

SOBRE JUVENTUDE(S) E POLÍTICA EM MOÇAMBIQUE: PROPOSTAS PARA UM DEBATE INACABADO

PÁG. 3

Décio TSANDZANA

ALGUNS DESAFIOS ADMINISTRATIVOS E DE GOVERNAÇÃO PARA A TRANSFORMAÇÃO DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE EM UNIVERSIDADE DE INVESTIGAÇÃO

PÁG. 5

Rosário Bernardino FOQUIÇO

DADOS DE TENDÊNCIA DE GÉNERO NOS CURSOS DE MESTRADO DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: EXISTE UMA MASCULINIZAÇÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO?

Sofia BALATE¹

Introdução

Os dados apresentados neste texto visam mostrar a diferença de género, com enfoque na presença de homens e mulheres inscritos nos cursos de Mestrado fornecidos pelo Departamento de Ciência Política e Administração Pública (DCPAP) da Faculdade de Letras e Ciências Sociais (FLCS) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM) de 2008 a 2022.

Os dados em análise, embora não exaustivos, mostram a tendência da fraca presença da mulher na formação nos níveis de pós-graduação. Tal, leva a construção de hipóteses que possam permitir à sociedade moçambicana a pensar noutra forma de investimento na representação da mulher no espaço público, começando, pela sua formação.

O DCPAP oferece cursos do nível de mestrado desde 2008. Para ver a tendência da distribuição da presença de estudantes por sexo, foram analisadas apenas listas dos inscritos no período de vigência dos mestrados. Dos dados gerais das inscrições, notou-se que as mulheres têm estado em menor número. Durante a

¹ Assistente-Estagiária no curso de graduação em Administração Pública na Universidade Eduardo Mondlane.

vigência dos cursos até o presente ano, foram inscritos 383 estudantes dos quais 252 (66%) são do sexo masculino e 131 (34%) do sexo feminino. Estes dados mostram a tendência de masculinização dos cursos de Mestrado no DCPAP. Dos três cursos já oferecidos, Governança e Administração Pública, Administração Pública e Ciência Política, este último configura como o que menos mulheres já registou, com 29%, uma percentagem abaixo da média geral dos cursos de mestrados oferecidos pelo DCPAP.

O exercício é apenas inicial, mas a pretensão de comparar diversos cursos, sobretudo das ciências sociais, faz parte do programa das análises e do interesse do DCPAP para alargar o debate. Obviamente, programas de pesquisa na matéria devem incluir, a análise do corpo docente, o conteúdo das matérias oferecidas, entre outros elementos que permitam perceber a sensibilidade em matéria de género.

A seguir, apresentamos os dados começando pelo curso de Mestrado em Governança e Administração Pública, seguido de Administração Pública e Ciência Política. O curso de Mestrado em Administração Pública e o de Ciência Política resultaram de uma reforma curricular do Mestrado em Governança e Administração Pública. Ambos começaram a ser lecionados em 2018. O conceito na base de reforma era de dinamizar as formas de conclusão dos cursos, mas também dar um maior enfoque na especialização desde o início. O Mestrado em Administração Pública estaria, assim mais virado a administração e gestão

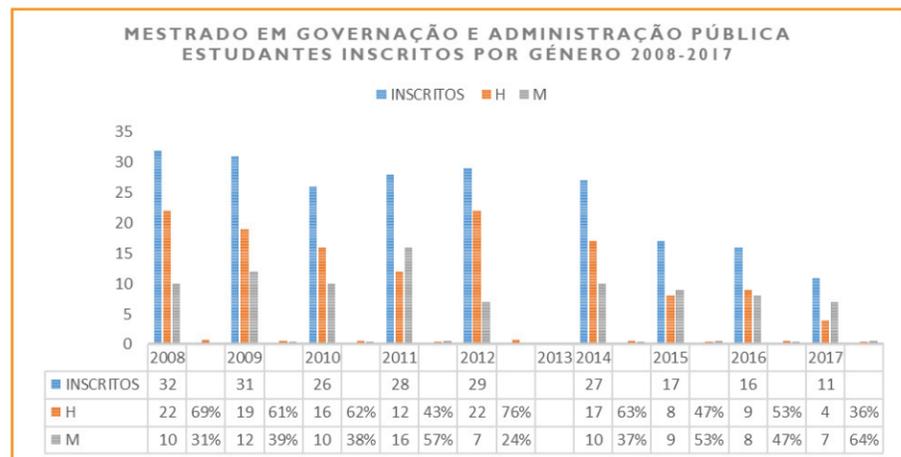
THE DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE HELD IN MARCH THIS YEAR A SEMINAR ON CLIMATE CHANGE, ENERGY, AND SUSTAINABILITY.

| PHOTOS ON PAGE 8 |

pública concentrado em aspectos de gestão de recursos: patrimoniais, humanos, financeiros, tudo orientado à provisão do serviço ao cidadão e o Mestrado de Ciência Política estaria sobretudo orientado para aspectos de governação e políticas públicas dentro do escopo do processo de democratização. Forjar conceitos e metodologias de melhoria de fórmulas de provisão de serviços tem sido o foco nas pesquisas do domínio.

1. MESTRADO EM GOVERNAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O curso de Mestrado em Governação e Administração Pública foi o primeiro a ser oferecido pelo DCPAP, a partir de 2008. Este atraiu mulheres em pé de igualdade com os homens, sobretudo em 2011, ano em que houve mais mulheres inscritas como se pode ver no gráfico abaixo.

