



# FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA MAIS SENSÍVEL AO GÉNERO: *PERSPECTIVAS E DESAFIOS PARA UMA MELHOR INCLUSÃO*



**UNI·AO**  
Programa de Apoio ao Ensino Superior



**EXPERTISE  
FRANCE**  
GROUPE AFD

**GOVERNO DE  
ANGOLA**

**mescti.gov.ao**  
Ministério do Ensino Superior,  
Ciência, Tecnologia e Inovação

Financiado pela União Europeia



# FICHA TÉCNICA

Para citar este documento: Expertise France-UNI.AO/MESCTI (2024).

Formação pós-graduada mais sensível ao género:

Perspectivas e desafios para uma melhor inclusão.

Luanda, Angola.

## Título

FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA MAIS SENSÍVEL AO GÉNERO:  
PERSPECTIVAS E DESAFIOS PARA UMA MELHOR INCLUSÃO

## Consultoras

Ana Freitas e Mariana Teixeira (Coordenação); Raquel Biscaia (Consultora de Apoio no terreno);

Aline Afonso (Internal peer reviewer); e, Patrícia Burity (Designer e Apoio administrativo)

## Editores

Elsa Ofélia Sequeira Rodrigues (Consultora Independente especialista  
em Educação, Género e Políticas de Igualdade)

Jeanne Vivet, Justine Furtado Fernandes, Osvaldo Varela  
e Benjamin Buclet da equipa UNI.AO/Expertise France

## Revisora

Madalena Catumbela

## Coordenação

DNES MESCTI

UNI.AO/Expertise France Jeanne Vivet, Justine Furtado Fernandes, Osvaldo Varela e Benjamin Buclet

## Concepção dos mapas e gráficos

Equipa UNI.AO/Expertise France

## Realização dos mapas e gráficos

Patrícia Burity

## Maquetização

Agência Seven

A presente publicação resume o estudo-diagnóstico realizado no âmbito de uma consultoria para o Programa de Apoio ao Ensino Superior/UNI.AO, financiado pela União Europeia e implementado pela Expertise France. Os conteúdos, as designações, a apresentação dos materiais e os dados neste documento não reflectem os pontos de vista e/ou opiniões da União Europeia, nem da Expertise France, nem do MESCTI ou de qualquer indivíduo que aja em nome destes, sendo, aqueles, da responsabilidade exclusiva da equipa do Programa UNI.AO.

Tiragem 300 exemplares Data da publicação Março 2024

Depósito legal 12598/2024

Licenciado à União Europeia sob condições

# PREFÁCIO

Apesar dos progressos registados globalmente, as mulheres continuam a enfrentar discriminação, marginalização e exclusão, o que limita a sua liberdade para desenvolverem as suas capacidades pessoais e tomarem decisões. Em sectores como a educação, a ciência e a tecnologia a disparidade ainda é marcante, sendo a era digital um dos potenciais riscos para o seu agravamento.

O instrumento mais eficaz para o empoderamento das mulheres é a educação, consubstanciado no Objectivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 (ODS 5) da Agenda 2030 das Nações Unidas que preconiza “Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres”. Uma das melhores formas de acelerar o desenvolvimento económico de um país é implementar acções que, em última instância, gerem renda para um grande número de mulheres, uma vez que elas reinvestem mais os seus rendimentos na família e na comunidade e, deste modo, proporcionam melhores oportunidades futuras.

Garantir a participação plena e efectiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública, como preconiza a meta 5.5 do ODS 5, requer a implementação de políticas públicas para promover, fazer cumprir e monitorizar a igualdade e a não-discriminação com base no género.

Em Angola, tem-se registado uma frequência crescente de mulheres no ensino superior de graduação. Todavia, o número de mulheres a frequentar estudos de pós-graduação (sentido lato ou restrito) é a evidência da disparidade do género nesse nível de formação, o que, por sua vez, impacta negativamente no acesso das mulheres a cargos de gestão de topo das instituições de ensino superior e de investigação e desenvolvimento.

Este estudo, “A Formação Pós-Graduada mais sensível ao género: perspectivas e desafios para melhor inclusão”, decorre, precisamente, desta constatação e traz à luz uma significativa parte das causas subjacentes a esta disparidade de género na pós-graduação. O objectivo é, a partir deste diagnóstico, conceber e formular políticas e implementar acções para vencer as barreiras que persistem para a frequência e conclusão de estudos de pós-graduação pelas mulheres.

O Executivo angolano está empenhado nesta dinâmica e acreditamos que com a execução do plano de acção resultante deste estudo trilharemos o caminho para promover, na academia, um ambiente não-discriminatório, onde homens e mulheres desfrutem de oportunidades iguais de desenvolvimento profissional, académico e científico.

Luanda, 22 de Fevereiro de 2024

Sua Excelência Professora Doutora Maria do ROSÁRIO BRAGANÇA  
Ministra do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação

# NOTA DOS EDITORES

## O Programa UNI.AO

O Programa de Apoio ao Ensino Superior - UNI.AO é um programa de cooperação desenvolvido entre a União Europeia e a República de Angola que visa apoiar o Subsistema de Ensino Superior angolano. O programa tem uma duração de cinco (5) anos (2019 – 2024) e é implementado em regime de cooperação delegada pela agência técnica Expertise France.

O objectivo geral do programa UNI.AO é aumentar a diversificação económica e apoiar a criação de empregos de quadros altamente qualificados em sectores prioritários.

O programa persegue três objectivos específicos, nomeadamente:

- 1- Reforçar a governação do ensino superior para que seja promovida a investigação científica em sectores prioritários para Angola;
- 2- Aumentar a especialização e o reconhecimento das instituições com cursos de pós-graduação;
- 3- Aumentar a igualdade no acesso à pós-graduação e progressão na carreira de mulheres e grupos vulneráveis.

## O Contexto da publicação

Em resposta ao objectivo OE3 (Aumentar a igualdade no acesso à formação pós-graduada e progressão na carreira docente de mulheres e grupos vulneráveis), foi elaborado, entre Setembro de 2021 e Fevereiro de 2022, pelo grupo de consultoras da UNIVERTARGET, um “Estudo diagnóstico sobre a inclusão e acesso à formação pós-graduada mais sensível ao género e aos grupos vulneráveis em Angola”, sob a supervisão e coordenação da equipa do Programa. O estudo surge com o objectivo de “compreender os freios e obstáculos internos e externos, para uma melhor inclusão social dos grupos vulneráveis ao nível da pós-graduação e a progressão na carreira docente dos mesmos”. Entretanto, na sequência da discussão pública do estudo e das recomendações emanadas da avaliação intercalar do programa UNI.AO, realizada entre o período de 22 de Novembro a 09 de Dezembro de 2022, ficou patente que o conceito “Grupos Vulneráveis” é demasiado genérico e complexo, envolve em si vários públicos-alvo que “apresentam diferenças muito significativas naquelas que são as suas especificidades e pontos de partida: mulheres, pessoas com deficiência e pessoas com baixo rendimento; pessoas periféricas, entre outras”<sup>2</sup>. Daí ter havido a necessidade de orientar o estudo para maior enfoque na questão do género, em detrimento dos outros grupos vulneráveis.

<sup>2</sup> Extracto do Estudo Diagnóstico:

Os **grupos vulneráveis** constituem-se como indivíduos que sofrem intolerância e discriminação, sendo que esta vulnerabilidade pode ser considerada de origem extrínseca – ocasionada por factores externos (pobreza, falta de escolaridade, entre outras), ou de origem intrínseca – causadas por características que têm a ver com os próprios indivíduos (idade, doenças mentais, entre outras).

Este volume apresenta o resumo executivo do estudo diagnóstico sobre a inclusão, com foco na questão de género. Este estudo é, portanto, de suma importância para apoiar os parceiros angolanos (MESCTI, UTG-PNFQ e Instituições de Ensino Superior) na formulação de medidas de mitigação e de estratégias de implementação para a inclusão do género na formação pós-graduada. De facto, os dados disponíveis em Angola indicam um desequilíbrio entre homens e mulheres no acesso ao ensino superior, desigualdade que se torna ainda mais acentuada a nível do acesso aos cursos de pós-graduação, com participação reduzida das mulheres. Verifica-se, também, um desequilíbrio de género nas actividades de docência e de pesquisa, com fraca participação das mulheres, o que reforça a tese de que tanto a profissão docente, como os postos de liderança académica são predominantemente masculinos. Para além das condições económicas, outras barreiras de natureza logística, social e cultural impedem um acesso equilibrado à formação pós-graduada e à progressão na carreira docente.

É neste sentido que este estudo sugere a implementação de acções específicas promovendo uma maior igualdade de género na pós-graduação.

Esperamos que esta publicação, além de dar maior visibilidade aos fossos de género existentes nas IES angolanas, contribua para incrementar a consciencialização e a tematização das questões de género ao nível do Subsistema de Ensino Superior, inspirando os seus principais actores a desenvolver uma visão mais democrática, equitativa e inclusiva do ensino superior em Angola e da pós-graduação, em particular.

## AGRADECIMENTOS

A concretização do presente Estudo Diagnóstico não se deve apenas aos seus autores, mas antes a todos aqueles que, de forma directa ou indirecta, nos apoiaram. Foi enorme e constante a partilha, de dúvidas, incertezas, conquistas e muitas aprendizagens. Como tal, agradecemos a disponibilidade, acompanhamento e colaboração de todos os envolvidos.

À Delegação da União Europeia em Angola e em particular à Dra. Alba Valle-Basanta e à Dra. Laura Mascagna;

A toda equipa do MESCTI, em especial, da Direção Nacional para o Ensino Superior, pelo apoio institucional e pela supervisão dos trabalhos.

