e Tecnologia e Ensino Superior

MINED- Ministério da Educação

PG – Pós-graduação

PhD- Philosophy Doctor

PEUEM 2018-2028 -Plano Estratégico da Universidade Eduardo Mondlane 2018 – 2028

RAAF-UEM-2022-Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane de 2022

RAAF-UEM-2021-Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane de 2021

RAAF-UEM-2020-Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane de 2020

UEM-Universidade Eduardo Mondlane

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece a igualdade de género e a autonomia das mulheres como um dos seus compromissos, entendendo a igualdade como um elemento fundamental tanto para o empoderamento das mulheres, quanto para atingir outras metas prioritárias, em especial, a redução da pobreza, o acesso à saúde e à educação (PNUD, 2013 *apud* Queiroz, Carvalho e Moreira, 2014).

A ONU também se comprometeu em incluir, a dimensão de género em todas as suas instituições políticas, reconhecendo cabalmente que os direitos das mulheres são direitos humanos (Queiroz, Carvalho e Moreira, 2014). Apesar de todos estes esforços, constata-se que a maior divisão social que caracteriza o mundo actual é a sexual (Ibidem).

No caso particular de Moçambique, a igualdade de género é garantida pela Constituição da República de Moçambique de 2004. No capítulo sobre os “Objectivos fundamentais” do Estado a Constituição refere-se à defesa e à promoção dos direitos e da igualdade dos cidadãos perante a Lei, afirmando, no seu Art.º 36, que o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.

O Governo de Moçambique tem sua legislação adequada à promoção da igualdade e equidade de género. Com efeito, vários são os instrumentos aprovados e homologados, para o efeito. Estão neste caso o Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2006); a Política de Género e Estratégia de Implementação (2006); a Estratégia de Género para a Função Pública (2009); Estratégias de Género para o Sector da Educação e Desenvolvimento Humano (2016) entre outros. Entretanto, apesar deste facto, existem ainda enormes desafios na sua implementação efectiva, pois, é necessário apostar na transformação de mentalidade social e cultural para reduzir a disparidade de género (Uamusse, Cossa e Kouleshova, 2019).

O assunto de género na Universidade Eduardo Mondlane (UEM) foi reconhecido institucionalmente, cujo marco foi por um lado, a institucionalização da igualdade de género na UEM que ocorreu em 2008, com a criação da unidade exclusivamente dedicada às questões de género, o Centro de Coordenação dos Assuntos de Género, com vista presidir o processo da edificação relativa à problemática de género na UEM. Por outro lado, a aprovação, pelo Conselho Universitário, em Dezembro de 2019, do programa de Mestrado

em Género e Desenvolvimento, nas Faculdades de Letras e Ciências Sociais e de Educação (EGUEM 2020 – 2030, 2019).

De referir que, “a formação da especialidade em Género e Desenvolvimento permite, o estabelecimento de especialistas que vão assegurar a continuidade dos processos de formação ao nível do ensino superior e a mais assertada planificação, implementação e gestão das componentes de igualdade de género no processo de desenvolvimento da UEM e do país” (EGUEM 2020 – 2030, 2019, p.6).

Não obstante ao esforço institucional, a UEM continua associada às disparidades relativas às oportunidades de ingresso, ou seja, o ingresso para a população feminina é ainda mais crítico, à semelhança do que se sucede com as demais Instituições de Ensino Superior (IES), em que toda a estrutura da comunidade universitária é maioritariamente integrada por homens e os cargos de direcção e gestão são maioritariamente ocupados por homens, além disso, prevalece disparidades no desenvolvimento profissional do corpo docente, do corpo de investigadoras e investigadores e do corpo técnico e administrativo (EGUEM 2020 – 2030, 2019).

Os dados numéricos do Corpo Docente na UEM revelam um número reduzido de docentes mulheres com o grau de Doutoramento (UEM, 2023). Como se pode verificar, existe uma disparidade numérica, facto que levanta um problema ligado à desigualdade de género. Diante deste cenário, importa investigar as razões que explicam este facto por forma a desenhar o quadro geral no qual tem lugar o fenómeno em alusão.

O presente estudo enquadra-se neste âmbito geral e tem por objectivo analisar as razões por detrás das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento na UEM.

Para alcançar o objectivo traçado, o estudo baseasse numa abordagem qualitativa com recurso às entrevistas semi-estruturadas e à técnica de amostragem não probabilística intencional.

De salientar que, o espaço universitário é, na sua essência, um lugar democrático por excelência, e a formação assegura, em princípio, competências que determinam uma visão mais abrangente, flexível e um envolvimento mais consistente e consequente em prol do desenvolvimento e do bem-estar das nações (Noa, 2011).

As IES desempenham um papel educacional, social, cultural e político relevante para o desenvolvimento da sociedade, na medida em que preparam as pessoas para actuarem no mercado de trabalho (Silva e Prestes, 2018).

O Ensino Superior em Moçambique é relativamente novo tendo a sua “génese no ano de 1962, a 21 de Agosto, com a abertura dos Estudos Gerais Universitários de Lourenço Marques, então capital de Moçambique” (Premugy, 2012, p.7). Em 1968 passou a designar-se Universidade de Lourenço Marques, e em 1976, passado um ano de Independência de Moçambique, e em honra ao fundador e primeiro Presidente da Frente de Libertação de Moçambique, passou a designar-se Universidade Eduardo Mondlane (Langa, 2014).

A Universidade Eduardo Mondlane continuou sendo a única instituição do ensino superior até 1985, quando se cria o Instituto Superior Pedagógico (ISP), actual Universidade Pedagógica (UP). E com a criação em 1986 do Instituto Superior de Relações Internacionais (ISRI) e mais tarde outras instituições de ensino superior (Mandlate e Nivagara 2019).

“Nos inícios dos anos 90, foram introduzidos novos instrumentos regulatórios, sobretudo a nível do ensino superior, que concorreram para a expansão do ensino e dando início ao surgimento das primeiras instituições privadas, a partir de 1995” (Noa, 2020, p.5).

Na lógica da expansão, um dos grandes desafios que se tem colocado ao poder político e à sociedade moçambicana, em geral, é a equidade de género, com especial destaque na educação devido a razões históricas, culturais e socioeconómicas (Noa, 2011).

Em termos de equidade de género, do universo populacional do ensino superior (236340), os estudantes mulheres correspondem a cerca de 47%. Este dado revela um grande progresso no alcance da equidade do género no ensino superior em Moçambique, uma redução das discrepâncias entre as mulheres e homens, passando de 27%, no ano 2000, para 47% no ano 2022. Porém, apesar destes progressos, a equidade do género no ensino superior é ainda um desafio, tendo em vista que as mulheres em Moçambique corresponde a 52% (MCTES, 2023).

Em termos de Corpo Docente que lecciona nas IES em Moçambique, os dados do MCTES, (2023, P.8), revelam que:

“Há 13 298 docentes, dos quais 6 270 (47%) são por regime a tempo inteiro e 7 028 (53%) por regime a tempo parcial. Dos docentes que leccionam nas IES privadas apenas 25% são

por regime a tempo inteiro, contra 72% de docentes por esse regime nas IES públicas. Do total dos docentes em regime a tempo inteiro, 37% são Licenciados, 48% são Mestres e 15% Doutores. Quanto aos rácios docente-estudante, os dados mostram que, de um modo geral, 1 docente do ensino superior está para 18 estudantes; 1 docente a tempo inteiro está para 38 estudantes; 1 docente a tempo inteiro com grau de Doutor está para 246 estudantes”.

Os dados acima indicados, revelam que a nível do país quanto mais alto for o grau, o número de docentes é reduzido, o que tem implicações no rácio docente por estudante, uma vez que, este é de 1 docente por 246 estudantes.

O trabalho organiza-se da seguinte forma:

Capítulo I – Introdução, no qual se faz o enquadramento geral da pesquisa, a apresentação do problema de pesquisa, apresentação dos objectivos geral e específicos que nortearam o estudo e a Contribuição.

Capítulo II – Revisão Bibliográfica; definição de conceitos; fundamentação teórica, onde se faz a apresentação dos pressupostos teóricos que norteiam esta investigação.

Capítulo III – Metodologia de investigação, que apresenta uma descrição do local de estudo, da abordagem metodológica, das técnicas de recolha de dados e as limitações do estudo.

Capítulo IV – Resultados e discussão, que apresenta a análise e discussão dos resultados obtidos.

Capítulo V – Conclusões, que trata das considerações finais do estudo.

1.1 Problema

A literatura revela o facto de as mulheres continuarem sub-representadas nos níveis mais altos de formação, ou seja, elas estão em desvantagem na carreira universitária, em diferentes áreas de conhecimento, particularmente no que respeita à ocupação de posições profissionais de destaque (Noa, 2019; Mandlate e Nivagara, 2019; Poggio, 2022; Tambe *et al*, 2022; MCTES, 2023; Gomes, 2023).

A ciência moderna caracteriza-se mais por ser masculina, mesmo com a participação feminina em diversas áreas, devido à exclusão das mulheres de várias formas, seja pela manutenção do espaço dos homens, como acontece nas engenharias, na física, na matemática

e na computação, seja pela invisibilidade de seus efeitos (Lima, 2013 *apud* Tambe *et al* 2022).

Em relação à formação de nível de Doutorado, há disparidades, isto é, a adesão ao curso de Doutorado ainda é bastante ínfima nas Instituições de Ensino Superior (IES) moçambicanas. Os dados de 2008 a 2012 referentes as Instituições de Ensino Superior (IES) do País, revelam que, só graduaram 28 Doutores dos quais 5 Mulheres (DICES-MINED, 2014). Apesar do número de Doutores ser ínfimo, comparativamente ao número de Mestre no mesmo período de 2008 a 2012, constata-se que o número de mulheres que atingem o nível de Doutorado é ainda muito mais reduzido (Ibdem).

Ao analisar o último Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane do ano 2022¹, publicado no ano 2023, os dados do corpo docente da UEM, revelam que, apesar do número de docentes com o nível de doutoramento ter aumentado de 311 em 2018 para 445 em 2022, ou seja, 8%, o referido aumento, foi registado nos docentes homens (GaPQEI e Direcção de Finanças da UEM, 2023: P.48).

O Plano Estratégico da UEM (PEUEM) (2018-2028) estabelece um “ rácio de 1 docente com grau de doutoramento para um número de 20 estudantes a ser atingido no ano 2028” (UEM, 2023, p.19). Assim, para se atingir o número ideal de docentes com o grau de doutoramento, a UEM deveria ter um incremento anual de 27 docentes com o grau de doutoramento, o que ainda constitui um grande desafio para o alcance desse número ideal de doutorados por ano (UEM, 2022).

O rácio de docente com grau de Doutorado por estudante, no período de 2018-2022, segue um rumo contrário ao previsto no PEUEM 2018-2028, ou seja, no lugar de reduzir o rácio, este tende a aumentar. Esta situação “justifica-se pelo aumento desproporcional do número de estudantes em relação ao aumento do número de docentes com *Philosophy Doctor* (PhD)” (UEM, 2023, p.19).

De acordo com o Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane do ano 2022, os dados referentes a formação do Corpo Docente, mostram que, ao nível de Doutorado, há um número reduzido de docentes em relação aos outros níveis,

¹Último Relatório Anual de Actividades e Financeiro da UEM publicado ano 2023. De referir que, a UEM quase que em todos anos publica um relatório do ano anterior, mas até ao mês de Novembro de 2024, o relatório anual referente ao ano 2023, não estava disponível.

nomeadamente Licenciatura e Mestrado, além disso, constata-se disparidades de género (UEM, 2023).

Para uma melhor percepção das assimetrias em termos de sexo e da tendência evolutiva, serão apresentados dados na tabela a abaixo indicada.

Tabela 1. **Evolução do número de docentes com o grau de doutoramento de 2018 a 2022**

Grau Académico: Doutoramento									
Ano									
Sexo	2018	2019	aumento	2020	Redução e aumento	2021	Aumento	2022	Aumento e redução
Homem	311	322	+11	319	-3	333	+14	345	+12
Mulher	100	101	+01	108	+7	109	+01	100	-9

Fonte: Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais e Direcção de Finanças da UEM

Conforme se pode ver a partir da tabela acima, em 2018, o número de mulheres docentes era de 100 e em 2021 era de 109. O ano de 2020 foi de maior crescimento do número de mulheres com doutoramento e o de 2022 de maior redução. Portanto, no ano 2022, o número decresceu para 100, o mesmo que se apresentava em 2018. Diferentemente do número de homens que tem crescido com a excepção do ano 2020. Embora este fenómeno justifica-se pela aposentação que afecta, em parte, docentes com o nível de Doutoramento, coloca-se a seguinte questão: **Que razões justificam as desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento na Universidade Eduardo Mondlane?**

1.2 Objectivos

1.2.1. Geral:

Com a pesquisa, pretende-se analisar as razões por detrás das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento na Universidade Eduardo Mondlane.

1.2.2. Específicos:

- Distiguir narrativas que constituem desafios quando as mulheres docentes pretendem alcançar o grau de Doutoramento;
- Destacar as razões que dificultam ascensão das mulheres docentes ao grau de Doutoramento;
- Sugerir estratégias de redução das desigualdades de género em docente com grau de Doutoramento.

1.3 Contribuição

O presente estudo poderá contribuir para a compreensão da temática de desigualdades de género no corpo docente com o grau de Doutoramento na UEM. Embora existam estudos que versam sobre as desigualdades de género no corpo docente, no topo da carreira universitária em Moçambique (DICES-MINED, 2014; Mandlate e Nivagara, 2019; MCTES, 2023; Gomes, 2024) constata-se que os estudos sobre a desigualdade de género na UEM são ainda escassos.

CAPÍTULO II- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1.Desigualdades de género no corpo docente com o grau de Doutoramento

A participação feminina na ciência foi algo restrito, porém, ao longo do tempo, as mulheres foram conquistando o seu espaço na ciência e na sociedade, expandindo-se para a educação superior uma dentre outras esferas outrora predominantemente masculina (Backes, Thomaz e Silva, 2016).

A maior parte dos espaços que proporcionam mais poder, mais prestígio e maior valor social é dominada por homens, o que se reflecte na distribuição da renda (Queiroz *et al*, 2014); (Fiúza *et al* 2016).

No que se refere às desigualdades de género no âmbito académico, constata-se que quanto mais elevada é a categoria, menor é a proporção de mulheres (Santos, 2004). Contudo, nas últimas décadas ocorreram mudanças significativas na participação das mulheres nas trajectórias educacionais, e a sua presença aumentou nas carreiras científicas (Poggio, 2022).

As desigualdades de género nas carreiras científicas são comuns em vários países da Europa, entretanto, as mulheres assim como os homens, não encontram as mesmas oportunidades dada as limitações estruturais e normativas quando se consideram os contextos nacionais (VanLangen, *et al* 2006 *apud* Poggio, 2022).

As desigualdades de género na carreira docente têm sido influenciadas pelo facto dos homens e as mulheres na academia relacionarem-se com o tempo de forma diversa e sob condicionamentos distintos, que conduzem à pobreza de tempo por parte das mulheres (OECD, 2020 *apud* Araújo *et al* 2021). A referida relação com o tempo, está intimamente relacionada com a atribuição socialmente naturalizada do cuidado às mulheres, mais do que aos homens, ficando elas com a responsabilidade adicional de organização do tempo dos filhos, entre outros (Araújo, Castañeda-Rentería e Barros, 2021).

O estudo de Farber, Verdinelli e Ramezanali (2012), destaca o facto de as mulheres jogarem triplo papel, como seja: papel reprodutivo (criação e educação dos filhos); papel produtivo (trabalho remunerado) e o papel comunitário. Essa sobrecarga que a mulher vivencia, é fruto da divisão sexual do trabalho que lhe atribui a exclusividade das tarefas domésticas (Lauxen *et al*, 2023).

A divisão de tarefas na sociedade representa uma relação de poder dos homens sobre as mulheres, estabelecendo hierarquias e mecanismos de controlo os quais diferenciam funções, direitos e salários (Alves, 2013 *et al apud* Ibarra *et al* 2020). De salientar que a divisão sexual do trabalho, causa dificuldades para a mulher conciliar o trabalho doméstico com o remunerado (Ibarra, Ramos, Oliveira, 2020).

A pesquisa sobre a questão das assimetrias de género e os desafios atuais no meio académico nas IES na Europa refere que, as explicações para as desigualdades de género na carreira docente, remetem a uma série de factores, que vão desde as características inatas até as práticas organizacionais das instituições académicas (Poggio, 2022).

Poggio (2022:p.4) acrescenta que, a primeira explicação é a mais tradicional enfatiza o papel das diferenças sexuais cognitivas inatas, pois, os factores biológicos fazem com que tanto os homens assim como as mulheres tenham habilidades diferentes no desempenho das diversas áreas de conhecimento.

O estudo sobre a desigualdade de género no Ensino Superior com um olhar sob a perspectiva das carreiras profissionais, constatou que a desigualdade de género fundamenta-se em

padrões culturais historicamente construídos, determinando o espaço para homens e mulheres na sociedade (Dias e Pereira, 2019).