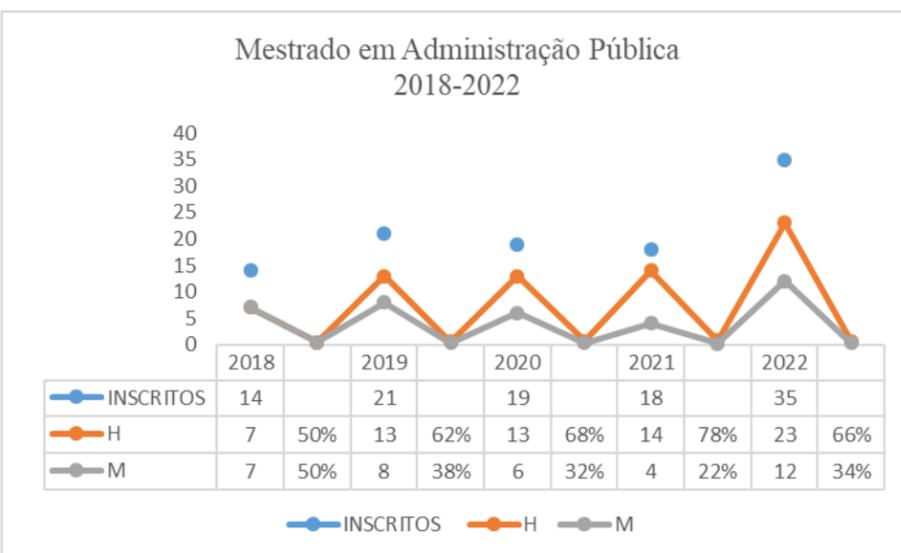


O gráfico ilustra a diferença existente entre estudantes inscritos desde o ano de 2008 até 2017. Da leitura dos dados pode se constatar que houve mais homens inscritos no curso do que mulheres, 129 (59,4%) e 89 (40,6%) respectivamente. No entanto, nos anos 2011 (16 mulheres, 57%, contra 12 homens, 34%), 2015 (9 mulheres, 53%, e 8 homens, 47%) e 2017 (7 mulheres, 64%, e 4 homens, 36%) foram os únicos que registraram maior número de Mulheres inscritas.

De qualquer das formas o curso de Governação e Administração Pública se comparado com os cursos de Administração Pública e Ciência Política, que resultaram da reforma daquele, esteve relativamente melhor posicionado em termos de presença da mulher. É verdade, no entanto, que no geral a presença da mulher continua abaixo da metade de estudantes registrados.

2. MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

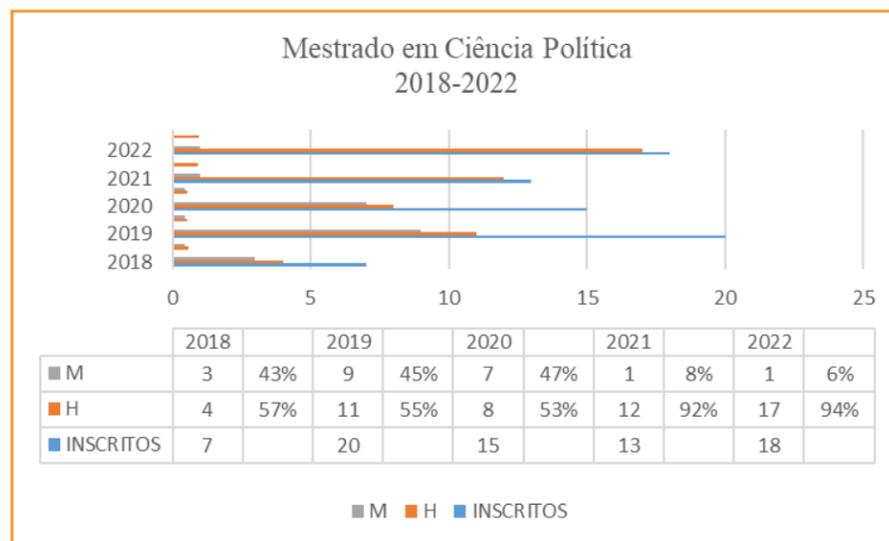
O gráfico a seguir ilustra a tendência da distribuição dos estudantes inscritos por sexo no curso a partir do primeiro ano de sua disponibilização.



O gráfico ilustra a diferença entre estudantes inscritos desde o ano 2018 à 2022 no Curso de Mestrado em Administração Pública. Neste curso foram inscritos 107 estudantes dos quais 68 (66%) são homens e 39 (34%) de mulheres, respectivamente. Neste curso, apenas o ano 2018 é que teve uma presença de mulheres e homens em mesmo número. Curiosamente, o ano de 2022 é o que registra maior número de estudantes inscritos, porém a presença da mulher continua baixa. Não ultrapassa 35% do total dos estudantes inscritos. Se comparado com cursos de Governação e Administração (41%), o de Administração Pública decresceu em termos de presença da mulher.

3. MESTRADO EM CIÊNCIA POLÍTICA.

O Mestrado em Ciência Política tem sido o curso com menos estudantes sobretudo de sexo feminino, vide ao gráfico abaixo para uma leitura geral da situação.



A tabela ilustra a tendência do gênero em relação aos estudantes inscritos desde o ano de 2018 até a 2022. De um total de 73 estudantes inscritos desde o início da implementação do curso, 52 são homens, o que corresponde a 71% e apenas 21 são mulheres, o equivalente a 29%. Portanto, é o curso com menor registo de mulheres. Nos anos 2021 e 2022, por exemplo, apenas uma mulher se inscreveu, o que demonstra uma tendência decrescente.

CONCLUSÃO

O objectivo deste exercício era de expor a situação da presença de mulheres nos cursos de mestrado oferecidos pelo DCPAP da FLCS da UEM. Tratou-se de um exercício inicial, que não incorporou o levantamento de hipóteses dos factores explicativos. Os dados indicam claramente que, ao nível dos mestrados do DCPAP, a presença das mulheres tem sido muito baixa. Particularmente, o curso de Mestrado em Ciência Política, destaca-se por ter sido o que inscreveu menos estudantes de sexo feminino.

Este é um debate que entendemos que precisa de mais elementos e dados empíricos profundos, por enquanto, um alerta fica para desenhar mecanismos mais atractivos para maior presença da mulher nos cursos de pós-graduação. A nossa abordagem, no entanto, não foi cabal, tanto que para o efeito teríamos incluído a análise das saídas, ou seja, defesas das dissertações distribuídas por sexo. Ademais, seria igualmente relevante analisar a presença da mulher no corpo docente, assim como analisar os conteúdos oferecidos em termos de sensibilidade em matéria de gênero. O cruzamento destes factores ofereceria uma leitura mais abrangente da situação da presença da mulher nos cursos de pós-graduação.

SOBRE JUVENTUDE(S) E POLÍTICA EM MOÇAMBIQUE:

PROPOSTAS PARA UM DEBATE INACABADO

Décio TSANDZANA¹

Introdução

Certamente, continuam presentes os dois episódios que tiveram um denominador comum: juventude. O primeiro terá sido um acto de chamada de atenção nas fileiras internas da Organização da Juventude Moçambicana (OJM), dando conta de um eminente violar dos estatutos internos, por conta do aproximar da idade-limite para o exercício de alguns direitos e deveres naquela organização juvenil, tendo como horizonte a realização do II Congresso daquela organização social e partidária. Tal ‘aviso’ à navegação juvenil terá sido feito, segundo fontes variadas, pelo Secretário-Geral da Frelimo, Roque Silva². Este acto viria a ser confirmado através de uma carta dirigida aos Secretários Provinciais e da Cidade de Maputo daquela organização, datada do dia 12 de Abril de 2022, tendo sido assinada pela Secretária-Geral, Anchia Talapa Formiga³. O segundo episódio, exposto ao grande público, foi em resposta à indicação presidencial da nova Ministra dos Combatentes, Josefina Mpelo, vista por muitos, a partir da sua aparente jovialidade e, por via disso, espanto generalizado para o cargo que fora comissionada pelo Presidente da República.