Cabe-nos, ainda, agradecer aos interlocutores em Moçambique e África do Sul que prontamente disponibilizaram-se para contribuir, de forma generosa, para esta reflexão e enriqueceram-nos com as suas boas práticas.

Agradecemos, também, à Professora Maria João Chipalavela, à Professora Doutora Maria Manuel Baptista e à Professora Doutora Solange Luís, pelo incentivo, apoio e contributo em termos conceptuais, esclarecimento de dúvidas e apoio com material bibliográfico.

De forma particular, agradecemos a disponibilidade da Professora Doutora Sofia Castro Pereira, pelo seu contributo valioso e da Dra. Marta Vaz pela sua profícua cooperação. Agradecemos, finalmente, à Professora Doutora Isabel Romero, ao Dr. Lino Sangumbe e ao Eng.º Fernando Assis, pela colaboração e apoio no fornecimento de contactos, que em muito contribuiram para o sucesso deste estudo.

E, por último, um agradecimento especial a todas as pessoas entrevistadas nas várias províncias, cujas partilhas de percursos, histórias de vida e percepções, permitiram a concretização deste estudo.

## ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

<b>AEUPA</b>	Associação de Estudantes de Universidades Privadas de Angola
<b>ADRA</b>	Associação para o Desenvolvimento Rural e Ambiente
<b>AMEE</b>	Associação de Mulheres Estudantes de Engenharia
<b>ANADV</b>	Associação Nacional de Apoio aos Deficientes Visuais
<b>ANEUD</b>	Associação Nacional de Estudantes Universitários com Deficiência
<b>ANSA</b>	Associação Nacional dos Surdos de Angola
<b>ASDI</b>	Agência Sueca para o Desenvolvimento Internacional
<b>ASSOGE</b>	Grupo observatório sobre as políticas de género
<b>BAD</b>	Banco Africano de Desenvolvimento
<b>BEE</b>	Bolsas de Estudo Externas
<b>BEI</b>	Bolsas de Estudo Internas
<b>CASI</b>	Centros de Acção Social Integrados
<b>CEDAW</b>	Convenção das Nações Unidas sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
<b>CEGES</b>	Curso de Especialização para Gestores do Ensino Superior
<b>CIDA</b>	Agência Canadiana de Desenvolvimento Internacional
<b>CMG</b>	Conselho Multisectorial de Género
<b>CTEM</b>	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
<b>D</b>	Discente
<b>DAS</b>	Docente África do Sul
<b>DICES</b>	Direcção de Coordenação do Ensino Superior
<b>DiscDef</b>	Discente com Deficiência
<b>DNES</b>	Direcção Nacional do Ensino Superior
<b>DNISPC</b>	Direcção Nacional da Inclusão Social da Pessoa Com Deficiência
<b>DocDef</b>	Docente com Deficiência
<b>DoW</b>	Department of Women
<b>DUs</b>	Unidades de Deficiência
<b>DW</b>	Development Workshop
<b>E</b>	Estudante
<b>EE</b>	Estudante Engenharia



<b>ES</b>	Ensino Superior
<b>ESCTI</b>	Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação
<b>FNI</b>	Fundo Nacional de Investigação
<b>FNUAP</b>	Fundo Nações Unidas para a População
<b>GAPE</b>	Gabinete de apoio psico-pedagógico
<b>GEPE</b>	Gabinete de Estudos, Planeamento e Estatística
<b>GFDisc</b>	Grupo Focal Discentes
<b>GFH</b>	Grupo Focal Homens
<b>HEDSA</b>	Higher and Further Education Disability Services Association
<b>HG</b>	Homem Gestor IES
<b>HV</b>	História de Vida
<b>IES</b>	Instituições de Ensino Superior
<b>INAGBE</b>	Instituto Nacional de Gestão de Bolsas de Estudo
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>LARDEF</b>	Liga de Apoio à Integração dos Deficientes
<b>MASFAMU</b>	Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher
<b>MBA</b>	Master of Business Administration
<b>MICS</b>	Inquérito de Indicadores Múltiplos
<b>MINED</b>	Ministério da Educação
<b>Mdocente</b>	Mulher Docente
<b>Mdiscentes</b>	Mulher Discente
<b>MCTES</b>	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e Técnico-Profissional
<b>MESCTI</b>	Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação
<b>MG</b>	Mulher Gestora IES
<b>MJUA</b>	Movimento de Jovens Universitários de Angola
<b>NEE</b>	Necessidades Educativas Especiais
<b>ODS</b>	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>OE</b>	Objectivo Estratégico
<b>OGE</b>	Orçamento Geral do Estado
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas

<b>UNESCO</b>	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
<b>ONG</b>	Organização não-governamental
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>OSC</b>	Organizações da Sociedade Civil
<b>PARPA II</b>	Estratégia de Redução da Pobreza
<b>PCD</b>	Pessoas com Deficiência
<b>PCT</b>	Parque de Ciência e Tecnologia
<b>PDCT</b>	Projecto de Desenvolvimento de Ciência e Tecnologia
<b>PEA</b>	Percurso de Ensino Aprendizagem
<b>PEE</b>	Plano Estratégico de Educação
<b>PEES</b>	Plano Estratégico do Ensino Superior
<b>PG</b>	Pós-Graduação
<b>PMA</b>	Plataforma Mulheres em Acção
<b>PNAD</b>	Plano Nacional de Acção para a Área da Deficiência
<b>PNAM</b>	Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher
<b>PND</b>	Plano Nacional de Desenvolvimento
<b>PNADMUR</b>	Plano Nacional de Desenvolvimento da Mulher Rural
<b>PNIEG</b>	Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género
<b>PSET</b>	Sistema de Educação e Formação Pós-Escolar
<b>SADC</b>	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
<b>SASSA</b>	South African Social Security Agency
<b>SWOT</b>	Strength, Weakness, Opportunity, Threat
<b>TIC</b>	Tecnologias da Informação e Comunicação
<b>TdR</b>	Termos de Referência
<b>UEM</b>	Universidade Eduardo Mondlane
<b>UEESA</b>	União de Estudantes do Ensino Superior de Angola
<b>UL</b>	Universidade de Lisboa
<b>VBG</b>	Violência baseada no género
<b>WC</b>	Casa de Banho



# ÍNDICE

# ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>1. CONTEXTUALIZAÇÃO E METODOLOGIA</b>	<b>14</b>
<b>1.1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR E PÓS-GRADUADO EM ANGOLA</b>	<b>15</b>
<b>1.2. METODOLOGIA</b>	<b>16</b>
<b>2. RESULTADOS GLOBAIS</b>	<b>18</b>
<b>2.1. PERCEPÇÕES, ESTEREÓTIPOS E APOIO FAMILIAR NO PERCURSO ACADÉMICO         DAS MULHERES: VÍNCULO COM A DISPARIDADE NO ACESSO À PÓS-GRADUAÇÃO</b>	<b>19</b>
<b>2.2. GÉNERO E RELAÇÕES DE PODER DAS MULHERES NO SEIO         DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR ANGOLANAS</b>	<b>20</b>
<b>2.3. VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO NA COMUNIDADE ACADÉMICA</b>	<b>21</b>
<b>2.4. GRAVIDEZ E PARENTALIDADE NO PERCURSO ACADÉMICO</b>	<b>21</b>
<b>2.5. FREQUÊNCIA NOS CURSOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA, ENGENHARIA         E MATEMÁTICA (CTEM)</b>	<b>22</b>
<b>3. ANÁLISE COMPARATIVA DOS OBSTÁCULOS AO ACESSO A PROGRAMAS     DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANGOLA, MOÇAMBIQUE E ÁFRICA DO SUL</b>	<b>23</b>
<b>4. SÍNTESE ESQUEMÁTICA DOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS</b>	<b>26</b>
<b>5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b>	<b>28</b>

## INTRODUÇÃO

O **Estudo Diagnóstico sobre a inclusão e acesso à formação pós-graduada mais sensível ao género e aos grupos vulneráveis em Angola**, realizado entre o último trimestre de 2021 e o primeiro trimestre de 2022, foi desenvolvido no âmbito do Programa de Apoio ao Ensino Superior - UNI.AO, um programa de cooperação desenvolvido entre a União Europeia e a República de Angola.

Angola tem uma população estimada em 34 772 220 milhões de habitantes, 49,5% corresponde à população masculina e 50,5% à população feminina<sup>2</sup>. Segundo o Relatório Temático sobre o Género (INE, 2020) os agregados familiares liderados por mulheres representam um terço (30,4%) e os liderados por homens dois terços (69,6%), sendo que a maior proporção dos agregados familiares vive nas áreas urbanas, representando 59,5% dos mesmos.

A principal fonte de rendimento é o trabalho por conta própria para 73,9% dos agregados familiares liderados por mulheres e para 48,1% dos agregados familiares liderados por homens. Quanto ao rendimento por conta de outrem, 51,4% dos agregados familiares são liderados por homens, ou seja, duas vezes mais que os chefiados por mulheres.

Cerca de 19% das mulheres chefes de agregados familiares não possuem nenhum nível de escolaridade. Entretanto, 20,1% dos homens chefes de agregados familiares possuem o nível secundário ou superior, ao contrário das mulheres, que permanecem em apenas 3,5%<sup>3</sup>, constatando-se assim que as mulheres possuem uma baixa escolarização e, conseqüentemente, uma maior precarização laboral.

A nível do Ensino Superior (ES), actualmente, as mulheres estão mais presentes nos cursos de licenciatura em relação aos cursos de pós-graduação. Segundo dados do Anuário Estatístico do MESCTI de 2019<sup>4</sup>, dos 308 309 estudantes matriculados/as, 140 960 eram mulheres e 167 349 homens, representando as mulheres cerca de 46% do/as estudantes de graduação em Angola. Contudo, a nível da PG as estatísticas indicam que as mulheres estão infra-representadas, constituindo apenas 24% dos discentes a este nível.