Os pesquisadores Miller, Eagly, e Linn, 2015 citados por Poggio, (2022: p.5), também tiveram a mesma percepção de que, as desigualdades de género têm sido influenciadas pelos determinantes culturais nos processos de socialização e construção da identidade de género, atribuindo diferentes tarefas e competências para mulheres e homens na sociedade.

Ibarra, Ramos e Oliveira (2020:p.9) ao falar sobre os desafios das mulheres na carreira científica no Brasil, apresentaram vários desafios que elas enfrentam, nomeadamente: “os estereótipos sobre as mulheres na sociedade; situações de violência verbal; de assédio; sobrecarga de trabalho; dificuldades para conciliar o trabalho doméstico e de cuidado com o de cientista”. Os autores concluíram que a desigualdade de género ainda marca o contexto da ciência no Brasil.

Um estudo sobre as barreiras de natureza organizacional que dificultam a progressão das mulheres na carreira académica, realizado numa universidade portuguesa, constatou que, a maior barreira na progressão tem a ver com a dificuldade que as mulheres têm de acederem às redes informais de relacionamento, onde circulam recursos organizacionais importantes, comparativamente aos homens. O estudo ainda referencia a ausência de apoio familiar como um dos principais factores inibidores da produtividade científica das mulheres (Santos, 2004).

Cabrera (2019:p. 6) por sua vez, na abordagem sobre as desigualdades de Género em ambiente universitário centrado na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, constatou que “a sub-representação das mulheres no ensino superior manifesta-se pela segregação horizontal e vertical que obstaculiza o acesso das mulheres aos lugares de topo”. O autor concluiu que, de facto a segregação vertical, tende a colocar nas posições hierárquicas de topo os homens, “alicerçado em preconceitos inconscientes e em interpretações pessoais enraizadas em procedimentos naturalizados que beneficiam os valores patriarcais”.

Na pesquisa sobre as Desigualdades de género na Universidade Pública Federal de Viçosa, por Fiúza, Pinto e Costa (2016) realizado nos cursos de pós-graduação na área das ciências agrárias, também teve a mesma percepção da ocorrência do fenómeno de segregação sexual de forma hierarquizada, desde a iniciação científica, mestrado, doutorado e pós-doutorado. Portanto, os dados do estudo mostraram o maior percentual de homens em relação às

mulheres no nível de qualificação em pós-graduação nas ciências agrárias, com um crescimento contínuo da masculinização à medida que se avançava na qualificação académica.

Após ter a apreciação e ter feito discussão das ideias de diferentes autores sobre a temática, verifica-se unanimidade de alguns desafios que influenciam na existência de mais docentes homens com o grau de Doutoramento comparativamente as mulheres. Por exemplo: o facto de os homens e as mulheres na academia relacionarem-se com o tempo de forma diversa; a divisão sexual do trabalho que causa dificuldades para a mulher conciliar o trabalho doméstico com o de cientista; os padrões culturais e historicamente construídos; e a segregação vertical ou hierárquica.

Neste estudo, concorda-se com os desafios apresentados por vários autores, pois, reflectem as narrativas apresentadas pelos participantes do estudo, com a excepção do factor referente as diferenças sexuais cognitivas inatas, que não fazem parte das narrativas, e também, achamos que não se enquadra na temática, uma vez que, trata-se de desigualdades no grau de Doutoramento, sem especificação da área de formação académica.

2.2. Definição de conceitos

O presente subcapítulo versa sobre os conceitos cruciais para o presente estudo, nomeadamente: género; cultura; poder; ensino superior e formação docente. De referir que, devido ao facto de o conceito de género fazer referência aos aspectos sócio-culturais e de poder, torna-se relevante apresentar os conceitos de cultura e de poder.

2.2.1. Género

O conceito de género tem sido objecto de reflexão de vários autores que procuram apresentar a sua definição (Scott, 1989; Mariano, 2010; Nipassa, 2010; Casimiro, 2012; Raimundo *et al*, 2023). De um modo geral, os autores são unânimes em considerar que o género é uma construção social baseado nas diferenças entre os sexos estando também ligado as relações de poder.

De acordo com Scott (1989), o termo género apareceu primeiro entre as feministas americanas que queriam insistir no carácter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. Para a autora, a palavra género tornou-se, uma maneira de indicar as construções

sociais, a criação inteiramente social das ideias sobre os papéis próprios dos homens e das mulheres.

A autora considera ainda que o género é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e é uma forma primeira de significar as relações de poder.

Acrescenta ainda que, trata-se de uma forma de referir-se às origens exclusivamente sociais das identidades subjectivas de homens e de mulheres. Portanto, o termo género significa a construção sociocultural dos papéis adequados tanto para os homens assim como para as mulheres e é determinante na divisão do trabalho.

Por seu turno Casimiro (2012, p.4) considera que “O género é uma identidade socialmente construída que resulta da interacção entre o dever ser do que cada geração e cada sociedade ou cultura outorga a cada sexo, e a personalidade e experiências concretas de cada indivíduo ou indivíduo”. A autora afirma que o género “é uma estrutura que divide o trabalho naquele que se realiza no lar e aquele que se realiza na esfera pública; legitima a desigualdade de autoridade e poder entre homens e mulheres dentro de cada classe social, etnia, raça, idade ou grupo humano e institucionaliza o homem como paradigma da humanidade”.

Há unanimidade em se afirmar que género é uma construção sociocultural pelo facto de que ser homem ou mulher é resultado de um aprendizado que se inicia na família e continua em todas as instituições da sociedade. Os indivíduos com suas interacções vão estabelecendo expectativas do que é socialmente acertado para um homem e para uma mulher e assim as ideologias de género vão se formando (Farber *et al* 2012); (Oyěwùmí, 2004).

Para Joana *et al* (2010, p.35), o género constrói-se e reproduz-se pela socialização na família, através da interacção, estando nele, igualmente, implícitas as relações de poder e de dominação, as condições que contribuem para que haja diferenças de tratamento entre homens e mulheres, a construção de papéis sociais, económicas e políticas que concorrem na sociedade e, bem assim, a sua ligação aos discursos, atitudes e práticas do quotidiano.

Conforme se pode verificar, de um modo geral, os autores são unânimes em considerar que o género é uma construção sociocultural pelo facto de que ser homem ou mulher é resultado de uma aprendizagem que se inicia na família e continua em todas as instituições da sociedade e que o género dá significado às relações de poder.

2.2.2. Cultura

O conceito de cultura formou-se da evolução semântica da palavra *culture*, que se produziu na língua francesa no século XVIII, e só depois se difundiu, por empréstimo linguístico, em outras línguas, como a alemã e inglesa. O termo cultura no sentido figurado começa a ser utilizado, com mais frequência, no século XVIII, com o complemento da *cultura das artes*, *cultura das letras*, *cultura das ciências*, em seguida, foi empregue para designar a *formação*, a *educação* (Cuche, 2002, p. 20).

O conceito de cultura foi desenvolvido tendo conta algumas concepções, dentre elas a universalista e relativista (Canedo, 2009). A concepção universalista, apresentou a primeira definição etnológica de cultura e foi dada pelo antropólogo britânico Edward Burnett Tylor (1832-1917) *apud* Canedo (2009, p. 4), na qual a cultura “é este todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, arte, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade.”

Por seu turno, a concepção relativista, foi desenvolvida por Franz Boas (1858-1942) *apud* Godoy e Santos (2014), que referiu que “cada cultura é única, específica e representa uma totalidade singular, pois é dotada de um estilo particular expresso por meio da língua, das crenças, dos costumes, da arte e influi sobre o comportamento dos indivíduos.”

Ele acrescentou ainda, que a diferença fundamental entre os grupos humanos era de ordem cultural e não racial ou determinada pelo ambiente físico (Canedo, 2009).

Para Cuche (2022, p. 22), a cultura “é a expressão da totalidade da vida social do homem, caracterizando-se por sua dimensão colectiva. A cultura é adquirida e por isso não depende da hereditariedade biológica. Sendo a cultura adquirida, então sua origem e seu caráter são, em grande parte, inconscientes.”

Olhado para os conceitos acima indicados constata-se que os pesquisadores Edward Burnett Tylor; Franz Boas e Denys Cuche tiveram a mesma constatação de que a cultura tem a ver com os hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade.

Para Barthes (2002) citado por Monteiro (2023, 41), “define cultura como uma força sobre a acção humana, que estabelece habilidades dos indivíduos para sua sobrevivência numa sociedade com adversidades que são mais desafiantes quando se trata de mulheres.”

Importa referir que a cultura humana não é homogênea, mas sim, extremamente variada, e essas variações apresentam também uma dimensão temporal, pois uma mesma cultura muda

com o tempo (White, 2009 *apud* Godoy e Santos, 2014). Ou seja, a cultura, “funciona como uma síntese de estabilidade e mudança, de passado e presente, de diacronia e sincronia” (Sahlins, 1990 *apud* Fernandes, 2020 p.261).

Desta forma, destaca-se que a reprodução de uma categoria cultural exercida pelos indivíduos numa determinada sociedade não é igual, pois toda reprodução cultural consiste numa alteração daquilo que foi apreendido pelos próprios indivíduos anteriormente, em que as categorias por meio das quais o mundo actual é orquestrado assimilam algum novo conteúdo empírico (Fernandes, 2020).

A cultura é considerada uma instituição constituída por representações e práticas que exprimem um sistema de crenças constrangedoras dos comportamentos, portanto, a cultura remete-nos para um normativo que fornece coesão e reconhecimento pela pertença (Osório, 2013). Por conseguinte, os dinamismos externos e internos transformam a cultura numa instituição situada em contextos sociais, políticos e económicos, que persegue a conservação da ordem, através dos ajustamentos e recomposição dos elementos que lhe fornecem coesão (Ibidem).

A demais, as instituições culturais organizam os lugares, os papéis e as funções sociais que cada um deve ocupar na sociedade, nesse sentido, a cultura é determinante para a construção das identidades sociais. Isto é, numa determinada cultura as pessoas aprendem a reconhecer-se e a reconhecerem os outros em termos de partilha de representações e práticas, desde a forma como se cumprimentam, como mostram hospitalidade, como partilham uma refeição, como pensam acerca da vida, do amor e da amizade (Osório, 2015).

A autora acrescentou que, todos os direitos culturais que contenham em si discriminação subordinam-se aos direitos que consagram a igualdade entre todas as pessoas, portanto, as diferenças que algumas culturas estabelecem, por exemplo, entre pessoas de sexo diferente, e que são geracionalmente transmitidas, são geradoras de desigualdade (Ibidem).

De salientar que em todas as culturas, o género aparece como a principal categoria para a organização das relações socioculturais, embora expectativas culturais específicas variem de uma sociedade para outra. Uma característica dos modelos de cultura é serem dados como garantidos pelos membros da sociedade, fornecendo conhecimento tácito, tornando a crença uma verdade e o real, inquestionável.

Os aspectos culturais são produtores das diferenças entre os sexos conforme foi referido por Scott (1989). Ao mencionar que a diferença entre homens e mulheres vai ganhando significado a partir da cultura, vai ao encontro da constatação de Cruz (2010), que acrescentou que, considera-se o sujeito como resultado de suas interações com o mundo, ou seja, o ser humano é fruto da sua relação com a natureza e com o meio social.

Olhando para o contexto moçambicano, nota-se que, o posicionamento das mulheres é definido pelos aspectos socioculturais e da tradição nomeadamente patrilinear e matrilinear. Estes dois sistemas ditam as formas como as mulheres e os homens são socializados e, consequentemente, as posições de cada um na sociedade (Maúngue, 2021).

Ainda na descrição da situação de Moçambique, verifica-se que mulher enfrenta desafios diários para conciliar tarefas de ordem pessoal, familiar e profissional, entretanto, vários representantes de grupos de mulheres enfatizam a resistência à mudança no tocante aos direitos das mulheres (Chingore, 2021). Os motivos destas oposições incluem a salvaguarda das tradições como forma de preservação da identidade moçambicana e muitos moçambicanos veem essas tradições como sendo muito típicas da cultura moçambicana e por isso devem ser fortificadas, e as mulheres não devem abandonar o seu papel de conservadoras dessas tradições (Ibidem).

Ainda no contexto moçambicano, importa referir que as determinações sociais e culturais para as mulheres relacionadas aos papéis de género se traduzem em desigualdades de oportunidade. As mulheres e raparigas experienciam com a frequência a falta de liberdade devido as obrigações domésticas e de ter que cuidar dos filhos sozinhas, o estresse da dupla ou tripla jornada quando também estudam e/ou trabalham e a falta de oportunidade para seguir seus sonhos profissionais (MGCAS, 2022).

Face aos argumentos de vários autores (Osório, 2013; Osório 2015; Maúngue, 2021; Chingore, 2021; MGCAS, 2022), constatamos que o posicionamento das mulheres e dos homens resulta fundamentalmente da cultura em cada sociedade, que concede papéis e responsabilidades, prevendo comportamentos e expectativas distintas para mulheres e homens e fomenta a desigualdade. Assim, as mulheres têm menos poder de participação e tomada de decisão e também, tem que conciliar tarefas diárias de ordem pessoal, familiar e profissional o que provavelmente impacta na progressão na carreira académica.

2.2.3. Poder

O conceito de género envolve as relações de poder socialmente construídas para homens e mulheres, ou seja, constitui o primeiro campo onde o poder é articulado (Scott, 1995). Por essa razão, neste trabalho será feita uma apresentação deste conceito.

De acordo com Foucault (1988, p. 90), as relações de poder são fundamentais para as análises das relações entre os géneros. Para o autor, o poder deixa de ser uma concentração de forças restrita a personagens e instituições autorizadas ou autoritárias, para tornar-se num fluxo de relações, operando de forma múltipla, constante e instável. Portanto, as relações de poder são cruciais para perceber as desigualdades entre homens e mulheres. Ainda para este autor

“o poder não é algo que se adquira, arrebate ou compartilhe, algo que se guarde ou deixe escapar; o poder se exerce a partir de inúmeros pontos e em meio a relações desiguais e móveis”.

Por seu turno, Kirkwood (1986) citado por Costa (sd, p. 2) considera que

“... O poder não é, o poder se exerce. E se exerce em atos, em linguagem. Não é uma essência. Ninguém pode tomar o poder e guardá-lo em uma caixa forte. Conservar o poder não é mantê-lo escondido, nem preservá-lo de elementos estranhos, é exercê-lo continuamente, é transforma-lo em atos repetidos ou simultâneos de fazer com que outros façam ou pensem. Tomar-se o poder é tomar-se a idéia e o ato.”

Como pode-se observar nas duas definições, constata-se unanimidade no facto de o poder ser exercido de forma contínua, com capacidade de criar relações desiguais.

Foucault (2012), afirmou que o poder não é possuído por alguém, mas é antes uma relação fluida que permite o uso da força (física ou simbólica): coerção, persuasão, negociação ou barganha.

Ademais, Foucault (1988, p. 89), afirmou que relações de género são o mesmo que dizer relações de poder, pelo facto de ser “correlações de forças desequilibradas, heterogéneas, instáveis, tensas.”

Para sintetizar a ideia básica defendida por Foucault é que “toda relação humana comporta uma acção de poder, sendo que essas relações são produzidas por estratégias que podem ser mais ou menos estruturadas, pois as relações de poder se encontram em todos níveis das

relações humanas” (Monteiro *et al*, 2012, p.30). Assim, as relações de poder estabelecidas por homens e mulheres são encontradas em todos níveis, incluindo nível académico.

A estrutura de poder determina que, em cada cultura, se hierarquizem posições, se organizem os sistemas de inclusão (e exclusão também) e se estabeleçam relações de poder (Osório, 2013).

Tendo em conta que a submissão das mulheres é como um facto histórico e reconhecer o “dominador” na figura masculina é reafirmá-lo como superior e, portanto, legitimar hierarquias e reestabelecer diferenças (Louro, 1997 *apud* Carrias, Almeida, 2023), nota-se que, as relações de poder são construídas na medida em que as relações existentes entre masculino e feminino são relações desiguais, assimétricas e mantém a mulher subjugada ao homem.

Em África, o poder é fundamentalmente masculino, mesmo no caso das sociedades matrilineares, porque os homens, enquanto que líderes políticos, religiosos e da família, asseguram a defesa da linhagem masculina, preservam a sua unidade e mantém a ordem social a seu favor, conferindo poder às autoridades que procedem (Joana *et al*, 2010).

Em Moçambique, nas sociedades matrilineares a descendência é através da linhagem materna e os bens passam de geração em geração através dos familiares da mãe. A posição da mulher é relativamente fortalecida porque, após um divórcio, a casa e os filhos continuam fazendo parte da família da mulher, embora não significa que detenham o poder formal, porque o poder está investido no irmão da mãe (Arnfred, 2011).