Como que a responder tais vozes, no dia 22 de Março de 2022, o Presidente da República, Filipe Nyusi, referiu

“(…) o combatente já foi jovem, combateu ao lado do homem e da mulher. Os combatentes foram e são de todas as raças, provenientes de todas as regiões do nosso território...por conta disto tudo, pedimos que nos deixem trabalhar, como ontem deixaram trabalhar os jovens de 25 de Setembro...”.

Por sua vez, a Ministra empossada na ocasião disse:

“(…) dá sim uma motivação, não é fácil uma jovem assumir este cargo, mas com responsabilidade aceitamos o desafio e aceitamos cumprir com todas as orientações deixadas pelo Presidente da República”⁴.

Chegados aqui, provavelmente, a pergunta que surge seja: que relação terão estes

dois factos? Ora, a resposta rápida e simples talvez fosse: nenhuma. Contudo, pensamos que ao assumir tal posição, estaríamos a eximir-nos de reflectir sobre um assunto mais amplo do que parece, daí a proposta do presente ensaio. Nesses termos, a nossa argumentação pretende ser nada mais do que o lançar de algumas propostas de reflexão em relação ao que, no nosso entender, explica o cenário de permanente ‘desconfiança política’ em torno dos jovens. Para tal, apresentaremos a nossa posição em dois momentos, a saber: (i) a questão idade na política e (ii) a relação entre juventude(s) e poder. Em forma de conclusão, trazemos uma proposta hipotética que serve como abertura de debate para pensar política e juventude(s) para além da idade.

1. A questão da idade na política

Começamos pelo conceito do que entendemos por juventude. Certamente, já devemos ter ouvido expressões como “eu não sou jovem de idade, mas sim de espírito”. Mas o que isto concretamente significa, num contexto em que se vulgariza o ditado segundo o qual os jovens são a maioria?

No nosso entender, não existe uma única definição sobre juventude. Aliás, não se pode mesmo assumir que se fale de juventude, mas provavelmente de diversas juventudes, na sua dimensão plural do termo.⁵ Porém, para fins estatísticos, as Nações Unidas, sem prejuízo de quaisquer outras definições feitas pelos Estados-membros, definem a “juventude” pelo grupo etário composto por pessoas entre os 15 e os 24 anos. Esta definição, que surgiu no contexto dos preparativos para o “ano internacional da juventude”, em 1985, foi endossada pela Assembleia Geral através da Resolução n. 36/28 de 1981. É assim que todas as estatísticas da ONU sobre jovens se baseiam nesta definição, como é reflectido nos anuários de estatísticas publicados pelo sistema das Nações Unidas sobre demografia, educação, emprego e saúde. Ademais, as Nações Unidas explicam que, em muitos países, a “maioridade” diz respeito à idade em que uma pessoa recebe tratamento igual perante a lei. Outras agências internacionais visam os jovens entre os 10 e 29 anos.⁶ Não obstante, a definição operacional e as variantes do termo “juventude” oscilam de país para país, dependendo de factores sócio-culturais, institucionais, económicos e políticos.⁷

Moçambique é um país com uma população em que mais de 50% possui menos de 35 anos de idade⁸, sendo que a idade média se situa nos 16 anos, o que faz com que o discurso em torno da “juventude” seja regularmente colocado numa dupla dimensão. Por um lado, trata-se de nos questionarmos em torno da produção de números relativos à população considerada jovem, dado que existem relatórios estatísticos e estudos demográficos contraditórios sobre o mesmo assunto. Por

1 Pesquisador, Sciences Po Bordeaux (França).

2 Ver Jornal Dossiers & Factos (14 de Março de 2022) “OJM ataca Roque Silva”.

3 Com a referência 30/SCCOJM/GSG/22, na mesma carta, Anchia Talapa Formiga refere que na composição dos Comités só podem figurar nas listas jovens dos 15 aos 35 anos de idade, cruzando com as faixas etárias previstas no nº 6 do artigo 16 da Directiva sobre as eleições internas da OJM. Também se informa que caso tenham sido eleitos jovens que completaram 36 anos antes da realização das Conferências Provinciais, os mesmos devem ser retirados das listas e, imediatamente, serem substituídos pelos suplentes na ordem de eleição.

4 Acto de tomada de posse da Ministra dos Combatentes (YouTube Miramar, a partir do minuto 4) – <https://www.youtube.com/watch?v=SLkmGSDIZco>

5 A. Muxel, L’engagement politique dans la chaîne des générations, *Revue Projet*, Vol. 316, No. 3, 2010, pp. 60-68.

6 USAID. Youth in development Realizing the Demographic Opportunity. 2012.

7 A. Honwana, Youth, Waithood, and Protest Movements in Africa, *International African Institute, African Arguments*, 2013.

8 INE, IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique, Maputo, 2019.

outro lado, existe um quadro jurídico, sobretudo a Política da Juventude⁹, que apresenta unicamente a dimensão biológica do significado de “juventude”, sendo que tal recai de forma recorrente no intervalo entre 15 e 35 anos. É, portanto, uma realidade que acontece num contexto em que há tendência de se diferenciar a acção dos jovens de acordo com as sucessivas gerações, ou seja, em comparação com os adultos.

Por conseguinte, fica evidente que, como uma categoria analítica demasiada ampla, falar apenas de “juventude” não se consegue lidar com a diversidade e ambiguidade do fenómeno em si, continuando a ser difícil desenvolver teorias concretas e reduzir a imprecisão sobre o seu significado¹⁰. Desta feita, o desafio é compreender a sua dimensão plural, visto que se acredita que esta noção não existe como uma singularidade – ou seja, precisamos falar de jovens e não de juventude. Note-se ainda que esta imprecisão conceptual sobre a ideia de “juventude” traz, por consequência, efeitos prejudiciais no estudo do fenómeno em si, pois tem-se tornado cada vez mais complexo compreender com exactidão quais os grupos que estão a ser estudados, se não houver clareza conceptual sobre a sua demarcação, suas escolhas e motivações. A “juventude” surgiu como uma fase reconhecida no ciclo de vida, tendo sido definida a partir de um conjunto de construções discursivas herdadas em narrativas históricas que diferenciavam a sua geração de outras.¹¹ Ou seja, os jovens são sempre definidos na base de uma comparação em relação aos adultos, mesmo que tal varie de sociedade para sociedade. Com efeito, a noção comum é que existem certos critérios pré-definidos para que uma pessoa seja identificada como parte desse grupo: idade, inserção social (possuir uma habitação, por exemplo), capacidade política (votar, por exemplo) ou dimensão sócio-cultural (ser pai/mãe ou, então, constituir família própria).