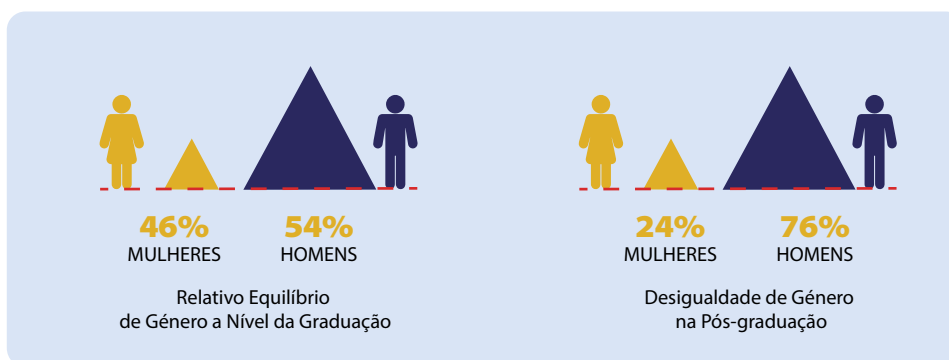
<sup>2</sup> Disponível para consulta em: <https://countrymeters.info/pt/Angola>

<sup>3</sup> INE. (2020). Relatório temático sobre o Género (IDREA 2018 - 2019). Luanda.

<sup>4</sup> Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação (2021). Anuário Estatístico do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação 2019. Governo de Angola. Disponível em: [https://www.ine.gov.ao/Arquivos/arquivosCarregados//Carregados/Publicacao\\_638240590069968941.pdf](https://www.ine.gov.ao/Arquivos/arquivosCarregados//Carregados/Publicacao_638240590069968941.pdf)

## INCLUSÃO, ACESSO À FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA MAIS SENSÍVEL AO GÉNERO EM ANGOLA

▶ O ESTUDO SOBRE A INCLUSÃO E ACESSO À FORMAÇÃO PÓS-GRADUADA MAIS SENSÍVEL AO GÉNERO EM ANGOLA, FOI DESENVOLVIDO NO ÂMBITO DO PROGRAMA DE APOIO AO ENSINO SUPERIOR - UNI.AO ENTRE OUTUBRO DE 2021 E MARÇO DE 2022 EM 4 PROVÍNCIAS DO PAÍS (LUANDA, BENGUELA, HUAMBO, HUÍLA). UTILIZOU-SE UMA METODOLOGIA QUALITATIVA E FORAM REALIZADAS MAIS DE 50 ENTREVISTAS E GRUPOS FOCAIS COM VÁRIOS ACTORES (DOCENTES, DISCENTES, GESTORES, SOCIEDADE CIVIL, ETC.).



Fonte:  
Equipa UNI.AO, 2022



EXPERTISE  
FRANCE  
GROUPE AFD

GOVERNO DE  
ANGOLA

mescti.gov.ao  
Ministério do Ensino Superior,  
Ciência, Tecnologia e Inovação



Financiado pela União Europeia

A pós-graduação, no âmbito formativo, permite que os/as profissionais sejam formados e as suas capacidades de criação, transmissão e transferência de conhecimentos e competências sejam actualizadas (Lamfri e Marcela Araujo, 2018<sup>2</sup>) o que contribui para o desenvolvimento do país. Para o Executivo angolano, a formação pós-graduada é uma das suas prioridades. Segundo o Chefe do Executivo angolano, no seu discurso de abertura do ano lectivo 2021/2022, o intuito para os próximos anos é apoiar a criação e melhoria de pós-graduações de mestrado, doutoramento e especializações. Assim, paralelamente à melhoria do ensino pós-graduado, urge a necessidade de expandir a oferta formativa e aumentar o número de estudantes matriculados/as neste ciclo de formação, pois os dados estatísticos indicam-nos que, embora o número tenha aumentado nos últimos anos, ainda persiste um fosso substancial entre o número de matriculados na graduação e o número de matriculados na pós-graduação (PG).

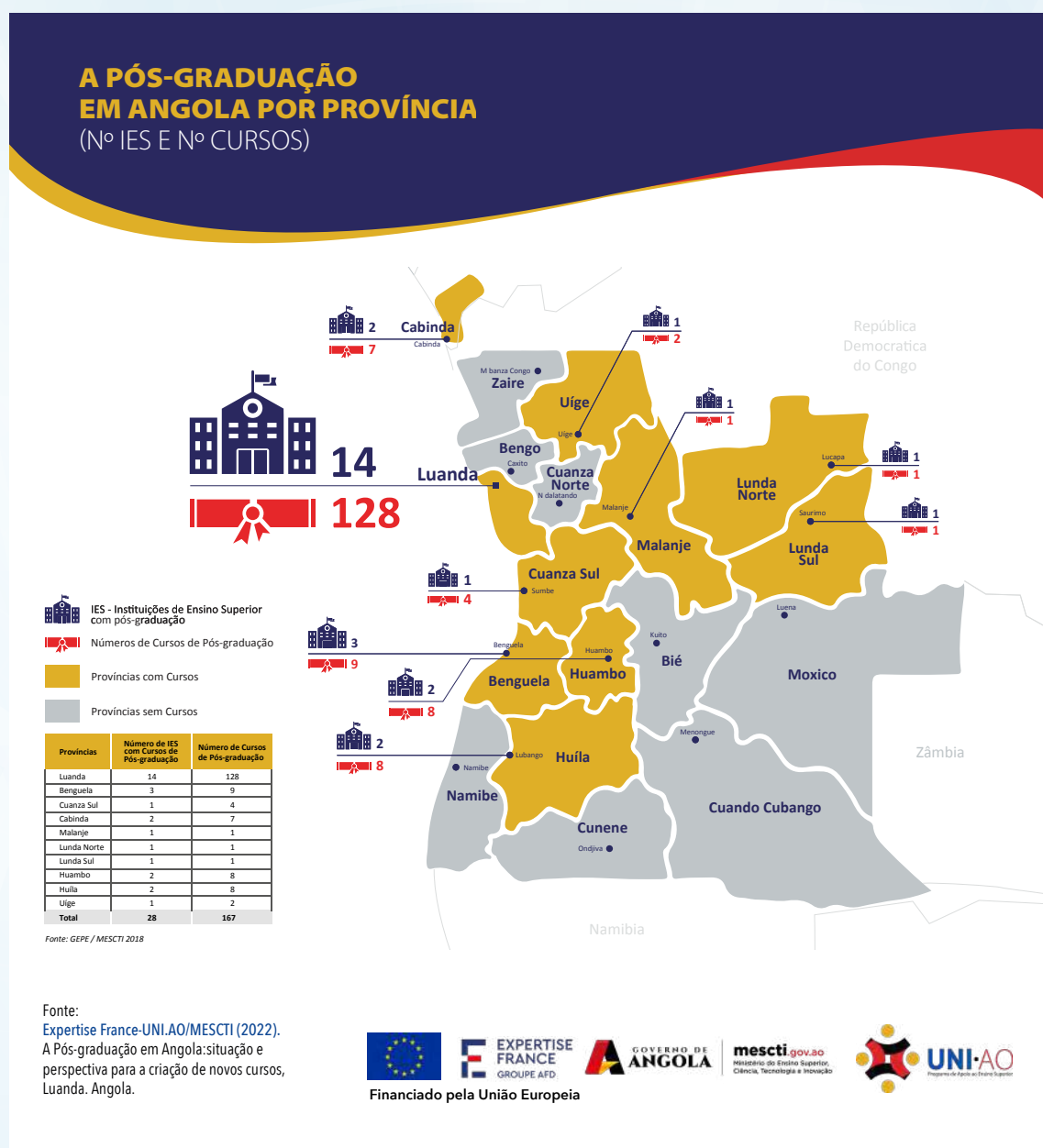
Segundo o estudo levado a cabo pela Expertise France – UNI.AO/MESCTI (2022<sup>3</sup>), os últimos dez anos foram marcados, por um lado, por uma expansão geográfica do ensino pós-graduado (ver secção 5. Mapa da 'Pós-Graduação em Angola por Província'), e por outro lado, por um aumento significativo do número de pós-graduações criadas, o que levou a um aumento das matrículas neste sector. De acordo com os dados estatísticos, até 2019, os estudantes de PG representavam cerca de 1% da população estudantil angolana matriculada no ensino superior demonstrando, claramente, uma lacuna significativa entre a frequência na graduação e na PG.

<sup>2</sup> Lamfri, N. Z.; Marcela Araújo, S. (2018). Los estudios de posgrado en contextos de evaluación. Aproximaciones comparadas entre Argentina, Brasil y Paraguay, Revista *Lusófona de Educação*, 41, 218-227. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34958006015> DOI: <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle41.14>

<sup>3</sup> Expertise France - UNI.AO/MESCTI (2022). A pós-graduação em Angola: situação e perspectiva para criação de novos cursos. Luanda. Angola.