Nas sociedades patrilineares a descendência é através da linhagem paterna (Maúngue, 2021). Nestas sociedades patriarcais² é visível a dominação do homem sobre a mulher (Monteiro *et al*, 2012). Assim, constata-se que as relações de género em Moçambique são caracterizadas pela posição subordinada das mulheres, quer nas comunidades patrilineares, quer nas matrilineares. Nestas sociedades, os papéis estão definidos com base nas relações de género que colocam as mulheres em posições subordinadas.

²Patriarcado é organização sexual hierárquica da sociedade tão necessária ao domínio político. Alimenta-se do domínio masculino na estrutura familiar (esfera privada) e na lógica organizacional das instituições políticas (esfera pública) construída a partir de um modelo masculino de dominação (arquétipo viril).

Daí que desde os tempos primórdios as relações de género em Moçambique, sobretudo no sul, exprimem relações sociais fundadas na discriminação e violação de direitos das mulheres, repercutindo-se nas práticas culturais tradicionais (Agy, 2017).

Em síntese, nota-se que a mulher africana em geral e a moçambicana em particular, está socialmente subordinada ao homem, pelo que não tem o pleno direito de exercício de escolhas.

2.2.4. Ensino Superior

O Ensino Superior é um Subsistema do Sistema Nacional de Educação que compreende os diferentes tipos e processos de ensino e aprendizagem, proporcionados por estabelecimentos de ensino pós-secundário e autorizados a constituírem-se como IES pelas autoridades competentes, cujo acesso está condicionado ao preenchimento de requisitos específicos (Lei n.º 1/2023).

O subsistema de ensino superior ocupa um lugar de destaque nas políticas, programas e estratégias de desenvolvimento económico e sociocultural de todos os países. O lugar de destaque conferido ao ensino superior deve-se ao facto de este sistema ser importante para a produção e disseminação de conhecimentos técnico-científicos úteis para o desenvolvimento dos sistemas económico, político e socio-cultural (Langa, 2014).

O ensino superior é particularmente relevante no actual mundo global, onde o desenvolvimento, a afirmação e a competitividade entre Nações-Estados se baseia no domínio dos mecanismos de produção, divulgação e utilização de conhecimentos técnico -científicos (Murteira, 2004; Cloete *et al*, 2011 *apud* Langa, 2014).

O Ensino Superior presentemente, é considerado basilar para o desenvolvimento económico das regiões e dos países, através das suas principais funções: a formação de capital humano, a criação de conhecimento e a transferência de *know-how*. As IES, colocam à disposição das sociedades, ativos valiosos e determinantes para competitividade e sustentabilidade das regiões (Ferreira, 2019).

Em outras palavras, o ensino superior responde, a longo prazo, aos desafios da construção da nação, de uma sociedade aberta e democrática com exercício activo da cidadania e do desenvolvimento económico num ambiente não protegido e competitivo à escala global (Matos e Mosca, 2010).

De salientar que, as IES desempenham um papel educacional, social, cultural e político relevante para o desenvolvimento da sociedade, na medida em que preparam as pessoas para actuarem no mercado de trabalho (Silva e Prestes, 2018).

2.2.5. Formação do corpo docente

A formação tem como objectivo capacitar o pessoal docente para um desempenho eficiente de actividades ou funções de maior responsabilidade e complexidade e elevar o seu grau académico e nível profissional, para a realização de tarefas da sua categoria, com eficiência, eficácia e efectividade exigidas (UEM, 2014).

A formação é crucial, na medida que permite a promoção, que é a mudança vertical de uma categoria para outra, imediatamente superior e opera-se para o escalão e índice a que corresponde na tabela salarial. A promoção, em regra, depende da verificação cumulativa de vários requisitos, a destacar a obtenção de novo grau académico (somente aplicável para pessoal não doutorado) (ibidem).

A carreira docente configura-se como um processo de formação permanente e, a formação inicial dos docentes, como a continuada também deve ser concebidas num formato que dialogue com as demandas da realidade do meio académico (Carvalho e Moura, 2023).

A formação continuada contribui para a modificação da profissionalização do docente e desenvolve domínios necessários à sua qualificação, como também actua no exame de possíveis soluções para os problemas reais do ensino (Rossi e Hunger, 2012).

2.3. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O presente subtítulo apresenta o enquadramento teórico definido para a sustentação dos resultados da pesquisa.

2.3.1. Exclusão vertical ou segregação hierárquica

Para uma melhor percepção dos desafios para uma maior participação das mulheres no campo científico, a literatura sobre a temática apresenta dois tipos de exclusões das mulheres na ciência nomeadamente: a **exclusão vertical ou segregação hierárquica**, que refere à sub-representação das mulheres em postos de prestígio e poder, mesmo nas carreiras consideradas femininas; e a **horizontal**, que refere ao reduzido número de mulheres em determinadas áreas do conhecimento, em geral, de maior reconhecimento para a economia capitalista, as tidas

ciências duras, as exactas e as engenharias (Lima, 2013; Fiúza *et al* 2016; Cabrera, 2019; Oliveira-Ciabati, *et al*, 2021; Poggio, 2022).

Portanto, essas duas exclusões (horizontal e vertical) apresentam dois momentos cruciais e distintos na carreira académica: um em relação à escolha da área de formação e o outro em relação à permanência e à ascensão na profissão (Lima, 2013).

Embora as duas exclusões estejam interligadas, para este estudo, as análises serão feitas recorrendo-se a exclusão vertical ou segregação hierárquica enunciada por (Rossiter, 1982 *apud* Fiúza *et al* 2016 p.807) que afirma “o conhecido fenómeno pelo qual, conforme se sobe a escada do poder e prestígio, cada vez menos rostos femininos são vistos. Essa noção talvez seja mais útil do que a de atingirem o topo. A noção das disparidades hierárquicas chama a atenção para as múltiplas etapas nas quais as mulheres são excluídas ao tentarem subir escadas académicas ou industriais.”

A exclusão vertical é a que mais se enquadra no âmbito de fundamentação teórica, pois, debruça-se sobre a sub-representação das mulheres em postos de prestígio e poder, uma vez que as mulheres estão presentes no corpo docente da UEM, contudo, no topo da formação académica, no nível de Doutoramento na UEM, o número é reduzido se comparado ao dos homens. Portanto, Dos 445 docentes, apenas 100 são mulheres, sendo esta uma evidência de que, no corpo docente da UEM, no grau académico mais elevado, o número de mulheres é reduzido.

Para a compreensão da exclusão vertical, importa referir que os estudos que se debruçam sobre a temática, Oliveira-Ciabati, *et al* (2021, P. 9) constataram que, ainda observa-se que, conforme a carreira avança, a proporção de mulheres diminui e a dos homens aumenta. Estes autores também mostram que o efeito da segregação vertical é percebido em todas áreas de conhecimento, ou seja, tanto em áreas dominadas por mulheres quanto em áreas nas quais a base é desfavorável.

Cabrera (2019) fez menção à segregação vertical que obstaculiza o acesso das mulheres aos lugares de topo e também salientou-se que foi nos anos 80 do século XX que se introduziu o conceito de *glass ceiling* (tecto de vidro) para denominar as barreiras invisíveis e difíceis de identificar, que tornam difícil o acesso das mulheres em posições com maior poder, prestígio e com maiores vantagens salariais, em qualquer país ou âmbito laboral.

De referir que, os obstáculos no acesso aos lugares de topo são independentes da formação e aumentam proporcionalmente na escala hierárquica das organizações. Portanto, são

fenómenos originados pelo facto da mulher estar associada à maternidade e aos cuidados, mantendo-se alheia aos espaços de tomada de decisão (Cabrera, 2019).

Olinto, 2011 citado por Queiroz, *et al* (2014, p.6), também teve-se a mesma percepção de que a “segregação vertical dita os desafios que a mulher enfrenta na sua progressão na carreira”. Ou seja, a segregação vertical, inclui um mecanismo social conhecido como *teto de vidro*, que faz com que as mulheres não progridam de forma representativa em seus ambientes de trabalho e mantenham posições mais subordinadas do que os homens.

No estudo realizado por Poggio, em 2022, sobre a questão das assimetrias de género e os desafios actuais no meio académico, teve a constatação da existência da chamada *tendência da tesoura* (que pode-se considerar a segregação hierárquica), que faz com que as distâncias nos graus académicos se estendam ao longo da vida, nesse sentido, as mulheres são a maioria nas primeiras etapas da carreira e a sua presença reduz à medida que o grau aumenta em relação aos homens.

A pesquisa sobre as desigualdades de género na Universidade Pública Federal de Viçosa, realizado nos cursos de pós-graduação na área de ciências agrárias, também notou a ocorrência do fenómeno de segregação sexual hierárquica, no doutorado e pós-doutorado (Fiúza *et al*, 2016).

Face às constatações de vários estudos acima expostos, pode-se notar que o fenómeno de exclusão vertical influencia nas desigualdades de género verificadas na progressão na carreira académica. E para uma melhor percepção do fenómeno, avançaremos com algumas explicações: i) os conflitos entre os discursos sobre ser mulher e ser cientista; e ii) desigualdades de género ao nível da produtividade científica.

2.3.2. Os conflitos entre os discursos sobre ser mulher e ser cientista

É importante referir que há conflitos advindos entre os valores exigidos para ser uma “boa cientista” e os requisitos considerados necessários para ser uma “boa mulher” dispostos nos discursos hegemónicos, pelo facto de que para muitas mulheres, casar e ter filhos é crucial para sua realização plena (Lima, 2013).

No entanto, o casamento e a maternidade também aparecem como importantes obstáculos para o progresso na carreira científica. E sobretudo no contexto da academia em que as mulheres enfrentam ainda mais desafios na tentativa de conciliar os padrões de “boa mãe”, boa esposa e “académica ideal” (Raddon, 2010 *apud* Dellazzana-Zanon *et al* 2023, p.6).

A maternidade, para além de ser um evento biológico, também é um fenómeno do contexto cultural, social e afectivo. Em suma, é uma experiência complexa na vida das mulheres (Costa *et al*, 2023). Portanto, elas continuam assumindo mais as tarefas de cuidado dos filhos e doméstico do que os homens. Assim sendo, a maternidade impacta na carreira académica (Dellazzana-Zanon *et al*, 2023).

Para Lima, (2013, P. 893),

“A maternidade se restringiu a um problema de mulheres, a ser resolvido como um problema particular. Gerar e/ou criar filhos, para as cientistas que assumiram a maternidade, são contadas como principais realizações de suas vidas, mas também foram indicadas como importantes causas de uma desaceleração na carreira. A escolha da maternidade após o doutorado é conotada como uma alternativa menos prejudicial na carreira”.

Na relação entre a queda de produtividade académica e a maternidade, com base nos resultados de um estudo sobre as barreiras relatadas por mulheres mães de filhos menores de 18 anos que são pesquisadoras e docentes canadenses indicaram “que as mulheres/pesquisadoras gastam 10 horas a mais por semana do que os homens com tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, mesmo que elas tenham menos filhos do que eles” (Mccutcheon; Morrison, 2016 *apud* Dellazzana-Zanon *et al* 2023, p. 7).

Na sequência da produtividade científica³ e maternidade, associada às responsabilidades maternas, constata-se desigualdade de produção entre mulheres e homens na academia. Para os homens que se tornam pais, há um aumento em sua produtividade ao longo da carreira diferentemente das mulheres pesquisadoras mães, que diminuem seu número de publicações (Martins; Marinho, 2020).

Sintetizando, olhando para o posicionamento de vários autores aqui citados, nota-se que, as mulheres tornam-se os pilares da família devido ao facto de terem a tarefa de cuidados dos filhos e de esposas diferentemente dos homens. Portanto, a relação entre a formação na carreira com vista a progressão e as responsabilidades sociais tem sido excludente.

Deste modo, foi possível constatar que, a maternidade impacta não só na progressão na carreira académica, mas também em termos de produtividade académica.

³Este termo será assunto de discussão no ponto a seguir.

2.3.3. Desigualdades de género ao nível da produtividade científica

Na reflexão sobre as desigualdades de género ao nível da produtividade científica, pretende-se avaliar o segundo conceito denominado *produtividade académica relativa à diferença entre os sexos na produção científica* que explica a desvantagem da mulher na ciência em termos de produção científica (Rossiter 1982 *apud* Fiúza *et al* 2016, p.807). “Sendo esse um parâmetro para progredir na carreira académica, o menor número de publicações científicas se torna uma barreira à progressão das mulheres na carreira científica” (Oliveira-Ciabati, *et al* 2021, P. 9).

Importa referir que, o estudo sobre a produtividade académica quanto à diferença entre os sexos na produção científica e como resultado dessa produção, “constatou-se que as diferenças de género em publicações começavam cedo na carreira e cresciam com o amadurecimento dos cientistas” (Zuckerman e Cole, 1991 *apud* Fiúza *et al* 2016, p.807). Ainda se acrescentou que, a taxa de publicações das mulheres era aproximadamente a metade da dos homens, em todos os campos da ciência (Ibdem).

Estudos realizados sobre a desigualdade sexual na produtividade científica, tiveram a mesma constatação de que, as mulheres estão sub-representadas entre os autores de artigos publicados em revistas científicas, portanto, produzem, cientificamente, menos artigos que os homens (Santos, 2004; Cabrera, 2019; Souza, *et al*, 2021; Oliveira-Ciabati, *et al* 2021; Poggio, 2022).

Uma das razões apresentada, refere-se ao facto de as docentes preferirem alocar mais tempo no ensino do que na investigação, devido fundamentalmente às condições familiares (Cabrera, 2019). E qualquer actividade profissional será considerada como um desvio dessas funções sociais (Louro, 1997 *apud* Backes *et al*, 2016).

CAPÍTULO III-METODOLOGIA

3.1. Natureza de pesquisa

A presente pesquisa é aplicada pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática sobre a temática de desigualdades de género no corpo docente com o grau de Doutorado na UEM.

De referir que, a pesquisa aplicada é aquela que dedica-se à geração de conhecimento para solução de problemas específicos, ela envolve à busca da verdade para determinada aplicação prática em situação particular (Gerhardt e Silveira, 2009; Nascimento, 2016).

3.2. Abordagem metodológica

Para a realização deste estudo, optou-se pela abordagem qualitativa de carácter descritivo, como forma de descrever as narrativas de mulheres docentes e de homens que possam explicar as razões que levaram ou não a estudar para alcançar o grau de Doutorado, bem como destacar as razões que dificultam ascensão das mulheres ao referido grau de Doutorado. Para tal, seleccionou-se o grupo-alvo que se desejava estudar por forma, colher explicações que permitissem destacar as reais razões de desigualdade de género no corpo docente com o grau de Doutorado na UEM.

De referir que metodologia qualitativa não se foca na representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, este tipo de pesquisa fundamenta-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais (Gerhardt e Silveira, 2009).

De salientar que, a referida metodologia, trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenómenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (Minayo, 2001 *apud* Gerhardt e Silveira, 2009).

3.4. Local de estudo

O estudo foi realizado na Universidade Eduardo Mondlane, mas, os participantes, foram extraídos em três maiores Faculdades desta Universidade, o que se presume com mais número de docentes nomeadamente: Faculdade de Letras e Ciências Sociais; Faculdade de Ciências e Faculdade de Engenharia.

De referir que, a UEM é uma instituição pública de âmbito nacional, a mais antiga instituição de ensino superior em Moçambique, que foi fundada no dia 21 de Agosto de 1962. Porém, foi a 1 de Maio de 1976, que o Presidente Samora Moisés Machel atribuiu o nome de Universidade Eduardo Mondlane, em homenagem ao relevante papel histórico representado em Moçambique pelo Doutor Eduardo Chivambo Mondlane. É ainda em sua homenagem que o dia 20 de Junho, data do seu nascimento, é comemorado como o Dia da Universidade Eduardo Mondlane (<https://uem.mz/index.php/historial>) .

A história da UEM, desde a sua criação, reflecte os períodos da história do país, que influenciaram e determinaram o processo de ensino, de investigação e de extensão, desde a definição de perfis profissionais a nível da formação até ao tipo de investigação a ser considerada como prioritária.

3.5. Participantes do estudo

O objectivo dos participantes de uma pesquisa qualitativa é de produzir informações aprofundadas e ilustrativas: sejam eles muitos ou poucos, o que importa é que sejam capazes de produzir novas informações (Gerhardt e Silveira, 2009).

O presente estudo, foi composto por 30 participantes, dos quais 18 são docentes com o grau de Mestre, sendo 09 mulheres e 09 homens. Para o grau de Doutoramento foram seleccionados 10 docentes, dos quais 05 são mulheres e 05 homens para colher narrativas sobre ascensão ao grau de Doutoramento.

Por último, foram seleccionados 2 funcionários (um homem e uma mulher) do Corpo Técnico Administrativo do sector de Recursos Humanos com vista obter os seus pareceres em relação ao reduzido número de docentes mulheres com grau de Doutoramento.

3.6.Instrumentos de recolha de dados

As técnicas de colecta de dados são um conjunto de regras ou processos utilizados por uma ciência, ou seja, correspondente a parte prática da colecta de dados (Lakatos e Marconi, 2003). Neste estudo, na colecta de dados foi empregue a técnica de entrevista semi-estruturada.