Assim, fica evidente que não existe uma definição consensual sobre o que podemos entender por “juventude”, sendo que várias dimensões podem ser destacadas para o efeito, tal como referido acima. Geralmente, “juventude” passa a ser um termo associado à idade dos indivíduos, na qual começam a beneficiar-se dos seus direitos cívicos. Contudo, se podemos assumir que a o intervalo da idade biológica é necessária para efeitos de convenção meramente estatística, não devemos tomá-la como único critério de definição da(s) juventude(s). Diante desta realidade, para nós, “juventude” não é apenas uma fase da idade biológica (18 aos 35 anos¹²), mas uma busca permanente de inserção (e superação) social, económica e política, com vista a sair da dependência imposta ao longo da história pelos adultos, seja no seio familiar ou na sociedade no geral. Como se pode depreender, o cenário de ausência de clareza na definição sobre o que se entende por juventude(s) torna difícil qualquer exercício reflexivo que se queira completo e esclarecedor, o que explica o segundo ponto que desenvolvemos a seguir.

2. Entender a relação entre juventude(s) e poder

Se voltarmos para a colocação feita sobre a idade-limite do exercício da votação no seio da OJM, certamente fica claro que o debate não é, em si, se tais jovens tenham idade ou não para o efeito; é, no nosso ponto de vista, uma discussão sobre a percepção social que se tem sobre o que significa ser jovem em Moçambique. Considerando as diferentes definições avançadas acima, torna-se cristalino que a luta pelo poder ultrapassa o quesito meramente da idade biológica. Aliás, não deixa de ser interessante perceber que na carta da Secretária-Geral da OJM surja como elemento indicador o intervalo de idade que varia dos 15 aos 35 anos de idade.¹³ Diante desta realidade, duas interrogações podem ser feitas. A primeira, mesmo que provavelmente tal situação não constitua nenhum vício contra os estatutos da OJM, somos tentados a questionar sobre a razoabilidade da idade de quem dirige a mesma OJM, dado que a Secretária-Geral terá nascido no dia 24 de Dezembro de 1984 (38 anos em 2022) e foi eleita ao cargo no dia 20 de Junho de 2020, ano em que atingiria os 36 anos. Em segundo lugar, se assumimos que a maioridade do voto em Moçambique situa-se nos 18 anos, qual é a ciência explicativa da fixação dos 15 anos como idade limite-inicial no seio da OJM?

Tudo isto nos leva ao segundo ponto, que tem ligação directa com o espaço político ocupado pelos jovens em Moçambique (vide artigo 123 da Constituição da República de Moçambique, 2014). Para tal, comecemos por recordar expressões como “juventude, a seiva da nação” ou, ainda, de “geração da viragem”, duas épocas governativas diferentes que ficaram marcadas por etiquetar politicamente

os jovens.¹⁴ Porém, mais do que meros discursos, o importante passa por perceber o que significa de facto ser ‘seiva da nação’ ou pertencer a uma geração que se queria da ‘viragem’? Ora, entenda-se que esta forma de encerrar os jovens não é específica de Moçambique, dado que a politização desta franja da população por parte dos responsáveis políticos ocorre de forma recorrente no campo político, seja por parte dos partidos no poder ou da oposição.

No geral, nota-se que os jovens enfrentam o que podemos designar como “síndrome de adultismo” – dos seus professores, dos seus pais, dos seus treinadores, e inclusive dos seus pares. Dito de outro modo, os jovens devem sempre seguir uma orientação que seja superior pela idade, pelo estatuto social ou político. Entretanto, entendemos que enquanto os jovens podem ser influenciados pelas pessoas e pelos contextos que lhes rodeiam, é fundamental que eles também sejam considerados actores dos seus destinos.¹⁵ De facto, todos os dias, os jovens são recordados desta suposta subserviência ou inferioridade em relação aos adultos. Não são levados a sério, pelo que são, muitas vezes, descartados dos processos de tomada de decisão. Por exemplo, quando eles chegam aos 18 anos, a expectativa social colectiva é que tenham emergido da “infância” membros plenamente formados da sociedade, já preparados com expressão e opinião confiantes. Nesse contexto, torna-se importante inverter a realidade, por forma a dar voz aos que não a possuem, em particular aos jovens, no geral, e, de forma particular, às mulheres.

Numa dimensão alargada, pode ser argumentado que o envolvimento político da(s) juventude(s), na maioria dos países em África, não reconhece a agência autónoma desses jovens. Pelo contrário, a narrativa assume que eles (os jovens) carecem de uma voz própria.¹⁶ Isto é sugerido pela forma como os adultos pressupõem que qualquer que seja o papel desempenhado pelos jovens é, em última análise, os que lhes são atribuídos pelos adultos, e que eles são agentes passivos e actores de violência.¹⁷ Esta perspectiva sugere ainda que mesmo onde os jovens são trazidos para a política, dificilmente tem sido com base nos seus próprios termos, mas nos dos adultos que comandam tais políticas.

Este cenário faz-nos pensar na “emergência da gerontocracia”, um acto de submissão política dos jovens nalguns países em África.¹⁸ Ou seja, a existência de uma tradição segundo a qual o poder e as decisões mais importantes são reservados para as gerações mais adultas, sendo que a responsabilidade das camadas mais jovens é apenas a obediência. Ademais, após o alcance das independências dos países africanos, entre os anos 1950-1970, floresceu um grande optimismo quanto ao futuro das democracias nascentes no continente. No concreto, uma população próspera transformou as suas memórias de duras lutas políticas em imagens de heroísmo e confirmou a vitória do movimento nacional de libertação.