Nos cursos de Pós-Graduação (matrículas cumulativas de 2004 a 2019), verificou-se que os estudantes são maioritariamente indivíduos do sexo masculino (76%)<sup>5</sup>, o que reflecte a profunda desigualdade no acesso ao ensino pós-graduado entre homens e mulheres e que, ambos os sexos, trabalham e estudam ao mesmo tempo, justificando-se assim o funcionamento destes cursos em regime pós-laboral. Verifica-se, também, que o número de concludentes, tanto em cursos de graduação como em cursos de PG, é maior para o sexo masculino. Podem apresentar-se como causas da fraca participação das mulheres em cursos pós-graduados, por um lado, as dificuldades económicas pelo facto de o ensino pós-graduado não ser subvencionado, o que faz com que as propinas sejam onerosas, dificultando assim o acesso a grupos com menos recursos económicos. Por outro lado, a frequência aos cursos de pós-graduação em Angola é, normalmente, em regime pós-laboral, o que obriga a uma maior conciliação com tarefas, normalmente associadas às mulheres (submetidas a uma dupla/tripla jornada), o que pode limitar a sua participação. Outro aspecto a considerar é o facto que a oferta formativa pós-graduada está concentrada, geograficamente, em algumas regiões do país, estando apenas presente em dez das dezoito províncias, factor este que também apresenta-se como uma condicionante, uma vez que implica gastos acrescidos de deslocação.

## A PÓS-GRADUAÇÃO EM ANGOLA POR PROVÍNCIA (Nº IES E Nº CURSOS)



<sup>5</sup> Expertise France - UNI.AO/MESCTI (2022). A pós-graduação em Angola: situação e perspectiva para criação de novos cursos. Luanda, Angola.

Constata-se que para além das mulheres, as Pessoas com Deficiência (PCD) são também um grupo cuja participação é diminuta a nível dos cursos de PG. Esta situação ocorre desde a licenciatura onde encontram constrangimentos vários, desde obstáculos infraestruturais a situações de estigma e preconceito, constrangimentos estes que se prolongam ao longo da formação e se tornam um obstáculo para a continuidade dos estudos. No que diz respeito a este grupo, as estatísticas são omissas, tornando-se difícil ter uma percepção concreta acerca da sua participação no ES em Angola.

Angola ainda não tem reunidas as condições prévias para o acesso à pós-graduação e carreira de grupos vulneráveis, conforme demonstra o Estudo Diagnóstico sobre a inclusão e acesso à Formação pós-graduada, que identificou como principais barreiras (apresentadas de uma forma bastante discriminada e sustentada) que acentuam a desigualdade de género e a discriminação das PCD nos processos de acesso ao ensino pós-graduado, as que estão relacionadas com recursos humanos, as barreiras estruturais e financeiras.

A realidade contextual das mulheres varia bastante em relação à realidade das PCD, havendo necessidade de caracterizar os constrangimentos que sentem no acesso à pós-graduação, de forma separada.

Portanto, após discussões entre as consultoras encarregadas do Estudo e as equipas do MESCTI e do Programa, foi decidido focar apenas os esforços nas questões de género.

O seguinte resumo executivo reflecte esta nova orientação.

Embora o ES funcione sob tutela do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação (MESCTI), o Instituto Nacional de Gestão de Bolsas de Estudo (INAGBE), organismo que apoia estudantes com a concessão de bolsas de estudo internas (BEI) e externas (BEE), não prevê critérios específicos para encorajar a participação das mulheres. Não existe nenhum critério que determine quotas para estas pessoas, sobretudo no âmbito da PG.

Para a concessão de bolsas de estudo para licenciatura, em relação à existência de quotas de bolsas para mulheres, o decreto não prevê nenhum critério específico, sendo que estas concorrem em igualdade de circunstâncias com os homens, apesar de partirem de uma posição de desigualdade de condições devido a sua posição de género.

Neste sentido, o presente estudo tem como **Objectivo Geral** "compreender os obstáculos internos e externos, para uma melhor inclusão social das mulheres ao nível da pós-graduação e a sua progressão na carreira docente".





# PARTE 1

CONTEXTUALIZAÇÃO E METODOLOGIA

# 1. CONTEXTUALIZAÇÃO E METODOLOGIA

## 1.1. Contextualização do ensino superior e pós-graduado em Angola

Segundo a Lei de Bases do Sistema de Educação e Ensino - Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto, o Subsistema de Ensino Superior é o conjunto integrado e articulado de diversos órgãos, instituições, disposições e recursos que visam à formação de quadros e técnicos, à promoção e realização da investigação científica e da extensão universitária, com o objectivo de contribuir para o desenvolvimento. Neste sentido, surgiu a necessidade de formação de quadros que pudessem corresponder ao desenvolvimento de todos os ciclos de ensino. Contudo, a guerra civil e as políticas económicas existentes na época dificultaram este processo, passando o ensino por várias mudanças, até que, em 2001, a Reforma Educativa (com a aprovação da Lei de Bases da Educação n.º 13/01 de 31 de Dezembro) trouxe um período de “estabilidade e redimensionamento” (Correia Filho & Aleaga, 2021)<sup>6</sup>.

Em Angola, a pós-graduação – que abarca os níveis de especialização, mestrado e doutoramento – existe desde o princípio dos anos 2000. Embora muito jovem e recente, tem crescido de forma significativa, sobretudo na última década, o que se traduziu num aumento do número de cursos, docentes, estudantes matriculados, de bolseiros e finalistas dos cursos de PG. Esse crescimento foi rápido, conforme refere o estudo “A pós-graduação em Angola: situação e perspectiva para criação de novos cursos” (Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022), constatando-se que hoje a PG é muito mais visível e existe a cada ano mais oportunidades de formação para os quadros angolanos. No ano de 2020, 25 das 83 IES existentes tinham cursos de PG (15 Universidades, 9 Institutos e 1 Academia), distribuídas em 10 províncias do território nacional. Em termos de oferta formativa, em 2019 as IES ofereciam 905 cursos de graduação e 151 cursos de PG (com 107 a funcionar), ou seja, 14% do total de cursos.

Embora as 58 IES privadas representem 70% do total das IES em Angola, constata-se uma maior oferta de cursos de mestrado e doutoramento no ensino público: 63% dos mestrados são oferecidos por IES públicas; e, dos 11 doutoramentos existentes, apenas 2 (em contabilidade e em finanças) são organizados por uma instituição privada.

Ainda em 2020, de entre as 168 pós-graduações oficialmente criadas e publicadas em Diário da República, 11 (7%) eram doutoramentos, 16 (9%) cursos profissionais e 141 (84%) eram mestrados. Nota-se, assim, uma predominância dos cursos de mestrado em relação aos de doutoramentos e especialização, o que se justifica pelo carácter recente da PG em Angola (muitos cursos ainda não estão consolidados ou estão na sua primeira, ou segunda edição) e pela carência de docentes doutorados com as especializações requeridas para leccionar ao nível de doutoramento (Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022). Desta feita, segundo dados do MESCTI (citados por Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022), em 2019 apenas 98 cursos de mestrado, 9 de doutoramento e 3 pós-graduações não conferentes de grau académico estavam em funcionamento, devido a várias dificuldades, nomeadamente, falta de financiamento, problemas de gestão, falta de procura ou cursos que não puderam ser reeditados porque a maioria dos estudantes da primeira edição não tinha sido diplomada.

Apesar da expansão da rede de IES praticamente a todo o país, a distribuição dos cursos de PG no ano de 2020 abrangia apenas 10 das 18 províncias de Angola (Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022). A província de Luanda concentrava, em 2020, 76% dos cursos de PG, apresentando, também, o maior número de IES com cursos de PG e maior variedade de cursos, concentrando cerca de 56% do total das IES com cursos de PG (Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022). Para além de Luanda, verifica-se uma concentração das IES e de cursos de PG em outros grandes centros urbanos, particularmente no Lubango, Benguela, Huambo e Cabinda.

Por outro lado, o custo elevado das propinas e a concentração dos cursos de PG em Luanda, também contribuem para este desequilíbrio. Para além das condições económicas, outras barreiras de tipo logístico, social e cultural impedem um acesso equilibrado à formação pós-graduada.

<sup>6</sup> Correia Filho, J. M., & Roa Aleaga, T. (2021). A historicidade do Ensino Superior desde a génese até à actualidade: Suas transformações e impacto no sistema educativo angolano. *Revista Educación, Política Y Sociedad*, 6(1), 177-202. Disponível em: <https://doi.org/10.15366/revs2021.6.1.007>

Verifica-se, em muitos casos, uma gestão débil dos programas de formação para os cursos de pós-graduação, traduzida numa baixa eficiência formativa, um longo tempo de formação (cursos de dois anos duram mais de 4 anos) e a dificuldade em encerrar ciclos de estudo (Expertise France – UNI.AO/MESCTI, 2022).

Em relação à **equidade/igualdade de género no ensino superior de nível pós-graduado** em Angola, constata-se que, actualmente, passaram a estar incluídas nos planos de acção, programas e projectos educativos delineados pelo Ministério de tutela, destacando-se o reconhecimento institucional da importância da inclusão social da mulher e do papel da escola como instituição fundamental para a promoção de igualdade de oportunidades e respeito pelas liberdades individuais.

As raparigas enfrentam grandes desafios no acesso e permanência no sistema de ensino. Apesar dos esforços do governo, continua a haver disparidades de género significativas de oportunidades educacionais depois do ensino primário. Desde os primeiros ciclos de ensino até ao ensino pós-graduado, a gravidez durante o percurso escolar aliada, muitas vezes, à falta de apoio familiar, condiciona o percurso educativo de muitas jovens. Tal como a gravidez, os estereótipos de género que reduzem a mulher à esfera familiar, sustentam todos os obstáculos de acesso igualitário das raparigas a uma educação de qualidade.

Em relação ao ES, e apesar de haver um aumento da taxa de acesso ao ensino superior por parte das mulheres, persiste ainda também uma fraca presença do sexo feminino a este nível sendo, também, normalmente ultrapassadas pelos homens em cargos de poder formal, de autoridade e de alto estatuto.