Na entrevista semi-estruturada, o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direcção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente a questão (Marconi e Lakatos, 2003).

A entrevista semi-estruturada, é caracterizada como semi-diretiva ou semiaberta, na qual o pesquisador se guia por um roteiro de perguntas, mas não necessariamente se atém a um questionário (Castro e Oliveira, 2022).

Foi pertinente entrevistar docentes mulheres e homens, de acordo com as suas qualificações académicas, ou seja, foram entrevistados dois grupos de participantes, por um lado, os docentes que possuem o grau de Mestre, que trouxeram narrativas que explicam o que os/as leva a não - adesão a formação ao nível de Doutoramento e por outro, os docentes com o grau de Doutoramento descreveram como alcançaram o grau de Doutoramento.

3.6.1Amostragem não probabilista intencional

A amostragem não probabilística intencional é a técnica seleccionada para a recolha de dados, e esta técnica consiste em usar um determinado critério, e escolher intencionalmente um grupo de elementos que irão compor a amostra. Os elementos dos grupos da população devem apresentar uma característica típica, daí chamar-se também de amostragem típica. O investigador selecciona os grupos da população que deseja saber as suas características típicas (Mulenga, 2018).

Assim, para perceber as razões por detrás das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento, foram entrevistados apenas docentes (homens e mulheres) com o grau de Mestre e de Doutor.

3.7. Procedimentos

3.7.1. Técnica de selecção de participantes no campo

Bola de neve

Para a selecção dos participantes, foi usada a técnica da bola de neve.

Esta técnica consiste em “identificar os primeiros ou poucos elementos que possuem a característica investigada e inquirir a estes. Na segunda fase, escolher outros entrevistados a partir da informação obtida dos primeiros e assim por diante até obter a informação necessária para o estudo” (Mulenga, 2018, p. 106). Assim, tendo em conta que os participantes foram seleccionados de forma intencional, ou seja, a entrevista foi dirigida apenas aos Mestres e Doutores dos órgãos previamente seleccionados, foi utilizada esta técnica, para o efeito de selecção dos participantes da entrevista.

A técnica de bola de neve permitiu que, em cada órgão fossem identificados os participantes iniciais do grupo-alvo (docentes com o grau de Mestre e Doutoramento) e pediu-se-lhes que indicassem outros participantes por entrevistar. De salientar que o processo repetiu-se até que houvesse repetição das respostas e desta forma se ter chegado ao processo de saturação.

3.7.2. Período de recolha de dados

A colecta de dados decorreu por um período de 60 dias o que se justifica pelo facto de os docentes se encontrarem ocupados com a leccionação e elaboração de exames. Entretanto, foram submetidas as credenciais na Direcção Adjunta da Pós-graduação nos respectivos órgãos para a formalização da realização da recolha de dados. Dois blocos de notas e um telemóvel para gravar as entrevistas, foram os instrumentos usados na recolha dos dados. Por questões éticas pediu-se que as entrevistas fossem gravadas com o nome fictício.

3.8. Análise de dados

Os dados foram analisados com base na análise de conteúdo que é um “conjunto de técnicas de análises das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitem a interferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens” (Bardin, 2016 *apud* Sampaio e Lycarião, 2021 p. 14)

Essa técnica é aplicada em pesquisas sociais, humanas e educacionais por pesquisadores que buscam compreender os significados da fala, transpondo os critérios de objetividade das palavras e, diante da inferência, construir uma interpretação ampla e uma conexão com o referencial teórico (Minayo, 2014 *apud* Valle e Ferreira, 2025), a partir do tratamento de dados que visam identificar o que está sendo dito a respeito do objeto de estudo (Valle e Ferreira, 2025).

De referir que, a técnica de análise de conteúdo, segundo Bardin (2016), é composta por três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação (*ibidem*).

Na fase de exploração dos dados, iniciou-se com a transcrição na íntegra dos áudios das entrevistas, que constituem unidades de análise significativas para o estudo. As referidas unidades de análise, são textos completos de entrevista que contém informação relevante para os objectivos do presente estudo.

Em seguida, fez-se a codificação de forma fechada utilizando categorias preestabelecidas para verificar a frequência de determinadas falas. Este processo consistiu na transformação dos dados brutos das entrevistas em criação de códigos, portanto, todas declarações dos informantes que remetem a temática de discriminação das mulheres docentes receberam código D, as que apontam os desafios ligados ao casamento, receberam C, as que remetem a maternidade, receberam M e as expressam ao acesso a bolsa de estudos receberam BE.

A última etapa que é de tratamento dos resultados e a interpretação a partir da inferência, apoiou-se nas mensagens, ou seja, nos códigos que dão sentido às revelações encontradas nas unidades de análise temática (entrevistas que vão ao encontro dos objectivos do estudo) e estabeleceu-se o diálogo com a revisão da literatura.

3.9. Aspectos éticos

Os nomes dos participantes foram omitidos, tendo apenas apresentados as letras iniciais do nome de forma consentida. O registo da voz, como procedimentos da pesquisa, foi também feito mediante o consentimento dos participantes. De salientar que o referido procedimento, foi utilizado por forma a evitar erro de omissão da informação, na transcrição da entrevista.

3.10. Limitações

O presente estudo, teve uma limitação insignificante, relativamente ao acesso a alguns participantes, que mostravam-se indisponíveis a entrevista na data e horas previamente marcadas, devido a ocupação com as actividades de leccionação e avaliações, mas, que com a insistência correspodiam positivamente.

3.11. Breve caracterização da área de estudo

3.11.2. Distribuição espacial

Em termos de distribuição espacial, a UEM está presente nas províncias de Maputo; Gaza; Inhambane; Zambézia; e, em todo o país e no estrangeiro através do ensino à distância (<http://www.uem.mz>).

A UEM conta com 17 unidades académicas, das quais, 11 são Faculdades e 6 são Escolas. As faculdades são as seguintes: Faculdade de Agronomia e Engenharia Florestal; Arquitectura e Planeamento Físico; de Ciências; de Direito; de Economia; de Educação; de Engenharia; de Filosofia; de Letras e Ciências Sociais; de Medicina; e a de Veterinária (GaPQEI e Direcção de Finanças da UEM, 2023).

Quanto às Escolas, duas estão Escolas localizadas em Maputo, nomeadamente: Escola de Comunicação e Artes; e Escola Superior de Ciências do Desporto. Há 4 Escolas, fora de Maputo, a saber: Escola Superior de Ciências Marinhas e Costeiras, em Quelimane; Escola Superior de Desenvolvimento Rural, em Vilanculos; Escola Superior de Hotelaria e Turismo, em Inhambane; e a Escola Superior de Negócios e Empreendedorismo, em Chibuto (Ibdem).

3.11.3. Formação

Neste ponto, serão apresentados os dados obtidos no último Relatório Anual de Actividades e Financeiro da UEM referente ao ano 2022 e publicado no ano 2023.

A UEM tinha um total de 49.985 estudantes no activo no ano 2022, sendo 29.738 (59%) homens e 20.247 (41%) mulheres, representando um crescimento na ordem de 3% comparativamente ao ano de 2021. Este aumento poderá estar associado, entre outros, à introdução de novos cursos de pós-graduação e de Ensino à Distância. Embora tenha havido

um crescimento global da população estudantil de 2021 para 2022, a proporção da distribuição de estudantes por nível académico manteve-se, sendo o maior peso no nível de licenciatura (89%), seguido de mestrado (10%) e doutoramento (1%).

3.11.3.1. Corpo docente e investigador

Do universo de 1.672 docentes que a UEM tinha em 2022, 443 (26%) eram mulheres e 1.229 (74%) homens. Havia também 130 investigadores de carreira, sendo 60 (46%) mulheres e 70 (54%) homens. No período compreendido entre 2018 e 2022 a qualificação dos docentes da UEM aumentou ligeiramente. O número de docentes com o nível de doutoramento aumentou de 411 para 445 ou seja, 8%(UEM,2023).

Importa realçar que do total de 1.672 docentes, dos quais 519 (31%) com grau de Licenciatura, 708 (42%) Mestrado, apenas 445 (27%) com Doutoramento. De 2018 a 2022, o número de docentes com o grau de doutoramento tende a aumentar representando um incremento médio anual de cerca de 2%. Note-se que este aumento no grau de Doutoramento tem sido registado apenas nos docentes homens.

No que se refere aos docentes com o nível de mestrado, o número diminuiu cerca de 1% e docentes com o nível de licenciatura registou uma subida de 6%. De um modo geral, o número de docentes registou uma redução acumulada em média cerca de 1%.

De uma forma geral, a UEM vem registando uma tendência decrescente do corpo docente de 2018 a 2022. Esta tendência está associada à vários factores desde o número limitado de admissões aprovadas pelo ministério que superintende a área de ensino superior, o Ministério de Ciência e Tecnologia e Ensino Superior (MCTES), bem como, os relacionados com passagem à reforma, mobilidade, morte entre outros.

A tendência de redução do corpo docente tem implicações negativas directas no alcance das metas de contratação de pessoal para atender às necessidades das unidades académicas. A título de exemplo, a UEM tinha um plano de admitir 45 docentes e 15 investigadores, no entanto o MCTES disponibilizou, somente, 5 vagas que estão aquém das reais necessidades da instituição.

De salientar que, do total de 1.672 docentes, 1.194 (71%) pertencem ao Quadro de Pessoal da UEM e 478 (29%) são contratados.

Tabela 2: Distribuição de docentes por relação contratual, nível académico e por género em 2022

Relação contratual	Doutoramento			Mestrado			Licenciatura			Total
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total	
Nomeação	76	269	345	119	302	421	117	311	428	1194
Contratados Nacionais	21	54	75	84	196	280	20	59	79	434
Contratados estrangeiros	3	22	25	1	6	7	2	10	12	44
Total	100	345	445	204	504	708	139	380	519	1672

Fonte: Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais e Direcção de Finanças da UEM

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados que se apresentam, versam sobre as desigualdades de género na academia, concretamente no corpo docente com o grau de Doutoramento. O grupo-alvo da pesquisa é constituído por docentes mulheres e homens com o grau de Mestre e de Doutor. É a partir das entrevistas com referido grupo-alvo, que apresentamos os resultados que se seguem. De salientar que, as declarações dos informantes serão apresentadas com codificação para cada informante, recorrendo a variáveis sócio-demográficas tais como: idade, grau académico, sexo (homem/mulher).

A análise das narrativas dos participantes, permite perceber a existência de desafios que a mulher enfrenta para adesão à formação do grau de Doutoramento cujas narrativas que se seguem, explicam os referidos desafios.

4.1. Narrativas que constituem desafios quando as mulheres docentes pretendem alcançar o grau de Doutoramento

4.1.1. Casamento e Desigualdades de género na carreira académica

Sobre a componente casamento e desigualdade de género na carreira académica, as narrativas dos entrevistados, destacaram o casamento como um desafio que as mulheres enfrentam ao pretender atingir o grau de Doutoramento diferentemente dos homens. Os depoimentos que se seguem evidenciam esta situação:

Olha! O casamento constitui uma barreira para a formação no nível de Doutoramento. Fiz o curso de mestrado com muitas dificuldades, o meu marido não autorizou a formação, recomendou-me a deixar para mais tarde, em detrimento da dedicação aos cuidados dos dois filhos por serem menores de idade. Tendo desejo de progredir academicamente, estudei à revelia, mas o meu casamento entrou em colapso, houve muitas brigas que mexiam com o meu estado emocional, o que ditou a demora na conclusão da dissertação. Portanto, ainda não estou preparada para os novos embates com o meu parceiro devido à inscrição do Doutoramento, mas se fosse solteira, já estaria a cursar doutoramento fora do país. O problema tem a ver com a pressão que a sociedade impõe na mulher, o que impossibilita de formar-se desde o

ensino primário até ao Doutoramento sem casar e sem filhos (mulher, 44 anos, Mestre).

A mulher de 44 anos considera o casamento como um desafio para adesão à formação, pelo facto de, a mulher ficar condicionada ao consentimento do esposo e enfrentar dificuldades na conciliação dos estudos e vida conjugal. Também referiu que se fosse solteira, estaria em formação no exterior. Por outro lado, mencionou o papel de cuidados dos filhos menores, como sendo também uma barreira para a formação.

O Casamento! As mulheres não devem entrar no casamento cedo, o casamento empata um sonho, principalmente para a mulher africana que é vista como mulher do lar, para cuidar do marido, filhos e assuntos domésticos. Alguns homens pensam que depois da mulher estudar e progredir na carreira, vai receber mais que ele e deixar de ser submissa, é por isso que é necessário saber escolher o parceiro. Com isso não quero dizer que as mulheres devem ficar para titia, mas não aconselho a correr em ter um relacionamento sério (mulher, 48 anos, Doutora).

A entrevistada a cima, docente com o grau de Doutoramento, afirmou que o principal desafio que a mulher enfrenta na adesão à formação para a obtenção do grau de Doutoramento é o casamento, devido ao papel de cuidados do marido, filhos e domésticos socialmente atribuídas a ela e referiu-se a nessecidade de fazer uma boa escolha de cônjuges.

Na narrativa da mulher de 48 anos, nota-se que a mulher é socializada sempre em função de outrem, este posicionamento vai ao encontro da Joana, *et al* (2010), que referiram que, os direitos das mulheres estão sempre associados aos papéis de mãe e de esposa, que resultam de um modelo cultural com grande influência religiosa.

Daí que a mulher de 48 anos, ainda afirma que:

As questões culturais também influenciam, algumas mulheres não se formam porque os maridos não deixam, sobretudo naqueles casos em que a formação é no exterior, ele diz que não casei para minha mulher ir estudar fora do país, com quem ficarei? E assim, a mulher vai ficando estagnada. Não é fácil ter tempo para estudar e cuidar da família. Eu tive várias dificuldades. Com filho e sendo casada, tinha

que ter tempo para estudar, cuidar da família que ficou deste lado, não é fácil, não é fácil... (mulher, 48 anos, Doutora).

Na narrativa acima, ainda sobre influência do casamento na adesão à formação, faz-se referência a questão da cultura africana associada ao casamento, constatando-se que a razão pela qual algumas mulheres não optam pela adesão ao Doutorado deve-se a questões culturais que fazem com que os maridos não apoiem a adesão a formação e partilha-se a experiência relativamente as dificuldades enfrentadas durante a formação de Doutorado no exterior.

A outra entrevistada, mulher de 47 anos, também apontou o casamento como sendo um desafio para adesão a formação para o grau de Doutorado conforme atesta a sua narrativa abaixo indicada.

O casamento é um entrave para a formação no nível de Doutorado. Contudo, depende muito do tipo de esposo que escolhemos. Não...Não é qualquer marido que apoia a ideia da esposa ficar fora de casa por um período de cinco anos, por outras palavras, nem sempre é possível a mulher casada formar-se no exterior, uma vez que, tem a tarefa de cuidar do esposo e dos filhos principalmente se tiver filhos menores de idade, mesmo naqueles casos em que se recebe o apoio do marido, fica difícil prosseguir com a formação, sobretudo se for num país que não faz fronteira com Moçambique, pois terá mais dificuldades de visitar a família (mulher, 47 anos, Mestre).

Nas declarações acima, nota-se unanimidade com as da mulher de 48 anos com o grau de Doutorado, no diz respeito a escolha do parceiro, da dificuldade enfrentada sobretudo na formação no exterior e no cuidado ao esposo e filhos. Portanto, sublinha-se que o casamento é um desafio para adesão a formação para o grau de Doutorado devido a tarefa de cuidados (esposo e filhos) atribuída a mulher. Este posicionamento vai ao encontro do Chingore (2021), que referiu que, a mulher contemporânea ainda vive em constante luta para alterar estereótipos, advindos de uma sociedade patriarcal, enfrentando desafios diários para conciliar tarefas de ordem pessoal, familiar e profissional.

De salientar que, de acordo com a Lei da Família moçambicana, Lei n.º 22/2019, no artigo 8, “o casamento é a união voluntária e singular entre um homem e uma mulher, com o propósito de constituir família, mediante comunhão plena de vida.”

Nas sociedades patrilineares, o casamento é muito mais vinculante e o divórcio muito mais difícil, sob o ponto de vista das mulheres, devido ao lobolo (Arnfred, 2011). Assim,

Para Bagnol, (2008 p. 269) “Enquanto o casamento civil define uma relação entre os casais e o Estado (lei civil) e o casamento religioso uma conexão com Deus, o *lovolo* é essencialmente um acto que estabelece uma relação entre o casal, as famílias e os antepassados. Desta maneira, para aqueles para quem os laços com as raízes ancestrais são fundamentais, a realização do *lovolo* é de importância primordial. Acredito que esta é uma razão pela qual, nas áreas urbanas, é comum ver pessoas realizarem uma combinação de diferentes formas de casamento”.