Havia, neste sentido, a esperança de que estas novas nações dirigiriam em breve os seus próprios destinos de Estado e realizariam eleições livres, justas e regulares, que seriam verdadeiros reflexos dos desejos da maioria da população. Todavia, o que se revelou depois estava (e ainda está) longe do que se esperava. A agitação civil e a anarquia cedo reinaram na maioria dos países africanos, uma vez que os chamados “pais e fundadores” se consideravam acima da lei. Pelo que, numa tentativa de manter o poder, iniciaram um sistema de manipulação e violência eleitoral que continua a permear o continente. Mais preocupante foi o nascimento de uma cultura que excluiu os jovens da participação activa na política, o que resultou na retenção de políticos mais velhos, numa liderança ocupada principalmente por septuagenários e octogenários. Essa realidade é igualmente verificada em Moçambique, onde faltam exemplos concretos de ascensão evidente dos jovens nos cargos de tomada de decisão efectiva, limitando-se para cargos que, apesar de importantes, ainda são insuficientes, se tivermos em conta o peso demográfico da franja da população considerada jovem no país.¹⁹

É razoável assumir que a história de África é caracterizada por movimentos de jovens, dado que a massa juvenil desempenhou, no continente, um papel central na luta contra o colonialismo e, desde a independência, vários segmentos constituídos por jovens estão no centro da mobilização social.²⁰ Recentemente,

9 Resolução nº 16/2013, de 31 de Dezembro.

10 T. Burgess, Introduction to Youth and Citizenship in East Africa, *Africa Today*, Vol. 51, No. 3, 2005, pp. 7-24.

11 O. Galland, Adolescence, Post-Adolescence, Youth: Revised Interpretations, *Revue française de sociologie*, Vol. 44, No. 5, 2003, pp. 163-188.

12 Este é o intervalo comumente usado no caso de Moçambique.

13 Sobre este assunto, ver a argumentação contida na introdução do presente texto.

14 D. Tsandzana, Jovens e ‘participação política 2.0’ em Moçambique: propostas para discussão, *Diálogos de Governação – Universidade Eduardo Mondlane*, No. 4, Novembro 2021.

15 No prelo D. Tsandzana, Youth(s) political participation in Mozambique’s 2019 general elections, *Journal of African Elections*, Vol. 21, No. 1 (publicação prevista para Julho de 2022).

16 J. Adebayo, Gerontocracy in African politics: youth and the quest for political participation, *Journal of African Elections*, Vol. 17, No. 1, 2018, pp. 140-161.

17 M. Sommers, The outcast majority: War, development, and youth in Africa, Athens, GA: University of Georgia Press, 2015.

18 J. Adebayo, *op cit*.

19 A. Honwana, Que política e política para quem? Juventude e engajamento político em Moçambique, In D. do Rosário, E. Guambe & E. de Salema (org.), *Democracia Multipartidária em Moçambique*, Maputo: EISA, 2020, pp. 255-272.

20 I. Bangura, *Youth-Led Social Movements and Peacebuilding in Africa*, New York, Routledge,

os meios digitais de comunicação contribuíram significativamente para a galvanização dos movimentos sociais liderados pelos jovens.²¹ Contudo, o impacto das vozes juvenis é frequentemente marginalizado por abordagens patriarcais e gerontocráticas de governação, negando-lhes o lugar, a voz, e o reconhecimento que merecem.

Conclusão

Diante do acima exposto, chegamos, por conseguinte, à terceira e última proposta de debate, na qual inferimos, de forma hipotética, que pensar sobre

2022.

21 D. Tsandzana, Redes sociais da Internet como “tubo de escape” juvenil no espaço político-urbano em Moçambique, *Cadernos de Estudos Africanos*, Vol. 40, No. 2, 2020, pp.167-189.

os jovens e política em Moçambique, convida-nos para um debate maior que não pode unicamente ser visto do ponto de vista da idade que esses actores possuem. No nosso entender, a participação política juvenil não é apenas um direito político e democrático fundamental; é, acima de tudo, a construção de uma sociedade pacífica que procura responder às necessidades específicas das gerações mais jovens, pois, persistindo obstáculos à participação em processos políticos formais e institucionalizados, os jovens podem rapidamente se sentir destituídos de poder, dado que muitos tendem a acreditar que as suas vozes não serão ouvidas ou não serão levadas a sério. Assim, com o II Congresso da OJM previsto entre os dias 20 a 22 de Maio, espera-se para ver se o que reinará é a lógica errônea do significado de juventude(s) ou o recorrente agenciamento ‘adultista’ em relação aos jovens?

ALGUNS DESAFIOS ADMINISTRATIVOS E DE GOVERNAÇÃO PARA A TRANSFORMAÇÃO DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE EM UNIVERSIDADE DE INVESTIGAÇÃO

Rosário Bernardino FOQUIÇO¹

I. Introdução

Historicamente, a Universidade Eduardo Mondlane (UEM) resulta da então Sociedade de Estudos Gerais Universitários de Moçambique, criada pelo Decreto-Lei nº 44530 de 21 de Agosto de 1962, com o objectivo de dar uma formação básica em vários cursos e disciplinas. Posteriormente, em 1968 ascendeu à categoria de Universidade, chamando-se Universidade de Lourenço Marques, designação que foi alterada a 1 de Maio de 1976, para Universidade Eduardo Mondlane, em homenagem ao Doutor Eduardo Chivambo Mondlane². Desde a aprovação dos seus Estatutos, há 27 anos, a UEM tem como objectivos gerais “a formação superior, a investigação e a extensão”. Com o decorrer do tempo, a estrutura interna e organização da UEM foi sofrendo alterações significativas sem, no entanto, se efectuarem as necessárias integrações nos seus Estatutos por forma a acomodar as transformações ocorridas. A título de exemplo, inicialmente, a UEM integrava Faculdades, Centros, Arquivo Histórico de Moçambique e Museus³, realidade completamente diferente da actual, onde contempla Escolas e outras unidades inicialmente não previstas, mas sem, contudo, enquadrá-las nos Estatutos vigentes⁴.

A par da estrutura interna e organização, para o cumprimento dos objectivos

definidos nos seus Estatutos, a UEM conta com uma comunidade universitária composta pelos corpos Docente, Discente, de Investigação, Técnico e Administrativo. A distinção dos vários corpos, fundamenta-se essencialmente nas actividades e/ou funções que cada grupo desenvolve. O Corpo Docente exerce funções de docência, investigação e extensão; o Corpo de Investigação, fundamentalmente actividades de investigação e Corpo Técnico e Administrativo funções técnicas, administrativas, de apoio ou conexas. Desta separação de corpos e funções resultam, carreiras distintas com os consequentes critérios distintos de promoção, progressão e eventuais mudanças de carreiras suportados por regulamentos específicos.