Destarte, nos cursos de PG em Angola, conforme dados recolhidos (MESCTI, 2019), relativo ao número dos estudantes matriculados de 2006 a 2019, as mulheres estão infra-representadas em todas as áreas, excepto na Agricultura, Saúde e Protecção Social, onde o número de homens matriculados é inferior ao das mulheres. A taxa de mulheres diminui drasticamente da graduação para a PG. Segundo o Anuário Estatístico de 2019 do MESCTI, ao nível da graduação as mulheres representavam 45,72% dos estudantes matriculados em 2019, enquanto ao nível da PG, representavam apenas 24,29%. Os testemunhos recolhidos apontam a existência de dificuldades por parte das mulheres angolanas em relação a sua frequência à PG, essencialmente por duas distintas razões: (1) de ordem financeira e logística e (2) culturais e societais.

Portanto, a nível do Ensino Superior, em geral, e da Pós-Graduação em particular, torna-se cada vez mais fulcral falar não só de igualdade de oportunidades no acesso, mas também da igualdade de oportunidades de permanência, sucesso e progressão de estudantes e docentes neste nível de ensino. Sendo possível afirmar que, ainda que haja ganhos em termos numéricos, ainda não foi alcançada a igualdade entre homens e mulheres, uma vez que estas continuam a estar pouco presentes em cargos superiores, de gestão e de tomada de decisão. É importante assinalar também a inexistência de critérios institucionais específicos que promovam uma maior presença, sucesso e progressão de mulheres a nível do ES.

## 1.2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada assentou, por um lado, na triangulação de componentes de análise, de pesquisa documental e reflexão, e, por outro lado, na observação directa realizada através da aplicação de entrevistas (semi-estruturadas) e da realização de grupos focais.

Fez-se recurso a uma **metodologia descritiva** para responder aos objectivos do estudo. Assim, utilizou-se o **método de pesquisa qualitativo**, sendo utilizadas as técnicas de **pesquisa documental e bibliográfica**, por um lado e, por outro lado, a realização de **entrevistas**, de **grupos focais**, **histórias de vida** e a **observação sistemática** (nas IES), que permitiram a realização da análise de dados e a redacção das principais conclusões e recomendações deste estudo.

A **aplicação de guiões de entrevistas semi-estruturados** permitiu as/aos participantes agregar valor ao referencial de perguntas iniciais preparadas pelas investigadoras, tal como se verificou no caso específico da recolha de dados para as **histórias de vida** recolhidas junto de testemunhas privilegiadas.

Quanto aos **grupos focais**, estes foram utilizados com o objectivo de revelar as percepções dos participantes sobre os principais tópicos em discussão neste estudo.

Para a discussão dos resultados, foi realizado um Workshop no dia 21 de Fevereiro de 2022, com o objetivo de apresentar as principais conclusões e de discutir o Plano de Acção proposto, envolvendo as principais partes interessadas e potenciais utilizadores do presente estudo.



# PARTE 2

RESULTADOS GLOBAIS

## 2. RESULTADOS GLOBAIS

A análise da situação em termos de género tem por base o cruzamento dos contributos de actores sociais directamente ligados ao ensino pós-graduado em Angola, seja enquanto docente, discente, gestor de uma IES ou líder de unidades de investigação. Também foram ouvidas organizações da sociedade civil e associações de estudantes.

Como ponto de partida para a análise e discussão dos resultados, salienta-se que ainda persistem relevantes assimetrias de género no acesso ao ensino pós-graduado e aos cargos de gestão e de liderança nas IES, embora alguns dos testemunhos recolhidos demonstrem que tem ocorrido, em muito menor escala, algumas conquistas, nomeadamente, por parte das mulheres, de mais espaço no meio social, cultural, político e profissional.

### 2.1. PERCEPÇÕES, ESTEREÓTIPOS E APOIO FAMILIAR NO PERCURSO ACADÉMICO DAS MULHERES: VÍNCULO COM A DISPARIDADE NO ACESSO À PÓS-GRADUAÇÃO

Nos testemunhos recolhidos, são vários os aspectos apontados como constituindo desafios com que as mulheres se deparam no acesso ao ensino superior, sobretudo, no acesso a estudos pós-graduados e à progressão da carreira docente.

Os contextos cultural e financeiro são apontados como sendo contextos que contribuem fortemente para as disparidades detectadas. No caso das mulheres, os contextos socioculturais aparecem, frequentemente, como sendo aqueles que mais condicionam o acesso, percurso e concretização de estudos pós-graduados. A necessidade de modificar mentalidades para proporcionar acesso ao sexo feminino ao ES, principalmente à PG, é um aspecto que cruza muitos dos testemunhos recolhidos, sobretudo no que concerne às entrevistas realizadas às testemunhas privilegiadas.

Muitos dos testemunhos evidenciam as dificuldades sentidas pelas mulheres angolanas relativamente à frequência ao ensino pós-graduado. São apontados dois tipos distintos de razões:

RAZÕES DE ORDEM FINANCEIRA E LOGÍSTICA		
Necessidade de continuar os estudos Pós-Graduados no estrangeiro por inexistência em Angola - as dificuldades aumentam quando as mulheres têm de sair para o estrangeiro com o objectivo de estudar		Sentimento de insegurança
Dificuldades financeiras / falta de apoios para continuar os estudos - a maioria das entrevistadas refere que não teve acesso a bolsa de estudo, pelo que continuar a estudar implicou um investimento a nível pessoal e familiar		
RAZÕES CULTURAIS E SOCIETAIS		
Sociedade machista, onde cabe à mulher papéis muito bem definidos, como o cuidar da casa, do marido e dos filhos		
Conciliação entre as diferentes esferas - pessoal, profissional e académica	Menor disponibilidade mental	Políticas de gestão e cultura organizacional nas IES que não favorecem a liderança feminina

Por estas razões, prosseguir com os estudos continua a ser entendido, por muitos, como uma eventual ameaça para o bom funcionamento da família, sendo apenas percebido como elemento que traz vantagens financeiras para a família.

Assim, conciliar as diferentes esferas da vida de uma mulher em Angola, ainda constitui um desafio no século XXI. A maioria dos testemunhos recolhidos evidencia, precisamente, esta dificuldade e o facto de que a vida pessoal influencia e, em alguns casos, determina a sua participação na vida pública. A esfera do privado, dos papéis que se espera que a mulher cumpra nessa esfera, condiciona a sua participação nas esferas pública, profissional e académica.

Outrossim, um ponto comum nos diferentes tipos de testemunhos recolhidos é a ideia de que os discentes e docentes do sexo masculino têm menos tarefas relacionadas com a casa e com os filhos, o que lhes permite um maior investimento de tempo no seu percurso académico.

Contudo, as razões socioculturais apresentadas acima e que assentam em crenças tradicionais e estereotipadas, perpetuadas pela sociedade em relação às mulheres, são transmitidas não só dentro do próprio lar, como também, nos restantes contextos onde a mulher se move.

Assim, esta dupla, muitas vezes tripla, jornada de trabalho (doméstico e profissional) acaba por ter influência no seu percurso formativo levando, muitas vezes, à desistência ou, pelo menos, ao seu adiamento.

No entanto, são muitos os relatos que evidenciam o apoio da família, que contribui, de forma decisiva, para o sucesso dos percursos académicos ao nível pós-graduado. Identificam-se apoios de ordem distinta: a) logístico; b) psicológico; c) material/financeiro.

Desta feita, as redes de suporte familiar, sejam elas da família alargada ou da família nuclear, contribuem, fortemente, para que o percurso académico seja bem-sucedido. Apesar de não excluir a necessidade de criação de redes de apoio mais institucionais, os apoios a nível pessoal e familiar têm uma importância crucial, sendo vectores fundamentais no que toca ao sucesso das mulheres angolanas em termos de aquisição de estudos pós-graduados.

Os discursos evidenciam, desta forma, que o apoio da família contribui de forma decisiva para o sucesso dos percursos académicos ao nível pós-graduado. Muitos dos testemunhos falam especificamente do papel dos maridos, que é considerado, por muitas das entrevistadas, como sendo de suma importância. Quando há apoio familiar, os percursos são percebidos como estando mais facilitados.

Apesar das dificuldades sentidas pela maioria das mulheres que realizaram ou estão a realizar estudos pós-graduados, nas entrevistas realizadas são também apontadas algumas razões que contribuíram para o sucesso do percurso académico.

São várias as motivações que levam as mulheres a tomar a decisão de frequentar estudos pós-graduados. Das entrevistas realizadas, salientam-se, sobretudo, dois tipos de motivações: **Pessoais** e **Profissionais**.

## **2.2. GÉNERO E RELAÇÕES DE PODER DAS MULHERES NO SEIO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR ANGOLANAS**

Continuam a persistir relevantes assimetrias de género no acesso ao ES, pelo que se verifica uma fraca presença do sexo feminino neste subsistema, face a uma preponderância do sexo masculino em cargos de poder formal, de autoridade e de alto estatuto. Apesar de tudo, tem-se registado um aumento da taxa de acesso ao ES por parte das mulheres.

No mercado de trabalho, essas assimetrias manifestam-se, especialmente, no acesso a posições de maior responsabilidade e poder, dentro das organizações. A nível salarial, determinados factores socioculturais afectam a participação e o acesso das mulheres ao ensino superior, tais como, o casamento precoce, a gravidez na adolescência, a falta de apoio por parte dos pais e o nível de expectativa dos pais sobre os/as filhos/as.