4.1.2. Maternidade e desigualdades de género na carreira académica

No que concerne a influência do papel de mãe na progressão na carreira académica, constatou-se que a maternidade tem um impacto negativo na adesão à formação para o Doutoramento. Os depoimentos que se seguem atestam esta situação:

Em algumas situações, a maternidade pode constituir um desafio, na medida que a mulher vai preferir dedicar-se a 100% nos cuidados dos filhos e ao marido caso seja casada. De referir que os recursos financeiros também podem ser uma barreira, quando a mulher não consegue aceder a alguma bolsa que lhe possa financiar as despesas dos estudos dificilmente consegue com recursos próprios seguir adiante com a formação, pelo que prefere priorizar a formação dos filhos (mulher, 49 anos, Mestre).

A entrevistada de 49 anos, refere-se à maternidade como um entreve na formação para o Doutoramento, pelo facto de por um lado as mulheres dedicarem-se mais tempo nos cuidados dos filhos, renunciando a formação, e por outro lado, na situação de indisponibilidade de bolsa de estudos, abdicar-se em prol dos filhos. Esta abordagem vai ao encontro do que Dellazzana-Zanon *et al* (2023) afirmaram no seu estudo que as mulheres/pesquisadoras gastam mais tempo do que os homens com tarefas domésticas e de cuidado dos filhos.

Também vai ao encontro do que Martins e Marinho (2020) referiram que, na relação entre a produtividade científica e maternidade, associada às responsabilidades maternas, nota-se desigualdade de produção entre mulheres e homens na academia. Para os homens mesmo sendo pais apresentam uma maior produtividade ao longo da carreira diferentemente das mulheres pesquisadoras mães, que diminuem seu número de publicações.

Os filhos são uma bênção de Deus, mas no contexto de progressão na carreira académica, impactam negativamente, tal que não permitem a mãe fazer escolhas de onde formar-se, digo no exterior e em que momento, devido a necessidade dos cuidados a eles prestados. Por outro lado, sem bolsa de estudos e tendo despesas com a formação dos filhos, fica difícil financiar as despesas dos estudos de Doutoramento (mulher, 47 anos, Mestre).

A narrativa acima indicada, também aponta a maternidade como um desafio no processo de formação em particular para a obtenção do grau de Doutoramento pelo facto de ser determinante na escolha em termos de local de formação devido a necessidade do cuidado dos filhos, e que sem bolsa de estudos, e com necessidade de formação dos filhos, torna-se difícil a adesão a formação.

A declarante abaixo citada de 50 anos, também enfatizou que os filhos são um desafio para o prosseguimento da formação para o Doutoramento.

Falta de oportunidade, falta de bolsas de estudo, sobretudo as familiares. Sou Mestre há bastante tempo e gostava de formar-me fora do país de preferência Portugal, Austrália ou Brasil devido a minha área de especialização, mas ainda não consegui uma bolsa de estudos familiar, porque não tenho com quem deixar os meus filhos. Outro factor que influencia na fraca adesão a formação de Doutoramento deve-se ao facto de algumas mulheres serem mãe e pai, médica, docente, cozinheira, entre outros papéis (mulher, 50 anos, Mestre).

As declarações da entrevistada de 50 anos fazem referência a tarefa do papel dos cuidados aos filhos e trazem um dado novo, ao afirmar que, no seu entender, o desafio para adesão a formação de Doutoramento para além dos cuidados dos filhos, também deve-se a falta de

bolsa de estudos que seja familiar, que possa permitir viajar para o exterior com os filhos. E acrescentou a indisponibilidade de bolsa de estudos para os países de preferência.

Os filhos são uma barreira para a formação, quando viajei só tinha um filho que frequentava creche e fui obrigada a levá-lo, aquilo foi como quem diz, quer estudar, vai e vai com o teu filho. No contexto africano, a responsabilidade de cuidar dos filhos é da mulher. Tive dificuldades de saúde, tive que ficar de baixa com o meu filho na diáspora, quando e como estudar? E se concentrar nos estudos?

Por outro lado, numa situação que a mulher tem dois, três ou mais filhos, e que estão a estudar nas escolas privadas, porque as de ensino público já não garantem qualidade, aí surge a questão, será que vale a pena investir na minha formação ou das crianças? Tendo em conta que os homens são machista, o filho é dela, ela que cuide (FJ, mulher, 52 anos, Doutora).

O depoimento acima indicado, da mulher com o grau de Doutoramento explicou que os filhos são uma barreira para a formação e afirmou que, teve muitas dificuldades durante a formação por ter sido no exterior e com a responsabilidade de cuidar do filho na diáspora. Também referiu-se que, na situação de indisponibilidade de bolsa de estudos, é provável que a mulher abdique-se da formação em detrimento dos filhos.

As narrativas acima mencionadas, vão ao encontro do que Loforte (2011) afirma que o cuidado domiciliário é um trabalho feminino num contexto onde a feminilidade é construída a partir de valores que sublinham a subserviência e a dedicação ao outro, num campo vasto de dominação masculina.

A Loforte (2003) ainda afirma que, a ideologia patriarcal incute à jovem a maternidade como norma, legitima direitos e papéis diferentes de homens e mulheres na procriação, sendo que para a mulher a função mais evidente é a de reprodutora. Como se pode ver, quando contrai matrimónio, ela deve tornar-se mãe, o que determina o estrito controlo exercido pelo colectivo em relação à sua sexualidade a fim de assegurar o aumento de efectivos.

4.1.3. Barreiras culturais

As barreiras culturais, são evocados nos discursos de alguns participantes entrevistados, como sendo um desafio para a mulher optar pela formação do Doutorado. A mulher de 46 anos, Mestre, expôs o seguinte:

As mulheres não são reconhecidas de serem capazes de fazer tudo e melhor que os homens fazem. Há muito preconceito, o que torna desafiante nas mulheres comprovar de forma consistente que são capazes; e mesmo sabendo-se que são capazes não são aceites totalmente (sofre preconceito, sofre assédio, sofre “ratoeiras”) só para enfraquecer a mulher e evitar que ela prossiga com mérito que ela tem. Por outro lado, a falta de fornecimento de bolsa de estudos às mulheres em diversas áreas para a formação do Doutorado, pode influenciar a disparidade no nível académico (mulher, 46 anos, Mestre).

A narrativa acima apresentada, revela que as barreiras culturais, perpetuam situações de discriminação das mulheres protagonizadas no meio académico para enfraquece-las evitando que prossigam com o mérito que têm, atestando o facto de a participação feminina na ciência ter sido algo restrito para as mulheres, mas que ao longo da história, estas têm conquistado o seu espaço no ensino superior, uma dentre outras esferas outrora predominantemente masculina (Backes et al 2016).

De referir que o corpo feminino é usado para justificar as desigualdades sociais, onde a feminilidade é associada ao corpo em que seu campo de acção acaba por ser a reprodução. Enquanto a masculinidade é associada à mente, tendo os homens como campo de acção, o conhecimento e o saber (Cossa, 2008).

A entrevistada também apontou a falta de bolsa de estudos direccionada às mulheres como um dos factores que influenciam negativamente na adesão à formação para o grau de Doutorado.

Ainda reflectindo sobre a temática, a entrevistada de 45 anos, referiu-se à discriminação como sendo um dos desafios que a mulher enfrenta quando pretende adesão à formação para obtenção do grau de Doutorado afirmando que:

...é discriminação que ela enfrenta na sociedade e no meio académico. A mulher sempre tem que provar que é capaz, porque o meio académico ainda é visto como um espaço reservado para homens. Até os estudantes respeitam mais os professores do sexo masculino. A mulher para se impor deve adoptar uma postura masculina. Não pode ser feminina e isso é mau porque acaba não sendo autêntica. Faz coisas por imitação dos machos (mulher, 45 anos, Mestre).

Para a entrevistada, a ciência é explicada a partir de valores masculinos, porque o meio académico ainda é visto como um espaço reservado para homens de tal forma que mesmos os estudantes respeitam mais docentes homens e esta constação vai ao encontro do que Lima (2013) referiu que, a partir dos valores, tais como razão, objectividade entre outros e em função dos papéis sociais atribuídos a cada sexo, as mulheres deparam-se ao longo de sua trajectória com barreiras culturais, que apresenta não só o que é construído e considerado adequado para um bom profissional, quando automaticamente aloca essas qualidades enquanto masculinas.

Importa referir que, a história da ciência revela que, muitas cientistas foram invisibilizadas com o argumento de que as características de um bom cientista, como a racionalidade e a objectividade, eram consideradas masculinas (Carvalho e Casagrande, 2011 *apud* Ibarra *et al*, 2020).

As entrevistadas acima indicadas (mulher de 45 e 46), foram unânimes em afirmar que o desafio que a mulher enfrenta ao longo do processo de promoção na carreira académica com o objectivo de obtenção do grau de Doutoramento, tem a ver com a discriminação que a mulher sofre no espaço académico por parte dos homens e por parte da sociedade no geral, diferentemente do homem. Portanto, trata-se de procedimentos que limitam o seu prosseguimento com os estudos mesmo com potencial, o que faz com que no topo da carreira académica, haja mais homens que mulheres.

A narrativa que se seguiu, também evidencia a discriminação.

Ahh... é o hierárquico de género. Olha, a mulher mesmo com potencial de prosseguir, enfrenta a discriminação nas instituições de ensino Superior. É necessário que ela se faça mais presente em todos os espaços de construção do conhecimento, produzindo mais (livros, artigos, etc, etc...) (mulher, 43 anos, Mestre).

A mulher de 43 anos teve o mesmo posicionamento de que mulher enfrenta a discriminação nas Instituições de Ensino Superior, e sugeriu que, a mulher devia produzir mais cientificamente com vista a firmar-se no mundo académico.

Para além das narrativas acima expostas, referentes as participantes docentes mulheres, também foram entrevistados docentes homens, cujas narrativas serão apresentadas de seguida.

Bom... nós homens a questão de formação depende de nós, sou mestre desde 1998, nunca me inscrevi para o Doutoramento porque ainda não constitui prioridade para mim, estava a cuidar de outros assuntos, mas pretendo estudar no exterior, num país de expressão inglesa, e está claro que para candidatar-me não preciso de pedir autorização da minha esposa, apenas informá-la, e já foi informada que no próximo ano irei a formação. Agora, para mulher não é bem assim, não basta o querer, deve ter autorização do esposo e se os filhos forem menores, terá que pensar com quem deixar os filhos por um período longo tendo em conta os 4 a 6 anos de formação (homem, 49 anos, Mestre).

O entrevistado de 49 anos, sublinhou que a razão pela qual a mulher sobretudo a casada, não opta pela continuidade de formação para o Doutoramento, tem a ver com o facto de a ideia de formar-se depender da aprovação do esposo, também referiu que os filhos constituem um desafio para a formação do Doutoramento na medida em que se forem menores de idade, a mãe estará condicionada em formar-se no exterior do país.

De salientar que, o acesso da mulher em actividades outrora do mundo masculino não se traduziu em mudanças no modelo cultural em que alicerça a subalternidade das mulheres. Continua-se a espera que a mulher seja o garante do lar saudável, boa esposa e mãe, camponesa, operária, guerrilheira, soldado, polícia, secretária, ministra, deputada, presidente exemplar, supre- mulher (Casimiro, 2012).

No depoimento abaixo indicado, apresentou-se várias razões das possíveis causas da fraca adesão para obtenção do Doutoramento por parte das mulheres.

Não sei exactamente, só posso especular algumas razões, por exemplo (1) questões familiares, serem esposas e mães e acharem que saindo estariam a sacrificar demais as suas famílias; (2) questões

socioculturais acharem que o que fizeram já é suficiente e o que resta fazer é somente para o homem; (3) falta de condições, bolsas de estudo; (4) sentirem-se realizadas com o que já têm e (5) estarem cansadas de estudar. Acho que há várias razões (homem, 54 anos Mestre).

O entrevistado apontou várias razões que influenciam a adesão a formação dentre elas o facto de, as docentes por serem esposas e mães terem dificuldades de formar-se para não sacrificarem as suas famílias e a indisponibilidade de bolsa de estudos. De referir que, estas razões, são unânimes com as apresentadas por participantes docentes mulheres.

O grande desafio que a mulher enfrenta, é de ter a aprovação do seu marido para continuar a estudar, principalmente quando se trata de estudar fora de Moçambique. E é difícil, já que se trata de uma situação cultural, onde pode sofrer pressão da sua família quando decide que quer continuar a estudar. A definição de papéis no seio da família é uma barreira, e são papéis já definidos historicamente para a mulher e o homem (homem, 46 anos, Doutor).

Em relação ao entrevistado de 46 anos, nota-se que para adesão a formação de Doutoramento, a mulher carece da aprovação do seu marido, principalmente quando se trata de estudar fora de Moçambique, e por tratar-se de uma situação da cultura, pode enfrentar dificuldades referentes a aceitação por parte da família e a definição dos papéis da mulher e do homem no seio familiar. Esta constatação vai ao encontro do estudo de Miller *et al*, 2015 citado por Poggio (2022) que refere que, os determinantes culturais nos processos de socialização e construção da identidade de género, atribuem diferentes tarefas e competências a mulheres e homens na sociedade, onde as mulheres estão associadas à reprodução e os homens à produção, as mulheres às habilidades sociais e os homens às habilidades técnicas.

O posicionamento do homem de 46 também vai ao encontro da afirmação de Teles (2012), de que a independência da mulher tem a função de provocar a crítica masculina, porque dela advém de outros atributos que são educação e trabalho.

Na sequência das narrativas dos homens, apresenta-se do homem de 47 anos.

As razões pelas quais as mulheres não optam pela formação de Doutoramento podem ser de vária ordem, desde as financeiras até

mesmo familiares. Uma vez que os cursos de Doutorado são de duração relativamente maior, as mulheres podem enfrentar dificuldades em deixar o país, se a bolsa não contempla a família ou mesmo quando não recebem o apoio dos seus cônjuges (homem, 47 anos, Doutor).

Na opinião do entrevistado de 47anos, também constata-se unanimidade com as narrativas que antecederam, no que concerne a mulher casada, visto que, a adesão aos cursos de Doutorado depende do apoio que recebe do cônjuges, mesmo com acesso ou atribuição de bolsa de estudos, sobretudo para o exterior. Além disso, se a bolsa não contemplar a família, terá dificuldades em deixar o país.

Perante as narrativas emitidas por docentes homens, apresenta-se a declaração de uma mulher com o grau de Doutorado para evidenciar o facto de o apoio do cônjuges ser relevante para continuidade de estudos para grau de Doutorado.

Estudar tanto dentro, assim como fora país não é fácil, estudar fora quando é casada é muito complicado, porque é preciso haver um motivo forte que justifique a sua ausência no lar. E não é fácil deixar esposo e filhos. Houve entendimento com o meu esposo de tal forma que foi ele que inscreveu-me na bolsa de estudos, mas foram os familiares que criaram embargo, mas para este caso, fui firme com o meu marido para que conseguisse estudar. Contudo, já fora de Moçambique, ele começou a tirar-me o foco nos estudos devido as excessivas chamadas telefônicas e mensagens, tinha que ter tempo para estudar e fazer vigilância no relacionamento, porque uma chamada não atendida é um problema grave na relação, começa a pensar muita coisa, está com quem? E a fazer o quê? Tinha que estar sempre com o celular, não podia sair com amigos, porque se ligasse e ouvisse vozes, perguntava, saiu de Moçambique para passear no Brasil, quer dizer, não podia ter momentos de lazer com colegas e, às vezes, só por não atender a chamada, dizia, fica aí mesmo com os seus estudos, não me ligue mais. Isso abala o processo de ensino, mexe com o psíquico de qualquer indivíduo, por isso, tive que ser forte para não desistir. Talvez sejam estas as razões que fazem com que as mulheres

desistam de estudar e crescer academicamente (mulher, 45 anos, Doutora).

Na narrativa da mulher de 45 anos, constata-se que, para a mulher casada não é fácil prosseguir com os estudos, principalmente fora do país, por ser difícil deixar esposo e filhos. Narrou a sua experiência de ter se formado no Brasil, tendo referido que o esposo lhe tirava foco nos estudos devido as excessivas chamadas telefônicas, mensagens e ameaças que abalavam o processo de ensino, ou seja, mexia com seu o psíquico, e que provavelmente, sejam estas as razões que fazem com que as mulheres desistam de estudar e crescer academicamente.

Ainda no âmbito dos desafios que a mulher enfrenta para adesão a formação para o nível do Doutorado, também foi necessário ouvir funcionários do Corpo Técnico Administrativo, representantes de Recursos Humanos na área de estudo. Um dos entrevistados, afirmou o seguinte:

A mulher sempre foi colocada no segundo plano, em casa, na igreja em todo lado. Se for a ver, concorrem mais homens que mulheres, mesmo depois de formar-se na licenciatura e mestrado, para os homens é mais fácil formar-se fora do país. A mulher não tem mesmas oportunidades que o homem.

Até 2019, não era fácil formar-se no nível de Doutorado dentro do país, mas agora já é possível, é por isso que temos um número considerável de docentes mulheres a formarem-se no nível de Doutorado dentro do país. Para a mulher não é fácil estudar fora, por ser mãe, esposa e trabalhadora. Por isso, o casamento é um entrave para a formação, principalmente de Doutorado porque requiere viagem para o exterior no período de quatro (4) a seis (6) anos. Mesmo você que está a entrevistar-me estaria em condições de deixar o seu marido e ficar cinco (5) anos fora do país? Claro que seria difícil.