Por via da Deliberação nº 03/CUN/2007, de 13 de Junho de 2007, foi aprovada a Política de Investigação da Universidade Eduardo Mondlane (PIUEM), que visava responder aos objectivos e desafios plasmados nos Estatutos da UEM e no Plano Estratégico da UEM, então vigente, estabelecendo parâmetros que facilitavam a correcta tomada de decisões relativamente à integração da UEM no processo de desenvolvimento do país, através da investigação e extensão, bem como à eficiente utilização dos recursos humanos, financeiros e materiais existentes, e ao desenvolvimento equilibrado da investigação e da produção científica e tecnológica.

O presente artigo discute a nova abordagem que a UEM assume, em transformar-se em Universidade de Investigação (UdI), aspecto plasmado no Plano Estratégico 2018 – 2028 (PEUEM 2018 – 2028). Argumentamos que as actuais lógicas de governação e organização administrativa da UEM, nomeadamente, desfasamento ao plasmado nos seus Estatutos e (des) organização administrativa, são um constrangimento para uma efectiva transformação em UdI por serem desajustadas quer em relação aos instrumentos de governação em vigor quer com as boas práticas de governação universalmente aceites.

Para desenvolver este argumento, partimos da revisão dos principais instrumentos orientadores de Gestão da UEM, análise documental e revisão bibliográfica sobre governação no geral em instituições do Ensino Superior. O artigo está dividido em três partes, nomeadamente a introdução, a discussão das lógicas

1 Especialista em Administração Pública| Doutor em Paz e Democracia, Movimentos Sociais e Desenvolvimento Humano| Mestre em Governação e Administração Pública.

2 Para mais detalhes, vide Decreto nº 12/95 de 25 de Abril, que altera a designação da Universidade de Lourenço Marques para Universidade Eduardo Mondlane-UEM e aprova os seus Estatutos.

3 Vide artigo 8 do Decreto nº 12/95 de 25 de Abril, op cit.

4 Embora o artigo 9 do Decreto 12/95 de 25 de Abril, preveja que a UEM poderá criar e extinguir Faculdades e Centros, bem como outro tipo de unidades orgânicas, é razoável que decorridos que foram 27 anos em que foram surgindo novas unidades estruturantes, as mesmas devessem inequivocamente ser integradas nos Estatutos da UEM, a serem revistos e/ou aprovados.

de governação e organização administrativa a ter em conta rumo a uma UdI e, finalmente, apresentam-se as conclusões, onde indicam-se possíveis acções que se devem considerar para uma efectiva transformação em UdI, com lógicas de governação e organização administrativa consentâneas com os vários instrumentos normativos da UEM e o compromisso assumido de transformar-se em UdI.

II. As lógicas de governação e organização administrativa de um UdI

A aprovação dos Estatutos da UEM⁵ consagrou, de forma clara, dentre outros aspectos, a existência de corpos diferentes, que devem garantir o funcionamento e consequente alcance dos objectivos predefinidos tendo em conta as suas funções específicas. De facto, esta divisão de corpos mostrou-se útil e funcional no tempo, de tal sorte que, o primeiro Quadro Geral de pessoal (QP) da UEM⁶ aprovado por Despacho de 10 de Janeiro de 2000, dividia os órgãos em funções de Direcção, Chefia e Confiança; Carreiras e Categorias Profissionais; Regime especial e diferenciado e; o Quadro geral privativo. A aprovação deste QP permitiu de forma clara apresentar os lugares criados e, por via disso, estabelecer critérios objectivos de estruturação administrativa da UEM. Com efeito, com o decorrer do tempo a gestão administrativa da UEM teve em conta o QP então aprovado, considerando, portanto, a formação académica e técnico-profissional dos funcionários⁷, sob alçada daquele instrumento orientador⁸.

É inegável que devido a factores históricos, a destrinça entre os diferentes corpos poderá ter ficado diluída mercê, sobretudo, da exiguidade de quadros, num determinado momento, que pudessem na sua real extensão desempenhar exclusivamente as actividades/funções do seu corpo específico. É desta forma que membros do corpo técnico administrativo obtiveram autorizações, a título excepcional, para leccionarem⁹, o que foi se perpetuando com o tempo.

Sucede que ao contrário do expectável, tais autorizações para o exercício da actividade de docência que foram suportadas e/ou desempenhadas por funcionários do CTA¹⁰, portanto não docente, desvirtuaram e desvirtuam os princípios consagrados quer nos Estatutos da UEM assim como no QP aprovado. Esta prática, vem perdurando, no entanto, a partir do momento que a UEM decidiu transformar-se em UdI e com o pressuposto de que dispõe de um quadro docente e investigador suficiente e capaz para cumprir este desiderato deixa de fazer sentido e traduz-se num contra-senso. Ademais, e inversamente, com o decorrer do tempo, assistiu-se à realização de actividades cuja natureza e escopo deveriam ser reservadas ao CTA de carreira, por membros do corpo docente e investigador.

Aliado ao aspecto anteriormente indicado, a partir do momento em que a UEM foi incrementando o número de docentes com formação a nível de Licenciatura (489) Mestrado (817) e Doutoramento (411)¹¹, entendeu existirem condições para assumir-se como uma UdI.

Neste âmbito, parece mostrar-se pertinente, a UEM adoptar lógicas e práticas diferentes das até então vigentes, mormente, revogar todas autorizações de docência por parte do CTA e, excepcionalmente usar a mais valia destes para formações relevantes, sobretudo para conteúdos experienciais de práticas administrativas em áreas específicas. Obviamente que este exercício exige que se faça um mapeamento exaustivo sobre o potencial e competências do CTA que possam ser utilizados no processo de transformação em UdI. Ao proceder-se deste modo, estar-se-ia a promover a especialização e valorização de cada carreira de tal forma que muito se aproveitaria na cadeia de transformação em UdI.

Outro aspecto importante é o papel do investigador na UEM. Sendo a visão da UEM que destaca a investigação como alicerce dos processos de ensino-aprendizagem e extensão, o papel do investigador (e não necessariamente docente) deve merecer uma abordagem completamente diferente da actual. Com efeito, mostra-se necessário garantir que haja capacidade de mobilização de recursos para investigação e de forma gradual “libertar-se” a ideia de que

este quando conveniente mais se aproxima do CTA e/ou do Corpo Docente, não desenvolvendo, por conseguinte, o seu real papel de investigação. Ou seja, em resultado da ausência de recursos, os investigadores de carreira, apenas o são formalmente, na prática ou exercem funções administrativas de gestão ou então de docência e, finalmente, o seu exercício principal fica aquém das suas actividades quotidianas.