Quando questionados sobre os principais factores que levam a maioria das mulheres a não conseguir atingir cargos de gestão nas IES, na sua maioria, as respostas dadas tanto por homens como por mulheres com cargos de gestão nestas instituições, convergem, nomeadamente: a) a falta de confiança nas suas capacidades; b) a falta de afirmação pessoal; c) a pouca ousadia; d) as responsabilidades familiares; e) uma certa acomodação a cargos onde conseguem manter o equilíbrio entre as diferentes esferas das suas vidas. Ainda que os factores identificados permaneçam tanto na revisão bibliográfica, como no trabalho de campo, importa ressaltar que o processo de desconstrução e promoção da igualdade passa, também, pela compreensão de que, muitas vezes, a própria mulher não é capaz de contornar a posição de inferioridade em que se encontra e em que é colocada pelo seu contexto e construção social. Quer seja por desconhecimento dos seus direitos, quer seja pela imposição social dos modelos de género dominantes.

No entanto, algumas das mulheres gestoras em IES entrevistadas, apontam a falta de oportunidades como uma das razões, referindo a continuidade e prevalência de um modelo masculino de carreira que, em certa medida, restringe a participação activa das mulheres.

### 2.3. VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO NA COMUNIDADE ACADÉMICA

Falar de violência baseada no género e, mais especificamente, em assédio é uma temática que continua a ser dificilmente verbalizada e, em muitos casos, o assédio é naturalizado e não percepcionado pelas vítimas como tal. Quando questionadas se já tinham sido vítimas de algum tipo de assédio sexual ou moral por parte de professores, colegas ou funcionários, a maioria das mulheres entrevistadas considerou que não. Ainda assim, em alguns testemunhos, aparecem referências a diferentes tipos de assédio sofridos, entre os quais se destacam o assédio moral e o assédio sexual.

As informações recolhidas evidenciam experiências de violência, percepcionadas, sobretudo, ao nível da linguagem, fruto do contexto sociocultural em que se movem e que, por vezes, é utilizada em diversos ambientes do meio académico, uma vez que é feita a referência em muitos testemunhos ao facto de as opiniões emitidas pelas discentes, docentes e gestoras em IES serem consideradas menos válidas e, por vezes, alvo de algum escárnio, situações de clara discriminação por razão de género e resultado das relações de poder desiguais e da cultura patriarcal que ainda prevalece em Angola.

Os testemunhos proporcionados nesta investigação enfatizam a necessidade de que **as mulheres devem ter os mesmos direitos que os homens**, numa clara alusão à desigualdade que ainda persiste em Angola. Por outro lado, existe a percepção generalizada de que não existem mecanismos eficazes de protecção às vítimas das distintas formas de violência de género. Referindo uma actuação meramente informal em relação a estas situações, o que, de forma clara, aponta a necessidade de adopção de códigos de conduta institucionais (não sexistas) para contrarrestar o carácter informal como são tratados actualmente.

### 2.4. GRAVIDEZ E PARENTALIDADE NO PERCURSO ACADÉMICO

Angola tem uma das taxas de fecundidade mais altas do mundo, com 6,2 filhos por mulher<sup>7</sup> (INE, 2017; Pena e Teixeira, 2022<sup>8</sup>). Assim sendo, a gravidez é apontada, por muitas das entrevistadas, como uma das grandes barreiras para a continuidade dos estudos e, muitas vezes, uma causa do abandono escolar ou, em outros casos, da interrupção dos estudos por um determinado período. Desde o segundo ciclo do ensino até ao ensino pós-graduado, a gravidez durante o percurso escolar, aliada, muitas vezes, à falta de apoio familiar, condiciona o percurso educativo de muitas jovens. Não obstante, à gravidez, os estereótipos de género que reduzem a mulher à esfera familiar, sustentam todos os obstáculos ao acesso igualitário das raparigas a uma educação de qualidade.

<sup>7</sup> INE (2017), Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde (IIMS) -2015-2016. Os dados mais recentes do Banco Mundial para 2020 indicam um valor geral de 5,4 filhos para mulher (<https://data.worldbank.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=ZG>).

<sup>8</sup> Pena, A. e Teixeira, M. (2022). **Diagnóstico Igualdade de Género Angola 2022**. Luanda, Angola: UE/Governo de Angola.



O Decreto Presidencial n.º 8/11 de 7 de Janeiro, que regulamenta o regime jurídico do subsídio da maternidade, no seu artigo 5º (período de licença de maternidade) afirma que "(...) a mulher trabalhadora tem direito, por altura do parto, a uma licença de maternidade de três meses"<sup>9</sup>. Este Decreto é, no entanto, omissivo em relação à mulher estudante. Assim como também o é o Decreto Presidencial 5/19 de 8 de Janeiro, que regula o acesso ao ES. Ainda no mesmo âmbito, não existe qualquer referência a direitos específicos da mulher durante o período de amamentação.

Para além disso, quando perguntados sobre se a instituição onde trabalham tem algum estatuto especial para mulheres mães e/ou a amamentar, as respostas também são, na sua maioria, negativas.

## **2.5. FREQUÊNCIA NOS CURSOS DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA, ENGENHARIA E MATEMÁTICA (CTEM)**

Segundo dados do Anuário Estatístico de 2019 (MESCTI/DNES), os cursos CTEM continuam a ter pouca frequência feminina. Dos 13 395 candidatos a cursos na área da Engenharia, Indústria de Transformação e Produção, apenas 2 715 eram mulheres.

Os testemunhos recolhidos dão conta de que os estereótipos e preconceitos de género, que estão na base da socialização diferenciada entre meninas e meninos, condicionam as escolhas profissionais consideradas "adequadas" para cada sexo. Contribuindo, assim, para as escolhas profissionais das mulheres que minoritariamente elegem pós-graduações em áreas CTEM.

As áreas acima referidas são socialmente reconhecidas como áreas onde os homens singram e as mulheres não. As mulheres que decidem optar por um curso que a sociedade considera "um curso para homens" acabam por ver acrescidas barreiras ao seu percurso académico e profissional.

Por conseguinte, estas barreiras, para além de psicológicas, manifestadas por um assédio sexual verbal e moral que sofrem por parte dos seus colegas, são também colocadas pelos próprios docentes que, na sua maioria, estão habituados a lidar com salas repletas de estudantes do sexo masculino. Para além dos colegas e professores, a própria família acaba por contribuir para o processo de discriminação quando perpetua o estigma de que a mulher não será capaz de, depois da formação académica, exercer a profissão para a qual estudou, por ser uma área que a sociedade reconhece como sendo "propriedade masculina".

<sup>9</sup> Decreto Presidencial n.º 8/11 de 7 de Janeiro. Disponível para consulta em <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89239/102431/F2084984597/AGO89239.pdf>

## CONCEITOS:

### ASSÉDIO SEXUAL

#### A OIT (2019) conceitua assédio sexual como:

[...] todo o comportamento não desejado ou inoportuno de carácter sexual, no local de trabalho ou vinculada ao trabalho, que faça com que a pessoa [...] se sinta humilhada, coagida, discriminada ou insultada. Pode considerar-se assédio sexual o comportamento sexual coercivo utilizado para controlar, influir ou afetar o trabalho, a carreira ou a situação de uma pessoa [...] (7) *Convenção 190 da oit: violência e assédio no mundo do trabalho. 2019.*

Para *Hirigoyen (2005: 100)*, o assédio sexual "não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição. Para humilhar visa-se ao íntimo. O que há de mais íntimo que o sexo.

### ASSÉDIO MORAL

Esta autora considera o assédio moral como "qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho". *HIRIGOYEN, Marie-France. (2005). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.*



# PARTE 3

ANÁLISE COMPARATIVA DOS OBSTÁCULOS AO  
ACESSO A PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANGOLA,  
MOÇAMBIQUE E ÁFRICA DO SUL

### 3. ANÁLISE COMPARATIVA DOS OBSTÁCULOS AO ACESSO A PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANGOLA, MOÇAMBIQUE E ÁFRICA DO SUL

Após a revisão bibliográfica e análise das entrevistas e grelhas de observação aplicadas nas IES, foi elaborada uma tabela síntese que pretende fazer uma súmula dos principais obstáculos e constrangimentos recolhidos e analisar pontos de contacto e de distanciamento entre os obstáculos ao acesso a programas de PG em Angola, Moçambique e África do Sul.

Com efeito, Angola, Moçambique e África do Sul são países da África Austral que têm em comum o facto de serem ex-colónias e que nos seus contextos, como resultado desta colonização, existe uma interseccionalidade do género com a raça, a cultura, a língua, a etnia e a classe social (ainda que na África do Sul a questão racial seja mais visível e documentada fruto da sua história de colonização e apartheid e de vários estudos) que implica uma análise desde esta perspectiva.

Desse modo, Angola e Moçambique apresentam realidades mais próximas e com mais pontos de contacto em termos socioculturais e económicos, uma vez que tiveram a mesma colonização portuguesa. Já África do Sul possui características diferenciadas tanto em termos de colonização como de evolução histórica da discriminação racial.

Esta interseccionalidade estende-se à academia, quando são as próprias universidades, devido ao contexto histórico, que têm culturas distintas entre si, o que torna os problemas e as soluções únicos para cada uma delas e para os estudantes que as frequentam.

De forma geral, nos três países, existem dificuldades no acesso aos programas de pós-graduação e à progressão na carreira por parte das mulheres. A discriminação de género nestes aspectos foi referida de forma unânime pelas/os participantes na investigação, enfatizando, ainda, que são aspectos que devem merecer uma análise e posterior adopção de medidas para a sua erradicação.