Se for a ver aqui, a faixa etária das mulheres que fazem doutorado é dos 50 em diante. Há uma docente que conversou comigo depois da formação fora do país e disse: sabe! Nunca mais irei estudar fora do país, aí perguntei o porquê, afirmou ter vivido um stress terrível por ter deixado o marido.

Logo, isso faz perceber que mesmo se houvesse bolsas de estudo familiares no estrangeiro, as mulheres teriam dificuldades, porque o marido não aceitaria deixar o seu emprego para viajar com a esposa para formação, é mais fácil o homem levar a esposa e os filhos para o país de formação porque algumas esposas são domésticas (homem, 58 anos, Técnico Profissional de Administração Pública).

O depoimento acima apresentado aponta vários desafios que as mulheres enfrentam no âmbito da formação de Doutoramento, tendo destacado a dificuldade da mulher prosseguir com os estudos sobretudo no exterior, por ser mãe, esposa e trabalhadora mesmo tendo acesso a bolsa de estudos. Tendo afirmado que, o casamento é um embaraço para a formação da mulher diferentemente do homem por ser necessário viajar por um período de quatro (4) a seis (6) anos. Dessa forma, evidencia-se que o casamento constitui um desafio que as mulheres enfrentam para adesão e durante a formação do grau de Doutoramento.

4.1.4. Acesso à bolsa de estudos e desigualdades de género na carreira académica

No que concerne ao acesso à bolsa de estudos, e tendo em conta que algumas narrativas sublinharam que a falta de bolsa constitui um desafio na adesão a formação para obtenção do grau de Doutoramento, achou-se pertinente buscar opiniões dos entrevistados com o grau de mestre a fim de perceber se, caso houvesse uma oportunidade de bolsa para formação, estariam em condições de formar-se no exterior, pelo facto de ainda serem poucas as Instituições de Ensino Superior em Moçambique com o nível de Doutoramento.

Por outro lado, buscou-se as reacções dos entrevistados com finalidade de entender se a bolsa financiase estudos dentro do país, optariam pela adesão.

Tabela 3: Referente ao acesso a Bolsa de estudos

Sexo	Bolsa de estudos			
	No exterior	Dentro do país	Sem planos de formação mesmo com bolsa de estudos	Total
Homem	09	00	00	09
Mulher	03	04	02	09

Fonte: Base de dados das entrevistas dos docentes com grau de Mestre

Com base nos dados obtidos das entrevistas, notou-se que, os homens entrevistados, no universo de nove (09), foram unânicos em afirmar que estariam em condições de formar-se fora de Moçambique diferentemente das mulheres. E do total de nove (09) mulheres, apenas três (03) estariam em condições de formar-se no exterior e quatro (04) dentro do país. Além disso, duas (02) mulheres afirmaram que ainda que fossem atribuídas bolsa de estudos, de modo algum estariam em condições de formar-se no exterior nem dentro do país.

De seguida serão apresentadas algumas narrativas que possivelmente expliquem este ponto de adesão a bolsa de estudos:

Não posso formar-me neste momento, porque as minhas filhas estão na adolescência e sinto que ainda precisam da minha presença e acompanhamento (mulher, 40 anos, Mestre).

Na narrativa revela que a necessidade de cuidados as filhas faz com que a mulher abidique-se da adesão a formação.

Se for para o estrangeiro como será a gestão do meu esposo e dos filhos que terão ficado cá? Tenho dois filhos, se for aqui, como conciliar o trabalho, formação e as actividades domésticas socialmente atribuídas a mim? Quer dizer a decisão de estudar gira em torno disto. Contudo, seria melhor formar-se dentro do país, pois estaria perto da família (mulher, 48 anos, Mestre).

No depoimento da mulher de 48 anos, diferentemente da primeira, afirmou que tendo acesso a bolsa de estudos, estaria em condições de formar-se, contudo, somente se for para dentro do país para estar perto da família.

Estaria em condições de formar-me aqui em Moçambique. A vantagem é de estar perto da família, mas seria um grande desafio porque ainda estaria presa às minhas obrigações de mãe e esposa...é...prefiro estudar no Reino Unido, para aproveitar tornar-me fluente no inglês (mulher, 45 anos, Mestre).

A declarante de 45 anos, revela que a preferência em termos do local de formação seria fora do país de forma a dedicar-se exclusivamente aos estudos.

É uma opinião. Acho que existe um conceito inicial segundo o qual é muito mais fácil para um homem deixar a família para seguir com a formação no estrangeiro. No meu caso, estaria em condições de seguir com a formação no estrangeiro, mas não gostaria. Acredito que, como Universidade, temos potencial para formar quadros com esse grau, e se houvesse oportunidades de cursos de pós-graduação em Moçambique ou na UEM, com bolsas de estudo, acredito que muitas mulheres teriam o nível de Doutoramento (mulher, 47 anos, Mestre).

A narrativa acima, da mulher de 47 anos, diferentemente da mulher de 45 anos, revela que a preferência em termos do local de formação, seria dentro do país, pois acredita que em Moçambique ou na UEM existe potencial para formar quadros com o grau de Doutoramento.

Na narrativa abaixo apresentada, pela entrevistada com grau de Doutoramento.

Mesmo que se atribua bolsa de estudos ela terá que escolher entre o marido e formação e alguns chegam a dizer que se fores terás que arcar com as consequências desta distância. Algumas mulheres quando estão a formar-se dentro do país têm mais dificuldades de concluir os seus estudos, como justificar que não pode cuidar dos assuntos domésticos porque está a estudar. Por exemplo, não cozinhar, fazer limpezas e não ir aos eventos sociais porque está trancada no quarto a estudar, por isso algumas mulheres preferem sair para poder se focar nos estudos sem contar com questões sociais (NB, mulher, 48 anos, Doutora).

Na narrativa apresentada, pela mulher com grau de Doutoramento, nota-se que a decisão de se formar mesmo tendo acesso a bolsa de estudos, para a mulher casada, depende do apoio do marido, uma vez que, se for fora do país, poderá haver divórcio e se for dentro do país poderá ter dificuldades em conciliar os estudos com a tarefa de cuidados domésticos.

4.1.5. Desigualdades de género ao nível da produtividade científica

Em relação as desigualdades de género ao nível da produtividade científica, os depoimentos dos participantes descrevem o facto de as mulheres estarem sub-representadas entre os

autores de artigos publicados em revistas científicas, ou seja, produzem cientificamente, menos artigos em relação aos homens.

No meu caso em particular, o não envolvimento em actividades de investigação e extensão dificultam esta progressão. O não envolvimento nestas actividades deve-se aos encargos profissionais e familiares que não permitem a sobra de tempo para o efeito. As mulheres geralmente fazem o básico para que sobre tempo para o que elas podem fazer que é cuidar da família e ainda gerar algum rendimento para elas (mulher, 40 anos, Mestre).

O posicionamento da entrevistada acima, de que as mulheres não se envolvem em actividades de investigação e extensão vai ao encontro do constatado por Cabrera (2019, p.52) ao referir que “as docentes preferem alocar mais tempo no ensino do que na investigação, devido fundamentalmente às condições familiares, o que tem efeitos negativos na progressão da carreira”.

Para uma melhor compreensão sobre o nível da produtividade científica, apresenta-se a tabela abaixo, indicando as publicações científicas dos participantes do estudo.

Tabela 4: Publicações científicas do grupo-alvo com grau de Mestre

Sexo	Publicações científicas			
	Livro	Capítulo de um livro	Artigo científico com revisão de pares	Artigo científico sem revisão de pares
Homem	00	04	09	09
Mulher	00	02	04	09

Fonte: Base de dados das entrevistas dos docentes com grau de Mestre

De acordo com a informação obtida das nove (09) mulheres entrevistadas, em relação ao ponto referente à publicações científicas, nomeadamente: livro; capítulo de livro; artigos científicos entre outros, constatou-se que poucas mulheres estão envolvidas, ou seja, apenas duas (02) publicaram um capítulo de um livro; quatro (04) publicaram artigos numa revista científica e todas publicaram artigos científicos sem revisão de pares.

Comparativamente aos nove (09) homens mestres, quatro (04) publicaram um capítulo de um livro; nove (09) publicaram artigos científicos tanto com revisão de pares assim como sem revisão de pares. Estes dados, atestam que os homens publicam mais do que as mulheres.

4.2. Razões que dificultam ascensão das mulheres docentes ao grau de Doutorado

As narrativas dos entrevistados destacaram que, o casamento constitui um desafio que as mulheres enfrentam ao pretender optar pela adesão a formação para o grau de Doutorado diferentemente dos homens, visto que, a decisão de continuidade na formação fica condicionada ao apoio do cônjuge, uma vez que, os cursos de Doutorado são de duração relativamente maior e geralmente tem sido fora do país.

No que concerne a influência do papel de mãe na formação acadêmica, constata-se que a maternidade influencia negativamente a mulher no que concerne à adesão a formação, podendo forçá-la a abdicar-se dos estudos para focar-se nos cuidados aos filhos por um lado e por outro, na situação de indisponibilidade de bolsa de estudos, a mulher pode priorizar a formação dos filhos o que contribui para o número reduzido de docentes mulheres com o grau de Doutorado.

Em relação ao acesso a bolsa de estudos, os resultados evidenciaram que, os homens foram unânimes em afirmar que estariam em condições de formar-se fora do país diferentemente das mulheres. E notou-se que, algumas mulheres ainda que fossem atribuídas bolsa de estudos, de modo algum estariam em condições de formar-se no exterior nem dentro do país. Portanto, nesta informação, pode notar-se que uma das razões pelas quais algumas docentes não optam pela adesão à formação para obtenção do grau de Doutorado, mesmo tendo acesso a bolsa de estudos tem a ver com o casamento e filhos, associado ao papel de cuidados socialmente atribuído a elas.

Ainda na senda das razões que dificultam a ascensão das mulheres docentes ao grau de Doutorado nos discursos de algumas participantes, foram invocadas as barreiras culturais como um desafio para a mulher optar por adesão a formação de Doutorado, devido a discriminação que ela sofre no espaço acadêmico por parte dos homens e por parte da sociedade no geral por ser mulher, diferentemente do homem. De referir que, trata-se de procedimentos que limitam o prosseguimento com os estudos mesmo com potencial, uma vez que, a ciência nalguns casos é explicada a partir de valores masculinos.

Relativamente as desigualdades de género ao nível da produtividade científica, os participantes narraram o facto de as mulheres produzirem cientificamente menos artigos em relação aos homens, e dado que, a formação do grau de Doutoramento, necessita de investigação, esta é uma das razões para a fraca adesão.

4.3. Estratégias de redução das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento

Sobre o ponto das estratégias para a redução das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento, foram entrevistadas mulheres com o grau de Doutor para perceber como é que elas conseguiram ascender o grau de Doutoramento. Para iniciar apresenta-se o posicionamento de uma docente que se formou no Brasil.

Sendo docente de profissão e com o objectivo de progredir na carreira, não tinha alternativa se não abraçar os estudos. Não foi fácil sendo casada e com filho, mas consegui. A mulher não deve parar de estudar. Deve enfrentar todas as dificuldades para alcançar o grau e mostrar os seus interesses para com os estudos e com o grau de especialidade (mulher, 48 anos, Doutora).

Na mesma senda, a Doutora de 47 anos que se formou em Maputo afirmou o seguinte:

Não foi fácil, mas fui incentivada pela vontade de progredir na carreira profissional e académica. O grande incentivo sou eu mesma, sempre foi meu sonho alcançar graus académicos elevado. Tudo parte de mim, a partir do momento que entrei na universidade olhei para os graus como um desafio para mim. A questão de estudar a trabalhar não constituiu um grande entrave, talvez a de ser mãe (mulher, 47 anos, Doutora).

As duas entrevistadas de forma unânime afirmaram que a mulher deve ter o sonho de alcançar graus académicos elevados o que implica a resiliência para enfrentar as dificuldades.

Uma docente que se formou na Inglaterra, também referiu que formou-se motivada pelo desejo de progredir na carreira docente, como podemos constatar na alocação a seguir:

Conversei seriamente com meu marido, no sentido de mostrar a vantagem da formação para minha progressão na carreira docente. A primeira vez que expus o assunto não concordou, só depois de alguns anos é que me autorizou. Achei melhor estudar fora, na Inglaterra, por ter as melhores universidades da Europa e do Mundo e porque aqui estaria perto da família, mas seria um grande desafio porque ainda estaria presa às minhas obrigações de mãe e esposa (mulher, 52 anos, Doutora).

A narrativa acima indicada revela que a mulher deve ser focada na formação, de forma a ultrapassar desafios que advêm dos cuidados do esposo e filhos, até que consiga apoio do marido para adesão à formação.

Na sequência deste ponto de estratégias de redução da desigualdade de gênero no corpo docente com o grau de Doutorado, também houve necessidade de ouvir as estratégias propostas por docentes com o grau de Mestre abaixo ilustrada.

A nível pessoal, tendo mais apoio e compreensão dos seus parceiros. A nível institucional, sensibilização do patronato para a valorização da mulher profissionalmente e a maior valorização do trabalho ou desempenho profissional em detrimento do gênero e dos relacionamentos e afinidades (mulher, 40 anos, Mestre).

A narrativa acima, sugere a necessidade de as mulheres receberem o apoio por parte dos seus parceiros e que, as instituições valorizem mais o desempenho profissional das mulheres.

Para terminar, será apresentado o depoimento do representante dos Recursos Humanos relativamente ao ponto referente às estratégias.

Se a mulher pudesse esquecer o marido e filho seria melhor, ou fazer entender ao marido que há necessidade de formação para a progressão na carreira académica e profissional. Mas o melhor seria a mulher formar-se para o grau de licenciatura e depois ligar o mestrado e Doutorado porque casamento é o que já tinha dito, é um entrave para a formação, principalmente de Doutorado devido

a duração do curso (homem, 58 anos, Técnico Profissional de Administração Pública).

O homem de 58 anos, sugere que a mulher case e tenha filhos após a conclusão dos três níveis de formação nomeadamente: Licenciatura, Mestrado e Doutoramento ou que tenha um esposo que a apoie a formação.

4.7. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A discussão e a respectiva análise que se apresenta, versa sobre os resultados obtidos a partir das narrativas dos participantes, referentes a obtenção do grau de Doutoramento na UEM. Das declarações dos informantes deste estudo, destaca-se a incompatibilidade da formação para obtenção do grau de Doutoramento com o casamento e a maternidade sobretudo para a formação de docente mulheres.

O casamento é destacado como um desafio que as mulheres enfrentam ao pretender atingir o grau de Doutoramento diferentemente dos homens, uma vez que, por um lado, legaliza a formação de uma família associado ao papel dos cuidados domésticos que socialmente são atribuídos à mulher e por outro lado, tendo em conta que os cursos de Doutoramento são de duração relativamente maior e geralmente têm sido fora do país, a adesão a formação fica condicionada ao apoio do esposo. Portanto, nota-se que as relações de poder ditam a adesão à formação do grau de Doutoramento para as mulheres diferentemente dos homens.

Dos depoimentos emitidos pelos entrevistados, sublinhou-se o facto de as mulheres dedicarem-se mais aos cuidados dos filhos e às actividades domésticas devido aos aspectos socioculturais que estabelecem o posicionamento diferenciado das mulheres e dos homens. Esta abordagem encontra sustentação no que vários autores aqui citados referiram (OECD, 2020 *apud* Araújo, Castañeda-Rentería e Barros, 2021; Souza *et al*, 2021; Poggio, 2022) que as desigualdades de género na carreira docente têm sido influenciadas pelo facto de os homens e as mulheres na academia relacionarem-se com o tempo de forma diversa e sob condicionamentos distintos, que conduzem à pobreza de tempo por parte das mulheres, devido à atribuição socialmente naturalizada do cuidado para as mulheres, mais do que aos homens, ficando aquelas com a responsabilidade adicional de organização de tempo para os filhos, marido, entre outros.

A referida tarefa de cuidados atribuída à mulher, a socializa sempre em função de outrem, este posicionamento vai ao encontro da Joana *et al* (2010), que referiram que os direitos da mulher estão sempre associados aos papéis de mãe e de esposa, que resultam de um modelo cultural com grande influência religiosa. Esta situação não permite à mulher o livre exercício de adesão a formação de Doutorado.

Efectivamente, o casamento e a maternidade aparecem como importantes obstáculos para o promoção na carreira académica, ou seja, impacta na formação de Doutorado, uma vez que, as mulheres continuam assumindo mais as tarefas de cuidado do esposo e filhos diferentemente dos homens, esta abordagem vai de encontro ao que vários autores (Casimiro, 2012; Lima, 2013; Mccutcheon e Morrison, 2016; Ibarra *et al* 2020; Martins e Marinho, 2020; Maúngue, 2021; Dellazzana-Zanon *et al* 2023; Costa *et al* 2023; Gomes, 2023) afirmaram nos seus estudos que as mulheres gastam mais tempo do que os homens com tarefas domésticas e de cuidado dos filhos.