A clara definição dos papéis que cada corpo universitário deve desempenhar no processo de transformação da UEM em UdI, deve também estar alinhada com a forma como é feita a governação universitária, aspecto que é definido no eixo de Governação e Cooperação, plasmado no PE-UEM 2018-2028. Sobre este aspecto de governação universitária, passamos a seguir a discutir, alguns aspectos a ter em conta, mormente o ajustamento da estrutura da UEM, tendo em conta elementos de democratização.

2.1. A necessidade de Revisão dos Estatutos da UEM incorporando novos aspectos de governação democrática

Os Estatutos vigentes da UEM mostram-se perniciosos para materializar a sua transformação em UdI. Se por um lado, mostram-se desajustados em relação as actuais práticas e dinâmicas para a investigação, por outro, os mesmos não evoluíram em relação ao modelo de governação e democratização da academia que se pode esperar de uma UdI.

Com efeito, e a título de exemplo, o Reitor da UEM é seleccionado e recomendado ao Presidente da República num leque de até três individualidades, que poderão ser considerados ou não. O princípio interno de selecção e recomendação por si só é um grande indicador de democraticidade, apesar dos desafios que ele significa no processo interno de selecção. Ora, a faculdade de ser(em) ou não nomeado(s) o(s) indicado(s) pelo Conselho Universitário (CUN) é pernicioso porquanto, pode frustrar processos internos resultantes de uma escolha democrática. Sobre este aspecto, é importante não perder de vista o articulado na alínea b) do número 2 do artigo 159, que versa sobre a (s) competência (s) do Presidente da República nomear, exonerar ou demitir os Reitores e Vice-Reitores das Universidades Estatais, sob proposta dos respectivos colectivos de direcção. Em conceito, esta redacção da Constituição¹² consagra e confirma a autonomia da instituição universitária. Neste contexto, se reforça o papel da instituição universitária na determinação de quem pode ser nomeado Reitor ou Vice-Reitor, e quando pode ser exonerado ou demitido, limitando-se a competência do Presidente da República a cancelar em regra, o nome com maior votação, submetido pela instituição universitária. Este articulado, no caso da UEM até pode ser pacífico para a figura do Reitor, que resulta de uma ampla e aberta divulgação e submissão de candidaturas, mas, já não o é para os Vice-Reitores.

Num contexto de democraticidade de processos, é entendimento de que a escolha de membro de gestão universitária deve ser democraticamente estendida a todos níveis. Com efeito, observando ao princípio de “implementação de práticas de governação democrática e colegial a todos níveis de gestão”, plasmada nos documentos orientadores da UEM, é indispensável que a semelhança do Reitor, outros gestores também sejam seleccionados em processos abertos (concursos públicos) e com mandatos limitados com uma abrangência extensiva (não se limitar aos membros da UEM), pois tais funções são exercidas em comissão de serviço¹³. É deste modo que funções, como de Vice-Reitores, Directores Centrais e seus-Adjuntos (Reitoria), Directores-Adjuntos de Faculdades/Escolas e Chefes de Departamentos Administrativos Centrais, deveriam ser exercidos após selecção em sede de concurso público observando as carreiras adstritas a cada função¹⁴. Ao proceder-se desta forma para além de alargar a base de democraticidade, estimular-se-ia a competitividade e consequente excelência na gestão dos processos conducentes a investigação, extensão e ensino/aprendizagem excelentes em contexto de UdI.

No actual modelo de governação na UEM, os Directores Centrais e seus Adjuntos são nomeados pelo Magnífico Reitor, sem, no entanto, indicação de um critério¹⁵ mensurável. Tendo em atenção a actual dinâmica, esta prática deveria ser substituída por concursos públicos com mandato igual ao do Reitor. As funções meramente administrativas deveriam ter como um dos critérios vinculativos, o desempenho por pessoal de carreira administrativa e nos casos de funções intimamente ligadas a docência/investigação, deveriam ser desempenhadas por funcionários provenientes da carreira docente e/ou investigador.

Ao nível das Faculdades/Escolas, as funções de Director adjuntos deveriam ser

5 Decreto nº 12/95 de 25 de Abril, op cit.

6 Para mais detalhes, vide Despacho conjunto de 10 de Janeiro de 2000, do Ministro do Plano e Finanças e do Reitor da UEM.

7 Neste artigo, funcionários refere-se aos membros dos Corpos que compõem a UEM, excluindo os discentes.

8 De acordo com o QP e Regulamentos de cada Carreira, (Docente, Investigadores e CTA) exerce suas funções específicas, que não deveriam ser transferidas, em razão de cada especialidade.

9 Nos termos dos Estatutos da UEM, esta função é exclusiva para o corpo Docente.

10 Sem a necessária conversão de carreira.

11 Para mais detalhes, vide Estatísticas 2018, www.plano.uem.mz, acessado a 16 de Fevereiro de 2022.

12 Constituição da Republica de Moçambique, 12 de Junho, Maputo, Imprensa Nacional, E.P.

13 Sem grandes prejuízos para a gestão do Quadro do Pessoal.

14 Existem funções que por sua natureza deveriam ser exercidas exclusivamente por pessoal da carreira docente/Investigador e/ou Técnico-administrativa.

15 Regra geral é indicada a confiança como critério. Este critério a nosso vêr pode ser fatalista porque pode ocultar um grande manancial de incompetência de quem assume a função.

resultado de apuramento em concurso público, cujos mandatos deveriam ter a duração igual a do mandato do Director da Faculdade/Escolas, à semelhança do que sucede com os Chefes de Departamento Académicos, cujos mandatos, embora possam não coincidir com o de Director, resultam de um concurso.

Nos casos dos Directores adjuntos para Administração e/ou Administradores e Chefes de Departamentos Administrativos Centrais, a seleção deveria igualmente resultar de concurso público, observando que a ocupação das mesmas deveria reservar-se exclusivamente para o pessoal de carreira técnico-administrativa.

Até então focamo-nos na apresentação de alguns constrangimentos administrativos para a transformação em UdI. Julgamos igualmente importante que a UEM reflecta sobre como os seus gestores entendem e compreendem o papel das funções de cada carreira adstrita aos QP's das unidades sob sua gestão. Por questões de metodologia, iremos nos ater às Faculdades e Escolas por serem aquelas cujos directores são apurados em concurso¹⁶, com mandato de 3 anos que, não raras vezes não coincide com o período de vigência dos quadros de pessoal cujo horizonte é de 5 anos.