É verdade que as mulheres nos três países enfrentam obstáculos e constrangimentos socioculturais semelhantes, vinculados ao facto de serem sociedades marcadas por sistemas patriarcais e machistas. Em relação ao acesso à pós-graduação e à progressão na carreira, as mulheres (nos três países em análise) deparam-se com obstáculos como:

OBSTÁCULOS E CONSTRANGIMENTOS SOCIOCULTURAIS PARA O ACESSO À POS-GRADUAÇÃO			
	ANGOLA	MOCAMBIQUE	ÁFRICA DO SUL
<b>OBSTÁCULOS DE ORDEM FINANCEIRA E LOGISTICA</b>			
Falta de apoio institucional e de apoio social das IES para as recém-mães	✓	✓	✓
Dificuldades financeiras e/ou falta de apoios financeiros para continuar os estudos	✓	✓	✓
Falta de acesso a bolsas de estudo	✓	✓	✓
Falta de apoio para terminar as teses	✓	✓	
Mulheres infra-representadas nos cursos de: - mestrado - doutoramento	✓ ✓	✓ ✓	✓
Oferta formativa pós-graduada é maioritariamente de IES privadas		✓	
<b>OBSTÁCULOS CULTURAIS E SOCIETAIS</b>			
Falta de apoio familiar	✓	✓	
Dificuldade de conciliação entre as esferas pessoal, profissional e académica	✓	✓	✓
Preconceitos e estereótipos de género que perpetuam noções discriminatórias	✓	✓	✓
Prevalência do modelo masculino de carreira e de progressão académica	✓	✓	✓
Existência de violência baseada no género a nível académico e falta de sensibilização sobre este fenómeno	✓	✓	✓
Acesso das mulheres nos cursos CTM: existência de preconceitos sociais e discriminação de género por parte da família, dos professores e dos seus pares na universidade	✓	✓	✓
Pressão para a realização de matrimónios e gravidezes precoces	✓	✓	

Enquanto em Angola e em Moçambique, o número de estudantes masculinos matriculados no ensino superior e em cursos de PG, em particular, é superior ao número de estudantes femininas, na África do Sul, verifica-se o cenário contrário, com uma maior afluência de estudantes femininas a cursos pós-graduados, em geral. Já em termos de número de estudantes que terminam os estudos pós-graduados, os números de Angola e Moçambique ilustram uma maior graduação entre os homens, enquanto na África do Sul, são mais as mulheres que terminam os cursos de PG.

Conclui-se, assim, que de forma geral, os obstáculos são sensivelmente os mesmos vividos pelas mulheres dos três países: uns mais contidos na retórica, outros mais explícitos e abertamente discriminatórios, porém todos ratificam acordos internacionais, regionais e nacionais de promoção da equidade e igualdade de género e da promoção de uma sociedade inclusiva; mas, na prática, segundo o que foi relatado, é que pouco ou nada funciona em benefício dos próprios.





# PARTE 4

SÍNTESE ESQUEMÁTICA  
DOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS

## 4. SÍNTESE ESQUEMÁTICA DOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS

Após a fase de trabalho de campo e a pré-análise dos resultados, foi realizada uma Análise SWOT, seguida da construção de uma 'Árvore de problemas'.

A partir do cruzamento das dimensões da análise das forças favoráveis e desfavoráveis, oportunidades e ameaças (SWOT), verificou-se que a ausência de uma abordagem concertada sobre as necessidades específicas das mulheres nos processos de acesso a programas de PG e progressão na carreira, constituiu um dos principais constrangimentos na elaboração de respostas adequadas a cada grupo-alvo e às suas especificidades. A maioria das barreiras que acentuam a desigualdade de género nos processos de acesso ao ensino pós-graduado estão relacionadas com:

- Falta de capacitação dos recursos humanos em geral das IES para o atendimento dos casos de discriminação e/ou assédios e acompanhamento destes grupos;
- Falta de apoio familiar e institucional para a progressão e conclusão dos estudos;
- Preconceitos relativos ao papel da mulher na sociedade;
- Barreiras impostas pelos gestores das IES na progressão da carreira das mulheres;
- Inexistência de regulamentos internos ou de estratégias de género nas IES para protecção de grupos vulneráveis;
- "Cultura do Silêncio" face a questões relacionadas com a VGB;
- Ausência de critérios equitativos definidos para a concessão de bolsas de estudo;
- Falta de acessibilidade nas infraestruturas das IES (sinalização, mapas, creches, etc);

Por outro lado, a 'Árvore de problemas' possibilitou a identificação dos principais grupos de obstáculos/ constrangimentos resultantes da análise de dados: a) acessibilidade; b) formação e sensibilização; c) aspectos socioculturais; d) estereótipos; e) questões sensíveis ao género; f) e relacionadas com os regulamentos. Para cada um destes grupos, destringiram-se as principais causas que estão na origem dos problemas, o que permitiu a elaboração de quatro (4) Objectivos Estratégicos que, posteriormente, concorreram para a consecução do Plano de Acção.





# PARTE 5

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O ensino pós-graduado, em Angola, é historicamente recente. Houve, nos últimos dez anos, um crescimento significativo do número de cursos de pós-graduação e de matrículas realizadas.

Neste sentido, foi possível compreender que, embora tanto as mulheres, como as PCD e pessoas de recursos económicos mais baixos sejam todos considerados grupos vulneráveis nos TdR deste estudo, existem diferenças estruturais e estruturantes que exigem que cada um destes grupos seja encarado de forma particular. As soluções encontradas em termos de inclusão devem ter em conta as especificidades de cada um deles. De acordo com a análise feita, a realidade contextual das mulheres varia bastante em relação à realidade das PCD, havendo necessidade de caracterizar os constrangimentos que sentem no acesso à pós-graduação, de forma separada.

### **Relativamente à análise dos constrangimentos no acesso sensível ao género a programas de PG, por parte das mulheres conclui-se, sobretudo, que:**

- Para seguirem os seus estudos pós-graduados, as mulheres têm se deparado com obstáculos de diversas ordens, sobretudo pela construção social do papel da mulher, fruto de uma sociedade patriarcal, que considera que a mulher deve dedicar-se ao cuidado da sua família e do seu lar, havendo uma desvalorização em relação à continuidade dos seus estudos. Dos vários constrangimentos identificados pelas mulheres no prosseguimento dos estudos, para além de questões financeiras e logísticas, foram identificadas barreiras que assentam em factores socioculturais e barreiras de âmbito institucional. Mas a procura pela educação destas mulheres não se esgota no primeiro "NÃO", nem no segundo. Muitas perseveram, apesar do sistema as tentar puxar para trás.
- Para fazer face aos constrangimentos de ordem financeira, a solução encontrada, segundo as entrevistadas, foi concorrer a bolsas de estudo, quando disponíveis, em alguns casos a empréstimos bancários, ou ainda através de uma gestão conjunta do casal do próprio orçamento familiar;
- A conciliação entre os diferentes papéis que a mulher exerce é, também, segundo as entrevistadas, um grande constrangimento. A maioria afirma ter dificuldades na conjugação trinómio casamento/vida profissional/vida académica. Sendo invadidas por um sentimento de culpa quando não priorizam o matrimónio e a maternidade, o que as obriga a relegar as dimensões profissionais ou académicas para o segundo plano. No caso das mulheres que têm filhos, existe – segundo a análise feita – um sentimento de culpa, pois sentem que colocam os filhos em segundo plano;
- No entanto, de acordo com as entrevistadas, a família nem sempre incentiva esta decisão. Embora haja referências a maridos que apoiam a conjugação da vida familiar e profissional, a maioria das entrevistadas demonstra existir alguma ausência de apoio por parte destes, sobretudo no cuidado dos filhos, ficando esta tarefa, várias vezes, ao encargo dos avós maternos. Conclui-se, assim, que a existência de apoio por parte de redes informais, concorre para o sucesso dos estudos pós-graduados da grande maioria das mulheres entrevistadas;
- Apesar de ficar patente nos testemunhos recolhidos que as mulheres têm conquistado mais espaço no meio social, cultural, político e profissional, continuam a existir assimetrias de género que fazem com que estas continuem a ter o seu acesso condicionado aos cargos de chefia e de tomada de decisão;
- Para além disso, existem relatos nos discursos das mulheres que ocupam esses cargos, que existe um olhar sempre atento à forma como a mulher ocupa o cargo de liderança e a existência do estereótipo de que as mulheres atingem cargos de gestão nas IES sujeitas a uma apreciação que em nada tem a ver com a sua competência;

- Face ao tema da VBG, dos testemunhos recolhidos, conclui-se que a maioria das mulheres, apesar de ter sofrido violência moral, não considera ter sido vítima de assédio moral ou sexual por parte dos professores, colegas ou funcionários das IES onde estuda, ou trabalha;
- Os cursos de Ciências Sociais, Saúde e Ensino são percebidos como mais adequados para as mulheres. Estudantes femininas das áreas CTEM continuam a ser uma minoria;

## TESTEMUNHO

“Teve uma colega no segundo semestre do primeiro ano, que estudou com a turma 2 meses. Após isto desistiu. Não aguentou a pressão”. Justifica que o vestuário (que a mulher usa) é algo que muitas vezes aumenta as atitudes menos boas dos colegas do sexo masculino (a discriminação). “Se eu vou de vestido...é uma coisa muito chamativa, e eu estou numa turma de 40 rapazes e todos os rapazes querem olhar para mim o dia todo, então aprendi já desde o médio a mudar isso. Às vezes dizem que as engenheiras são tipo homens, é que é uma forma de nos camuflarmos, temos de passar despercebidas”. (Associação das Estudantes de Engenharia)

- Em suma, pode-se concluir que os percursos de sucesso relatados neste estudo diagnóstico, resultam, na sua grande maioria, de uma estratégia individualizada e não tanto de uma política instituída de equidade e igualdade de género a nível dos programas de pós-graduação e das políticas que incentivam a progressão das carreiras, das quais as mulheres poderiam ser beneficiárias.