Os referidos cuidados influenciam na possibilidade de adesão a formação assim como na produtividade científica, visto que, segundo alguns autores (Martins e Marinho, 2020; Dellazzana-Zanon *et al*, 2023) os homens, mesmo sendo pais, apresentam uma maior produtividade ao longo da carreira diferentemente das mulheres pesquisadoras mães, que diminuem seu número de publicações.

De salientar que, no corpo docente da UEM, com o grau de Doutorado, constata-se a segregação vertical, ou seja, quanto mais alto o grau académico, menor é a presença das mulheres, o que revela uma baixa participação das mulheres na formação para obtenção do Doutorado. Este fenómeno foi descrito nos vários estudos citados no presente trabalho (Lima, 2013; Queiroz *et al* 2014; Rossiter, 1982 *apud* Fiúza *et al* 2016; Cabrera, 2019; Poggio, 2022; MCTES, 2023).

De referir que, nalgumas (três) narrativas, identificam-se elementos de discriminação no meio académico, referindo que a mulher sempre tem que provar que é capaz, pois o meio académico ainda é visto como um espaço reservado para homens, ou seja, há preconceito, o que torna desafiante para as mulheres comprovarem de forma consistente que são capazes de prosseguir com mérito que elas têm. Este facto deve-se a duas razões a saber:

Primeiro percebe-se que a fraca adesão à formação para o grau de Doutorado de docentes mulheres está ligada aos processos históricos de luta pelo reconhecimento de seus direitos e

capacidades de participar no mundo da ciência. Portanto, na história da ciência, muitas cientistas foram invisibilizadas com o argumento de que as características de um bom cientista, como a racionalidade; objectividade; competição, entre outras, eram consideradas masculinas (Lima, 2013; Backes, *et al* 2016; Carvalho 2011 *apud* Ibarra 2020; Ramos *et al*, 2020; Tambe *et al* 2021; Chingore, 2021).

Em segundo lugar, com base nos depoimentos dos participantes, foi possível evidenciar a hierarquização do trabalho, no sentido que o grau académico de destaque não é para mulheres. Além disso, a divisão de tarefas de cuidados (filhos e esposo) na sociedade, não reflecte uma complementaridade, mas representa uma relação de poder dos homens sobre as mulheres.

Outro aspecto destacado nas narrativas dos participantes diz respeito às bolsas de estudos. Tendo-se afirmado que a falta de bolsas de estudos para obtenção do grau do Doutorado, constitui um desafio para a referida formação. Contudo, há narrativas que evidenciam a não adesão à formação ainda que se tenha acesso a bolsa de estudos, devido a falta do apoio do esposo, maternidade, cuidados domésticos, entre outros. Esta situação orienta a perceber que as relações de poder no casamento, a maternidade e as tarefas domésticas, são um entrave na adesão a formação para o Doutorado para as mulheres.

Apesar de Mariano e Malele (2022) sugerirem que, em Moçambique, o paradigma da subordinação feminina deve ser dissipado, de modo a que, a partir de estudos, sejam identificadas e compreendidas outras dimensões das relações, nas narrativas dos participantes do presente estudo, constata-se que, as relações de género são caracterizadas pela posição subordinação das mulheres.

Finalizando, importa referir que a estrutura de poder determina que, em cada cultura, se hierarquizem posições, se organizem os sistemas de inclusão (e exclusão também) e se estabeleçam relações de poder (Osório, 2013). Portanto, de acordo com a cultura moçambicana, sobretudo a patrilinear, ela dita a posição das mulheres e homens na sociedade, ou seja, os homens ficam com o domínio produtivo, e para as mulheres com o domínio reprodutivo, com a responsabilidade pelo cuidado da família.

Nos depoimentos dos participantes, notou-se que a decisão de adesão à formação para o grau de Doutorado está ligada, por um lado, à subordinação da mulher, e por outro lado, à

divisão sexual do trabalho, ou seja, aos papéis socioculturais já definidos para os homens e as mulheres, cuja tarefa de cuidados da família é atribuída às mulheres.

CAPÍTULO V – CONCLUSÕES

CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objectivo analisar as razões por detrás das desigualdades de género no corpo docente com grau de Doutoramento na Universidade Eduardo Mondlane.

Do ponto de vista metodológico, este estudo adoptou uma abordagem qualitativa com recurso a entrevista semi-estruturada como instrumento de recolha de dados.

Os resultados permitiram concluir que a decisão de adesão a formação do grau de Doutoramento não é tomada de forma idêntica entre docentes homens e mulheres, pois as mulheres enfrentam mais desafios do que os homens, visto que, estão condicionadas ao apoio ou aprovação do cônjuges, o que gera desigualdades.

Das narrativas dos docentes participantes no estudo, na sua maioria, foram unânimes em apontar o casamento, a maternidade e o não acesso a bolsa de estudos como sendo os desafios que as mulheres enfrentam para ascensão ao Doutoramento, com excepção de algumas entrevistadas que advogaram a discriminação que elas enfrentam no seio da academia.

Para os que apontaram o casamento, a razão de tal indicação subjaz por um lado, no facto de, este legalizar a formação de uma família associado ao papel dos cuidados domésticos que socialmente são atribuídos à mulher e por outro lado, tendo em conta que os cursos de Doutoramento são de duração relativamente maior, de 4 a 6 anos e geralmente têm sido fora do país, a adesão a formação fica condicionada ao suporte do esposo. Portanto, nota-se que as relações de poder ditam a adesão à formação do grau de Doutoramento para as mulheres diferentemente dos homens.

No caso das mulheres que não são casadas mas que têm filhos, observou-se que o cuidado dos filhos constitui um desafio na adesão à formação de Doutoramento sobretudo para o exterior. Portanto, a maternidade tem um impacto negativo na adesão à formação para o Doutoramento, pelo facto de algumas mulheres tanto as casadas assim como as solteiras, renunciarem a formação em prol dos cuidados dos filhos, ou seja, optam por dedicar-se mais tempo nos cuidados dos filhos em detrimento da formação devido ao papel de cuidados aos filhos socialmente atribuído a elas. Por outro, na situação de indisponibilidade de bolsa de

estudo, elas priorizam a formação dos filhos o que contribui para o número reduzido de docentes mulheres com o grau de Doutorado.

Em relação ao acesso à bolsa de estudos e desigualdades de género no grau de Doutorado, constatou-se que, o acesso à bolsa, nalgumas vezes não é determinante para adesão à formação para obtenção do referido grau, visto que, para as mulheres casadas e com filhos, a prossecução a formação carece da anuência do conjugue e se os filhos forem menores de idade, enfrenta mais desafios sobretudo se for para fora do país. Contudo, o referido acesso à bolsa principalmente a familiar, foi apontado como crucial para a formação no exterior pelo facto de, permitir deslocar-se com os filhos.

De salientar que as narrativas que fizeram menção a discriminação que a mulher enfrenta no meio académico, referiram-se ao facto de ela ser vista como incapaz de obter promoção na carreira académica por ser mulher se comparada ao homem, devido ao parecer de que a carreira de docente universitário, sobretudo no grau do topo ser considerada para homens.

Os resultados deste estudo remetem à ideia de que, as relações de género são determinantes na promoção na carreira docente, levando os homens a maior facilidade de adesão à formação de Doutorado que as mulheres, uma vez que, as casadas, dependem do consentimento do companheiro, especialmente quando se trata de formar-se fora do país, ainda que tenha disponibilidade de bolsa de estudos.

De referir ainda que resultados referentes à produção científica, atestam a informação que, os homens produzem cientificamente mais que as mulheres.

As participantes, mulheres com o grau de Doutor propuseram as docentes Mestres a vencer os desafios de adesão à formação primeiro ao nível da família, de forma que haja consenso com os esposos permitindo ganhar confiança e forças suficientes para a ascensão ao grau de Doutorado, e dessa forma, o número de docentes mulheres aumentaria e o grau de Doutorado deixaria de ser visto como um nível reservado para docentes homens.

Para reduzir as desigualdades de género no corpo docente com o grau de Doutorado sugere-se como estratégia:

- Que a mulher possa participar em seminários na modalidade híbrida em temáticas que conduzam a obtenção do grau de Doutorado. Que a UEM crie mecanismos de avaliação dentro das unidades orgânicas para avaliação dos Departamentos quanto a

questão da igualdade e equidade género no grau académico de Doutoramento, e que a UEM atribuía bolsas de estudo à mulheres para a formação de Doutoramento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agy, A. (2017) *Género e relações de poder na região sul de Moçambique – uma análise sobre a localidade de Mucotuene na província de Gaza*. Observador do Meio Rural, N. 50.

<https://omrmz.org/wp-content/uploads/Observador-Rural-50.pdf>

Araújo, E.; Castañeda-Rentería, L.; Barros, V. (2021) *Género, investigação e ensino superior*. Edição: Special, Vol.14, Revista: “Brazilian Journal of Education, Technology and Society”. P 1-7. Brasil. <http://dx.doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021>

Arnfred, S.(2011) *Notes on Gender & Modernization. In: Sexuality & Gender Politics in Mozambique*. Rethinking gender in Africa. Rochester, NY, Boydell& Brewer Inc., pp.39-61.Tradução: OsmundoPinho. Revisão: Daniela Ferreira Araújo Silva.

https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/56478341/0104_8333_cpa_45_00181.pdf

Backes, V.; Thomaz, J.; Silva, F. (2016)*Mulheres docentes no ensino superior: problematizando questões de género na Universidade Federal do Pampa*. Cad. Ed. Tec. Soc., Inhumas, v.9, n.2, p. 166-181, Brasil.

<https://core.ac.uk/download/pdf/277416788.pdf>

Bagnol, B. (2008) *Lovolo e espíritos no Sul de Moçambique*, Análise Social. Lisboa, vol. XLIII (2º).

<file:///Users/dir/Downloads/30005-Texto%20do%20Trabalho-128021-1-10-20230304.pdf>

Cabrera, A. (2019). *Desigualdades de género em ambiente universitário: Um estudo de caso sobre a Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa*. Lisboa.

<https://run.unl.pt/bitstream/10362/135569/1/n41a06.pdf>

Carvalho, A.; Moura, D. (2023). *A entrada na carreira docente: uma revisão sistemática*. Revista Brasileira de Educação V. 28. Brasil.

<https://doi.org/10.1590/S1413-24782023280022>

Casimiro, I. (2012) *Desigualdades de Género em Moçambique*. Instituto Nacional de Estatística. Maputo.

<file:///Users/dir/Downloads/DIA%20AFRICANO%20DE%20ESTATISTICA%20-A%20desigualdade%20de%20genero.pdf>

Castro, E.; Oliveira, A. (2022) *Entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual*. Entretextos. V. 22. Londrina.ISSN 1519-5392 UEL DOI: 10.5433/1519-5392.2022v22n3p25-45

Chingore, T. (2021) *Empoderamento e equidade de género: os desafios atuais da mulher moçambicana*. Dialogia, n. 37, p. 1-19, e17392. São Paulo.e-ISSN: 1983-9294 <https://doi.org/10.5585/dialogia.n37.17592>

Cossa, E.; Buque, V.; Premugy, C. (2023)*Desafios de Normaçoão do Ensino Superior em Moçambique e suas Implicações na Qualidade de Ensino*.Direcção Nacional do Ensino Superior-Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional.

<https://eventos.aforges.org/wp-content/uploads/sites/63/sites/64/2023/05/10-DESAFIOS-DE-NORMACAO-DO-ENSINO-SUPERIOR-EM-MOCAMBIQUE-E-SUAS-IMPLICACOES-NA-QUALIDADE-DE-ENSINO.pdf>

Cossa, M. (2008) *Opinião: Persistência da desigualdade: quando é que as mulheres poderão decidir por si mesmas?*Publicado em “Outras Vozes” nº 23. WLSA Moçambique. Maputo.

Cruz, A. (2010) *Mestras do sertão:A carreira docente de mulheres formadas pela Escola Normal de Feira de Santana entre 1930 e 1949*. Brasil.

<https://books.scielo.org/id/tg384/pdf/machado-9788578791193-15.pdf>

Cuche, D. (2002). *A noção de cultura nas Ciências Sociais*. 2ª Edição. Editora: Bauru: EDUSC. ISBN 85-86259-59-4

Dias, A.; Pereira, R. (2019) *Desigualdade de género no Ensino Superior: um olhar sob a perspectiva das carreiras profissionais*. Anais do Congresso Brasileiro de Corpo, Raça,

Sexualidade e Género – CRSG Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr), Parnaíba-PI, n. 01.

<http://www.crsg.periodikos.com.br/article/5e07ba0b0e8825d051e4a68b/pdf/crsg-1-1-1.pdf>

DICES-MINED (2014). *Relatório do Estudo sobre Género no Ensino Superior em Moçambique*. Maputo: DICES-MINED.

<https://www.isutc.ac.mz/wp-content/uploads/2017/05/Estudo-sobre-Genero-no-Ensino-Superior.pdf>

Farber, S.; Verdinelli, M.; Ramezanali, M. (2012) *A universidade está contribuindo para a igualdade de género? Um olhar sobre a percepção dos docentes de pós-graduação*. Florianópolis.

Doi: <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2012v5n4p116>

Fernandes, R. (2020) *O lobolo e suas narrativas: implicações históricas e sociais de um ritual vivo*. *Revista Africas*. UNILAB - São Francisco do Conde /Ba, Brasile-ISSN 2446-7375 ISSN Impresso 2318-1990 Vol. 7 | Nº. 13 |
<file:///Users/dir/Downloads/17+Rhuann.pdf>

Ferreira, E. (2019). *A Importância das Instituições de Ensino Superior no Desenvolvimento Regional em Portugal*. Instituto de Investigação e Formação Avançada. Portugal.
<https://core.ac.uk/download/pdf/196301606.pdf>

Fiúza, A.; Pinto, N.; Costa, E. (2016) *Desigualdades de género na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo*. Editora: Educ. Pesqui., Edição n. 3, v. 42, p. 803-818. São Paulo.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S151>

Foucault, M.(1988) *Histoire de laSexualité I: LaVolonté de savoir*. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque (1999) *História da sexualidade*

I: A vontade de saber, Edições Graal, Rio de Janeiro, CDD — 301.4179 301.41701 CDU — 577.8(091) 77-0459 577.8.001

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1226/foucault_historiadasesexualidade.pdf

Foucault, M. (2012) *Microfísica do poder*. Editora Graal. Rio de Janeiro.

https://www.nodo50.org/insurgentes/biblioteca/A_Microfisica_do_Poder_-_Michel_Foucault.pdf

Gerhardt, T.; Silveira, D. (2009) *Métodos de pesquisa*. 1ª edição. Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul. ISBN 978-85-386-0071-8.

<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022220014.por>

Gomes, F. (2023) *A percepção social do casamento e suas implicações na continuidade do estudo de nível de Mestrado e Doutorado para mulheres e homens em Moçambique: o caso das Universidades Eduardo Mondlane e Politécnico*. Maputo

<http://www.repositorio.uem.mz/bitstream/258/845/1/2023%20%20%20Gomes%2c%20Febe%20Victor.pdf>

Ibarra, A.; Ramos, N.; Oliveira, M. (2020) *Desafios das mulheres na carreira científica no Brasil: uma revisão sistemática*. Rio Grande do Sul. Revista Brasileira de Orientação Profissional. E-ISSN: 1984-7270 rbop.abop@gmail.com Associação Brasileira de Orientação Profissional. São Paulo. Disponível em:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203079429002>

Joana, O.; Hunguana, C.; Papadakis, Vitalina; Mafundza, I (2010) *Género e Direitos Humanos em Moçambique -Direitos Humanos da Mulher*. Departamento de Sociologia da Universidade Eduardo Mondlane. Maputo

Langa, P. (2014). *Alguns desafios do ensino superior em Moçambique: do conhecimento experiencial à necessidade de produção de conhecimento científico*. IESE. Maputo.

https://www.iese.ac.mz/lib/publication/livros/des2014/IESE-Desafios2014_13_EnsSup.pdf

Lauxen, L.; Alves, C.; Contri, A.; Sinigaglia, B.; Puglia, M.; Herthal, V. (2023) *O ensino superior e a profissão de professora: os desafios da mulher no século xxi*.

<https://eventos.aforges.org/wp-content/uploads/sites/63/sites/64/2023/05/28-O-ensino-superior-e-a-profissao-de-professora.pdf>

Lei da Família, Lei n.º 22/2019, de 11 de Dezembro (2019) Moçambique.

Lima, B. (2013) *O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na física*. Estudos Feministas, v. 21, n. 3, p. 883-903. Florianópolis.

<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000300007>

Loforte, A. (2003) *Mulher, poder e tradição em Moçambique*. Publicado em “Outras Vozes”, nº 5. WLSA Moçambique. Maputo.

Loforte, A. (2011) *Mulheres e cuidados domiciliários num contexto de HIV e SIDA*. Outras Vozes. WLSA Moçambique. Maputo.