É ponto assente que ao nível das Faculdades e Escolas, os directores são nomeados pelo Reitor, após um concurso de selecção. Também é ponto assente que não raras vezes, quem de facto é seleccionado em sede da Faculdade¹⁷ não é quem de facto é nomeado, com todas consequências que daí advém. No entanto, não pretendemos neste momento discutir o mérito e/ou demérito de tal procedimento. A discussão que se sublinha tem haver com o facto de, uma vez nomeados, parte das actividades administrativas dos Directores deveria dentre outros aspectos vincular-se ao Quadro de Pessoal¹⁸ vigente na Faculdade/Escola sob sua gestão e, toda e qualquer mudança/melhoria que queira operar, deveria ser em observância ao Quadro de Pessoal, ainda que tenha participado indirectamente¹⁹ na elaboração do mesmo. Infelizmente, a prática actual, têm demonstrado que os gestores, por desconhecimento e/ou outros motivos não revelados, exercem as suas actividades sem a necessária articulação das suas acções com um dos principais instrumentos de gestão administrativa, o QP. A consequência lógica e imediata, é o desperdício administrativo.

Sobre o desperdício administrativo, decorrente igualmente da fraca monitoria

16 Ao nível de cada Faculdade/Escola.

17 Por via de um expediente sob batuta dos Conselhos de Escola/Faculdade.

18 O quadro de pessoal indica o número de lugares por cargo de direcção, chefia e confiança, por carreiras ou categorias profissionais necessários para a realização das atribuições, competências e funções dos órgãos e instituições da Administração Pública.

19 O pressuposto básico é o de que, a elaboração do QP deveria envolver todos funcionários da Faculdade/Escola. No entanto no novo modelo que se propõe e tratando-se de funções em comissão de serviço, assume-se que a mesma poderá ser exercida por um funcionário de qualquer Órgão da UEM e/ou da Função Pública, desde que reúna os requisitos para o efeito.

dos Órgãos Centrais sobre as Faculdades/Escolas, existe um perigo eminente de práticas administrativas desviantes e viciadas, porque repetidas e não corrigidas, tornarem-se “normais”. Para este efeito, é importante que os órgãos centrais exerçam o seu papel de monitoria com actuações pontuais e correctivas onde, em caso de incumprimento, os gestores prevaricadores sejam penalizados.

Conclusões

A então PIUEM, fundou-se, na convicção de que todos os docentes, investigadores, discentes e corpo técnico e administrativo da UEM, procuram e acedem ao saber e podem, de acordo com as suas capacidades, participar na produção e divulgação dos conhecimentos científicos, bem como compartilhar dos benefícios resultantes.

Da aprovação da PIUEM, até a aprovação do Plano Estratégico 2018 – 2028 (PEUEM 2018 – 2028) que se enquadra na Visão da Universidade Eduardo Mondlane, aprovada em 2013, que destaca a investigação como alicerce dos processos de ensino-aprendizagem e extensão, várias alterações foram acontecendo na estruturação administrativa da UEM.

A actual dinâmica da UEM e o posicionamento assumido em transformar-se em UdI exige que se melhore a capacidade institucional no domínio da governação e democraticidade. É deste modo que é importante estabelecer e consolidar formas de gestão e administração transparentes, fiáveis e eficientes como forma de assegurar a excelência e qualidade nas actividades de investigação e de extensão.

Para o efeito, é importante reestruturar a orgânica, as acções e práticas da universidade, orientando-a para a investigação, na linha da principal missão da UEM. Esta reestruturação implica, em parte, a reformulação da estrutura orgânica da UEM à luz da nova Visão e Missão e consequentemente aprovar novos Estatutos, pois, os vigentes remontam de há 27 anos e, como ficou claro, estão naturalmente desajustados com as dinâmicas impostas pelas actuais pretensões da universidade.

Nestes termos, a revisão dos Estatutos, não deverá ser efectuada como um mero exercício de actualização de documentos normativos, mas, deverá ter em atenção ao histórico (saber acumulado) e visão em transformar-se em UdI. Para o efeito, deverão ser convocados todos instrumentos normativos da UEM (avulsos) por forma a que as acções estratégicas previstas estejam reflectidas na sua organização e estrutura, alinhando-se a uma verdade plana de implementação da visão. O processo deve, portanto, se materializar desde o nível central até a estrutura orgânica de base de funcionamento das Faculdades, Escolas e Centros, dispositivos concretos de acção de transformação da UEM em universidade de excelência na investigação.

THE DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE HELD IN MARCH THIS YEAR A SEMINAR ON CLIMATE CHANGE, ENERGY, AND SUSTAINABILITY.



The Climate Change, Energy, and Sustainability (CENSU) Project is funded by the NORHED II program. The project addresses the needs for increased education and research capacity in order to address some major development challenges in Tanzania and Mozambique, such as the challenges related to the sustainability of extraction of energy resources, particularly oil and gas, and the implications for climate change mitigation.

In order to attain this goal, the project aims to share and build competence within and across countries, and across disciplines (interlinking natural sciences and social sciences) in a South-South-North collaboration setting. The Centre for Climate Change Studies (CCS) at UDSM will be the main South partner in a regional network including relevant entities at SUZA and two Mozambican universities: Eduardo Mondlane University (UEM) and Lúrio University (UniLúrio). With contributions from Oslo Metropolitan University (OsloMet), they will develop interdisciplinary curricula in Master's and PhD programs in the respective Tanzanian and Mozambican universities, based on highly policy-relevant joint research.

The project will carry out research on current and anticipated oil and gas exploration mainly in Lindi in southern Tanzania and Inhassoro in southern Mozambique, as well as in other coastal areas of the two countries such as in the Cabo Delgado province if the security situation allows. Senior staff, PhD students and Master's students will work together before, during and after well-coordinated field work. The research will form the basis for the education of a much-needed local and national work force with high-level competence in climate change and sustainable development related to petroleum and other extractive industries.









Diálogos de Governação  é um Newsletter do Departamento de Ciência Política e Administração Pública (DCPAP) da Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane.

NÚMERO DE REGISTO: 110/GABINFO/DEPC/210/2021

SOBRE OS AUTORES:

Para este número os autores foram: Sofia Balate; Dércio Tsandzana e Rosário Bernardino Foquiço.

NOTA: as opiniões expressas nestes textos não vinculam à Instituição, são exclusivamente da inteira responsabilidade dos autores.

REVISOR LINGUÍSTICO: David Langa.

DESIGN GRÁFICO: Chahide Filipe, mestrando em Ciência Política.

COMISSÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO: Carlos Bire Caixote, Domingos M. do Rosário, Eduardo J. Siteo, Egídio Guambe, Francisco da Conceição, José Jaime Macuane, Sónia Chone.

CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: Mestrado em Ciência Política, Mestrado em Administração Pública.

© DCPAP 2022, Todos os Direitos Reservados