## Para fazer face aos obstáculos e constrangimentos encontrados, destacam-se as seguintes RECOMENDAÇÕES:

- Que sejam desenvolvidas acções para um reforço do Sistema Integrado de Estatísticas pelo MESCTI, que alimente a produção e análise dos dados relativos ao género e outras vulnerabilidades nas IES, de forma consistente e sistemática;
- Que haja mais inclusão do género nas políticas das IES e que se implementem medidas de combate aos estereótipos, incluindo os relacionados com a escolha de áreas consideradas masculinas e de áreas consideradas femininas;
- Que sejam criados critérios que garantam o acesso de mulheres a projectos de investigação conduzidos por jovens mulheres cientistas qualificadas;
- Que sejam criadas infraestruturas adjacentes às IES que permitam apoiar as mulheres com filhos, nomeadamente creches para os filhos de docentes e discentes de pós-graduação; bem como a criação de regulamentos que contemplem a questão do horário de amamentação, das VBG, entre outros;
- Que seja criado um grupo de reflexão sobre a diversificação da oferta em termos de modalidades e horários dos programas de PG, incluindo a introdução de outras modalidades de ensino-aprendizagem alternativas, como o ensino à distância (e-learning e b-learning);
- Que sejam definidos critérios de promoção e contractação equitativos, claros e explícitos no que diz respeito à progressão na carreira profissional e ocupação de cargos de direcção e liderança;

- Que sejam implementados programas de formação em Liderança para mulheres docentes e investigadoras;
- Que se crie uma Rede de Mulheres Investigadoras em Angola, que estarão sob tutela do Centro Nacional de Investigação Científica (CNIC);
- Que sejam introduzidos sistemas de mentoria, em que jovens-mulheres formadas são colocadas como mentoras para mulheres universitárias em formação;
- Para alterar o actual cenário da existência de poucas mulheres a ocupar cargos de gestão nas IES, são elencadas várias sugestões, nomeadamente: a) o estabelecimento de quotas; b) maior aposta na formação; c) discriminação positiva; d) implementação de políticas de igualdade de género no acesso a cargos de gestão em IES.



# PARTE 6

ANEXOS

## 6. ANEXOS

### ANEXO I: Objetivos específicos do Estudo



### ANEXO II:



- ▷ Predisposição para frequentar a pós-graduação como forma de garantia de emprego e autonomia financeira;
- ▷ Predisposição para frequentar a pós-graduação como forma de afirmação pessoal e profissional e gosto pela aquisição de conhecimento;
- ▷ Existência de Associações de Estudantes a nível nacional que velam pela inclusão de alunos com vulnerabilidades;
- ▷ Mulheres com progressão profissional e social reconhecida oriundas de zonas rurais e classe social média baixa;
- ▷ Mulheres com cargos de chefia (Ministras, Directoras, Decanas) em áreas de ciência e engenharia, entre outros, que servem de exemplo a seguir pelos alunos;
- ▷ Alta taxa de aprovação do sexo feminino na conclusão de cursos de pós-graduação;
- ▷ Inserção da temática da inclusão em eventos promovidos pelas IES;
- ▷ Existência de redes de solidariedade entre mulheres facilitadoras do processo de aprendizagem;
- ▷ Apoio dos cônjuges na gestão doméstica e cuidado dos filhos;
- ▷ Estabilidade política e legislativa;
- ▷ Existência de regulamentos do MESCTI que orientam metodologicamente o funcionamento das IES;
- ▷ Existência de acordos internacionais, regionais e nacionais ratificados que fornecem diretrizes para a integração social de grupos vulneráveis;

Potencializar

- ▷ Falta de capacitação dos recursos humanos, em geral, das IES para o atendimento e acompanhamento de grupos vulneráveis;
- ▷ Falta de acessibilidade nas infraestruturas das IES (sinalização, mapas, rampas etc.);
- ▷ Dificuldade, por parte das mulheres, em conciliar a tripla jornada de trabalho;
- ▷ Falta de apoio institucional para concluir as dissertações;
- ▷ Falta de meios e recursos didáticos adequados para os PCD's nas IES;
- ▷ Dificuldade na deslocação para fora do país para ingressar em pós-graduação por ausência de apoio familiar;
- ▷ Existência de assédio moral entre discentes;
- ▷ Ausência de serviços como um gabinete psicopedagógico voltado aos grupos vulneráveis, nas IES;
- ▷ Custo elevado dos cursos de PG;
- ▷ Ausência de orientação profissional para a integração sócio-profissional, nas IES;
- ▷ Inexistência de residências universitárias;
- ▷ Priorização da constituição de família, por parte das mulheres, em detrimento do ingresso na pós-graduação;
- ▷ Entrada tardia na pós-graduação (faixa etária mais elevada);
- ▷ Inexistência de regulamentos internos ou estratégias nas IES voltados para dar resposta e proteção aos grupos vulneráveis;
- ▷ Sentimento de culpa por parte da mulher pela ausência no acompanhamento dos filhos, motivada pela exigência dos estudos;
- ▷ Barreiras impostas pelos gestores das IES na progressão dos estudos das mulheres;
- ▷ Imposição da opinião masculina em contexto de sala de aula;
- ▷ Ausência de livrarias e de livros técnicos para algumas disciplinas dos vários cursos;
- ▷ Ausência de orientação vocacional para a escolha do curso;
- ▷ Existência de um maior incentivo ao progresso académico nas zonas urbanas face às zonas rurais;
- ▷ Escassez de cursos de formação em elaboração de candidaturas para financiamento a projectos de investigação científica;
- ▷ "Cultura do Silêncio" face a questões relacionadas com a VBG;
- ▷ Não aceitação, da parte do cônjuge o facto de a vida académica requerer esforço e dedicação para à progressão, resultando em ruptura matrimonial;
- ▷ Pressão psicológica, por parte dos cônjuges e da família alargada, para uma dedicação exclusiva à casa e à profissão;
- ▷ Assimetria salarial prejudicando a mulher em detrimento do homem;
- ▷ Escassez de bolsas de pós-graduação, o que leva as mulheres a ingressarem uma vez garantidas as condições económicas (carreira consolidada, apoio da entidade laboral);
- ▷ Critérios etários de atribuição de bolsas até aos 35 anos;
- ▷ Cursos de PG apenas em horário pós-laboral, o que dificulta a organização familiar por parte das mulheres e levanta questões de segurança.

- ▷ Incentivo para que os profissionais da área pública frequentem a pós-graduação;
- ▷ Maior oferta de cursos de pós-graduação;
- ▷ Existência do Programa UNI.AO no apoio ao desenvolvimento da pós-graduação em Angola e na concessão de bolsas de estudo (internas) inclusivas para pós-graduação;
- ▷ Concessão de bolsas de estudo (internas e externas) do INAGBE;
- ▷ Existência do PDCT com financiamento de projectos de investigação científica e concessão de bolsas de estudo para pós-graduação;
- ▷ Normalização da gravidez durante o percurso académico e aceitação do exercício do papel de mãe nas instituições;
- ▷ Contacto com realidades internacionais nos estudos de pós-graduação e na participação em eventos científicos;
- ▷ Apoio e incentivo dos pais para a progressão académica/profissional;
- ▷ Abertura do mercado de trabalho e consequente criação de novos postos/novas profissões que reconhecem a pós-graduação;
- ▷ Existência de um elevado número de mão-de-obra jovem qualificada à procura de emprego;
- ▷ Existência de colaboração entre as diversas entidades governamentais ligadas ao Ensino Superior, aos grupos vulneráveis e ao mercado de trabalho;
- ▷ Aprovação do Decreto lei que homologa o ensino à distância, como facilitador de novos ambientes de formação e de utilização das TIC;
- ▷ Existência de parcerias entre empresas públicas e/ou privadas, com as IES;
- ▷ Curso de Especialização para Gestores do Ensino Superior (CEGES);

Agir



- ▷ Inexistência de um sistema de gestão com uma base de dados online em que as IES possam preencher com estatísticas atualizadas;
- ▷ Estereótipo de que as áreas CTEM são preferencialmente masculinas;
- ▷ Decreto lei é omissivo em termos de conceder oportunidades específicas a grupos vulneráveis (política de quotas);
- ▷ Estereótipo de que as mulheres não estão preparadas para ocupar cargos de gestão, devido ao estigma de que a mulher não ocupa cargos de liderança por mérito ou competência;
- ▷ Pouca mobilidade que favoreça a autonomia dos PCD's na deslocação física para as IES e/ou para frequência de programas de PG no estrangeiro;
- ▷ Pressão social e familiar para as mulheres constituírem família em idade jovem, cuidarem dos filhos e da casa;
- ▷ Insuficiência de financiamentos para apoiar a investigação científica;
- ▷ Ausência de um sistema de quotas a favor das mulheres ou outras medidas de discriminação positiva;
- ▷ Discriminação da mulher profissional e associação a estereótipos pejorativos (ex: a mulher "barulhenta", a mulher que "falta muito", a mulher "fofoqueira");
- ▷ Ausência de estímulo à competitividade na investigação científica;
- ▷ Dificuldade de implementação prática das políticas públicas e acordos internacionais ratificados;
- ▷ Ambiente económico de recessão que limita o desenvolvimento das IES e desfavorece a captação de financiamentos.

Antecipar

### ANEXO III:

#### ÁRVORE DE PROBLEMAS









**UNI·AO**  
Programa de Apoio ao Ensino Superior



**E** EXPERTISE  
FRANCE  
GROUPE AFD

**A** GOVERNO DE  
ANGOLA

**mescti.gov.ao**  
Ministério do Ensino Superior,  
Ciência, Tecnologia e Inovação

Financiado pela União Europeia

Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação  
Rua do MAT - Talatona - Luanda

[uni.ao.angola@gmail.com](mailto:uni.ao.angola@gmail.com)

[www.ciencia.ao](http://www.ciencia.ao)

[facebook.com/programauniao](https://facebook.com/programauniao)