Lucas, G. (2015) *O papel da educação para a igualdade de género e empoderamento da mulher em Moçambique: o caso da cidade de Lichinga, 2005-2015*. Revista Litteris – ISSN: 19837429 n. 15 - julho de 2015 Revista Litteris www.revistaliteris.com.br ISSN: 19837429 Julho de 2015 N.15

Machado, C.; Santiago, I.; N., (2010) *Géneros e práticas culturais: desafios históricos e saberes interdisciplinares*. Campina Grande: EDUEPB, 256 p. ISBN 978-85-7879-038-7.

Mandlate, E.; Nivagara, D. (2019) *Políticas de acesso ao ensino superior em Moçambique: progressos e desafios da sua implementação*. Ano 12, Vol XXII, Número 1, Jan-Jun, 2019, p. 7-34. Revista EDUCAmazônia - Educação Sociedade e Meio Ambiente, Humaitá, LAPESAM/GISREA/UFAM/CNPq/EDUA –ISSN 1983-3423 – IMPRESSA – ISSN 2318 – 8766 – CDROOM – ISSN 2358-1468 - Digital online.

Marconi, M. e Lakatos, E. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5ª Edição. Editora Atlas. São Paulo.

Mariano, E. e Malele, H. (2022) *Narrativas sobre a mulher em FanyMpfumo: possibilidades de resignificação de género*. Revista científica da UEM: Sér. ciênc. soc.. Vol. 3, No 2, pp 60-79.

Mariano, E. (2010) *Género e Direitos Humanos em Moçambique- A construção do corpo feminino na compreensão do conceito de género*. Departamento de Sociologia da Universidade Eduardo Mondlane. Maputo

Matos, N.; Mosca, J. (2010) *Desafios do Ensino Superior*. IESE.Moçambique.

https://www.iese.ac.mz/~ieseacmz/lib/publication/livros/des2010/IESE_Des2010_13.EnsSup.pdf

Maúngue, H. (2021) *Mulher moçambicana: cultura, tradição e questões de género na feminização do HIV/SIDA*. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 28(1): e68328. DOI: 10.1590/1806-9584-2020v28n168328

Ministério de Ciência e Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) (2023) *Estatísticas e Indicadores do Ensino Superior em Moçambique – 2022*. Maputo.

MGCAS-Ministério de Género, Criança e Acção Social. (2022). *Perfil de Igualdade de Género de Moçambique*. Maputo.

https://secretariadoexecutivo.cplp.org/media/gtslbnnf/mo%C3%A7ambique_perfil-de-igualdade-de-genero_2022.pdf

Monteiro, A. (2023) *O papel social da protecção das meninas no contexto dos casamentos infantis em Moçambique. Mulher negra e Ancestralidade*. Selo Negro edições. São Paulo.

Monteiro, A.; Maúngue, H.;Pacheleque, C; Muacanhia, T. *Samora Machel na ilha de Inhaca (1955-1959)*. Centro de Estudos Africanos. Maputo.

Mulenga, A. (2018) *Introdução à Estatística*. Imprensa Universitária. Maputo.

Nascimento, F. (2016) *Metodologia da Pesquisa Científica: teoria e prática – como elaborar TCC”- Classificação da Pesquisa. Natureza, método ou abordagem metodológica, objetivos e procedimentos*. Brasília.

<https://www.franciscopaulo.com.br/arquivos/Classificando%20a%20Pesquisa.pdf>

Nipassa, O. (2010) *Direitos de Cidadania e Situação da Mulher Idosa em Moçambique*. Departamento de Sociologia da Universidade Eduardo Mondlane. Maputo.

Noa, F. (2011) *Ensino Superior em Moçambique– Políticas, Formação de Quadros e Construção da Cidadania*. COOPEDUI.4.2.

https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/2985/1/Noa_COOPEDUI_4.2.pdf

Noa, F. (2019) *Desafios do Ensino Superior em Moçambique*. In: COOPEDU IV — Cooperação e Educação de Qualidade: Livro de Atas [enligne]. Lisboa: Centro de Estudos Internacionais, 2019 (généré le 26 mai 2023). Disponible em: <http://books.openedition.org/cei/647> ISBN : 9791036560446

Osório, C. (2013) *Identidades de género e identidades sexuais no contexto dos ritos de iniciação no Centro e Norte de Moçambique*. Outras Vozes, 43-44. WLSA Moçambique. Maputo.

Osório, C. (2015) *Os ritos de iniciação: Identidades femininas e masculinas e estruturas de poder*. WLSA Moçambique. Maputo.

Oyěwùmí, O. (2004) *Conceituando o género: os fundamentos eurocêtricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas*. Vol. 1, Dakar, CODESRIA.

Poggio, B. (2022). *Trabalhando pela igualdade de género na academia neoliberal: Entre a teoria e a prática*. *Revista de Administração Contemporânea*. Revista de Administração Contemporânea, 2022, Earlyaccess | doi.org/10.1590/1982-7849rac2022220014.por| e-ISSN 1982-7849 | rac.anpad.org.br. Advance online publication.

Premugy, C. (2012). *Colectânea de Legislação do Ensino Superior*. DICES-MINED. Ministerio de Educação. Maputo.

Raimundo, I.; Santos, M.; Marco, Gozio, M.; Miranda-Ribeiro, P.; Verona, A.; Braga, C. *Dimensões de Género em Moçambique* (2023) Instituto Nacional de Estatística e Fundo das Nações Unidas para a População. Maputo.

https://mozambique.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/genero_mario_-_20-07.pdf

Rossi, F.; Hunger, D. (2012). *As etapas da carreira docente e o processo de formação continuada de professores de Educação Física*. Revista Brasil, Educação Física. Esporte.V.26, n.2, p.323-38. São Paulo.

<https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200014>

Sampaio, R.; Lycarião, D (2021) *Análise de conteúdo categorial: manual de aplicação*. Coleção Metodologias de Pesquisa, Enap Escola Nacional de Administração Pública. Brasília, ISBN: 978-65-87791-18-0

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6542/1/Analise_de_conteudo_categorial_final.pdf

Santos, G. (2004) *O género e a carreira académica: Uma análise das barreiras organizacionais*. CORE VOL. 10, N.º 2, 241-260. Minho. PORG-Artigos em revistas nacionais. URI <http://hdl.handle.net/10400.12/4783>

Scott, J.(1989) Tradução: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. *Género: uma categoria útil para análise histórica*.

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8891635/mod_resource/content/1/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf

Silva,S.; Prestes,E. (2018) *Igualdade de Género do Ensino Superior: Avanços e Desafios*. Revista Temas em Educação, João Pessoa, Brasil, v. 27, n.2, p. 191-209.

<https://doi.org/10.22478/ufpb.2359-7003.2018v27n2.37352>

Souza, K.; Simões-Barbosa, R.; Rodrigues, A.; Félix, E.; Gomes, L.; Santos, M. (2021) *Trabalho docente, desigualdades de género e saúde em universidade pública*. Editora: Ciência e Saúde colectiva, edição n 26. Rio de Janeiro.
DOI: 10.1590/1413-812320212612.13852021

Tambe, T.; Costa, C.; Gonçalves, A. (2022) *Relação entre equidade de género no ensino superior e desenvolvimento (tecnológico), em Moçambique*. Revista e-Curriculum, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 100-127. e-ISSN: 1809-3876 Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo – PUC-SP <http://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum>.

Teles, N. (2012) *Rostos de Mulher*. Departamento de Sociologia da Universidade Eduardo Mondlane. Maputo

Uamusse, A.; Cossa, E. e Kouleshova, T. (2019). *A mulher em cursos de ciências, tecnologia, engenharia e matemática no ensino superior moçambicano*. [ehttps://www.redalyc.org/journal/381/38163841033/html](https://www.redalyc.org/journal/381/38163841033/html)

UEM (2014) *Regulamento da Carreira Docente da UEM*. Maputo

Universidade Eduardo Mondlane (2019) *Estratégia de Género da Universidade Eduardo Mondlane (2020 – 2030)*. Maputo.

<https://uem.mz/wp-content/uploads/2023/12/EGUEM.pdf>

Universidade Eduardo Mondlane-Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais e Direcção de Finanças (2021) *Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane-2020*. Maputo.

Universidade Eduardo Mondlane-Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais e Direcção de Finanças (2022) *Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane-2021*. Maputo.

Universidade Eduardo Mondlane-Gabinete de Planificação, Qualidade e Estudos Institucionais e Direcção de Finanças (2023) *Relatório Anual de Actividades e Financeiro da Universidade Eduardo Mondlane-2022*. Maputo.

Valle, P; Ferreira, J. (2025) *Análise de conteúdo na perspectiva de bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação*. Educação em Revista. Vol. 41|Belo Horizonte.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-469849377>

Preprint: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7697>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Anexos

- 1- Guião de entrevista para participantes, docentes com grau de Mestre;
- 2- Guião de entrevista para participantes, docentes com grau de Doutor.



Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em Género e Desenvolvimento

**Desigualdades de Género no Corpo Docente com grau de Doutoramento
na Universidade Eduardo Mondlane**

Entrevista para docentes com grau de Mestrado

Consentimento Informado

Bom dia / tarde. Meu nome é *Suzete António*. Sou estudante do curso de Mestrado em Género e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane. Estou a realizar um estudo sobre *Desigualdades de Género no Corpo Docente com grau de Doutoramento na UEM*. A informação que estou a recolher poderá ajudar a perceber as razões por detrás das desigualdades de género no Corpo Docente com grau de Doutoramento na Universidade Eduardo Mondlane e provavelmente na planificação de fundos para financiamento de estudos de nível de Doutoramento aos docentes na óptica de género.

A/O docente foi seleccionada para participar neste estudo e as perguntas que serão feitas, durarão 30 a 50 minutos. Todas as informações que nos providenciar serão estritamente confidenciais, isto é, não serão partilhadas com ninguém além da supervisora e os membros do júri. Espero que aceite participar na entrevista pois as suas opiniões são muito importantes. Se eu lhe fizer uma pergunta que não queira responder, por favor, diga e passaremos a pergunta seguinte ou poderá interromper a entrevista a qualquer momento.

Tem alguma pergunta? -----

Se sim, qual é -----

Posso começar a entrevista agora? -----

Hora: início----- término-----

I. Dados pessoais

1. Nascimento (data e local): -----
2. Residência (onde reside):-----
3. Profissão actual:-----
4. Perfil académico (nível de escolaridade, onde estudou e em que ano?): -----
5. Estado civil:-----
6. O seu marido/a sua mulher vive actualmente consigo ou mora noutro lugar? (Se ele/a responder que é casado/a ou vive em união de facto): -----

7. O seu marido/a sua mulher apoia a sua profissão?-----
8. De que forma?-----
9. Tem filho (s)?-----
10. Se respondeu positivamente a pergunta 8, quantos filhos tem?-----
11. Se respondeu positivamente a pergunta 8, sente-se feliz por ser pai/mãe? Porquê? ----

12. Se não se sente feliz por ser pai/ mãe, pretende ter mais filhos? Se sim, quantos?-----

II. Vida profissional e continuação com os estudos

1. Como tem sido a sua vida profissional e a sua vida particular (de ser mãe/pai e esposa/o)?-----
2. Como conciliar a vida profissional e as tarefas domésticas?-----

3. Se não consegui conciliar, diga os motivos? -----

4. Deseja continuar com os estudos de grau de Doutoramento? Sim ()/Não ()
5. Se deseja continuar, alguma vez já tentou se candidatar ao doutoramento? Se sim, pode falar dessa experiência?-----

6. Se não, porquê não deseja continuar com os estudos?-----

7. Caso lhe houvesse uma oportunidade de bolsa de estudos de doutoramento, você estaria em condições de formar-se? -----
8. Se respondeu positivamente, qual seria o seu país de preferência para a formação? Porquê?-----

9. Se os estudos fossem financiados numa instituição de ensino superior em Moçambique, estaria em condições de frequentar? Sim/Não? Porquê? -----

10. A UEM tem um número reduzido de docentes do sexo feminino com o grau de Doutoramento. Porque as docentes com o grau de Mestre não optam pela adesão na formação do grau de Doutoramento?-----

11. Quais são os desafios que as mulheres enfrentam na progressão na carreira académica?-----

12. Como é que as mulheres podem ultrapassar estas barreiras?-----

III. Publicações científicas

1. Já fez alguma publicação científica? Sim ()/Não ()
2. Se já publicou, que tipo de publicações (livro, capítulo de livro, artigo científico, outros)? Quantos?-----
3. Já publicou artigos em uma revista científica? Sim ()/Não ()
4. Se já publicou artigos em revistas científicas, quantos publicou?-----

5. Já participou de eventos científicos, como conferências, seminários, jornadas, palestras, e outros?-----

6. Se já participou, esta participação foi com comunicação? Se sim, qual era o assunto que abordou nesta (s) comunicação (ções)?-----

7. Tem feito investigação e extensão (trabalhos de consultoria)? Sim ()/Não ()

8. Se sim, que tipo de investigação/consultoria?-----

9. Finalizando, peço outra informação adicional relacionado com a formação
Doutoramento ou de um outro assunto -----

Muito obrigada!



Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Mestrado em Género e Desenvolvimento

Desigualdades de Género no Corpo Docente com grau de Doutoramento
na Universidade Eduardo Mondlane

Entrevista para docentes com grau de Doutoramento

Consentimento Informado

Bom dia / tarde. Meu nome é *Suzete António*. Sou estudante do curso de Mestrado em Género e Desenvolvimento da Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane. Estou a realizar um estudo sobre *Desigualdades de Género no Corpo Docente com grau de Doutoramento na UEM*. A informação que estou a recolher poderá ajudar a perceber as razões por detrás das desigualdades de género no Corpo Docente com grau de Doutoramento na Universidade Eduardo Mondlane e provavelmente na planificação de fundos para financiamento de estudos de nível de Doutoramento aos docentes na óptica de género.

A/O docente foi seleccionada para participar neste estudo e as perguntas que serão feitas, durarão 30 a 50 minutos. Todas as informações que nos providenciar serão estritamente confidenciais, isto é, não serão partilhadas com ninguém além da supervisora e os membros do júri. Espero que aceite participar na entrevista pois as suas opiniões são muito importantes. Se eu lhe fizer uma pergunta que não queira responder, por favor, diga e passaremos a pergunta seguinte ou poderá interromper a entrevista a qualquer momento.

Tem alguma pergunta? -----

Se sim, qual é -----

Posso começar a entrevista agora? -----

Hora: início----- término-----

I. Dados pessoais

13. Nascimento (data e local): -----
14. Residência (onde reside):-----
15. Profissão actual:-----
16. Perfil académico (nível de escolaridade, onde estudou e em que ano?): -----

17. Estado civil:-----
18. O seu marido/a sua mulher vive actualmente consigo ou mora noutro lugar? (Se ele/a responder que é casado/aou vive em união de facto): -----

19. O seu marido/a sua mulher apoia a sua profissão?-----
20. De que forma?-----
21. Tem filho (s)?-----
22. Se respondeu positivamente a pergunta 8, quantos filhos tem?-----
23. Se respondeu positivamente a pergunta 8, sente-se feliz por ser mãe/pai? Porquê? ----

24. Se não se sente feliz por ser pai/ mãe, pretende ter mais filhos? Se sim, quantos?-----

II. Vida profissional e continuação com os estudos

13. Como tem sido a sua vida profissional e a sua vida particular (de ser mãe/pai e esposa/o)?-----

14. Como conciliar a vida profissional e as tarefas domésticas?-----
15. Se não consegui conciliar, diga os motivos? -----

16. Qual foi o País de formação de grau de Doutoramento? -----

17. Se foi no estrangeiro, enfrentou alguma dificuldade para deixar o país e prosseguir os estudos no exterior?-----

18. Como conseguiu concluir formação no grau Doutoramento? -----

19. A UEM tem um número reduzido de docentes do sexo feminino com o grau de Doutorado. Porque as docentes com o grau de Mestre não optam pela adesão na formação do grau de Doutorado?-----

20. Quais são os desafios que as mulheres enfrentam na progressão na carreira acadêmica?-----

21. Como é que as mulheres podem ultrapassar estas barreiras?-----

III. Publicações científicas

10. Já fez alguma publicação científica? Sim ()/Não ()

11. Se já publicou, que tipo de publicações (livro, capítulo de livro, artigo científico, outros)? Quantos?-----

12. Já publicou artigos em uma revista científica? Sim ()/Não ()

13. Se já publicou artigos em revistas científicas, quantos publicou?-----

14. Já participou de eventos científicos, como conferências, seminários, jornadas, palestras, e outros?-----

15. Se já participou, esta participação foi com comunicação? Se sim, qual era o assunto que abordou nesta (s) comunicação (ções)?-----

16. Tem feito investigação e extensão (trabalhos de consultoria)? Sim ()/Não ()

17. Se sim, que tipo de investigação/consultoria?-----

18. Finalizando, peço outra informação adicional relacionado com a formação Doutorado ou de um outro assunto -----

Muito obrigada!