



REVISTA GALEGO-PORTUGUESA DE  
PSICOLOGÍA E EDUCACIÓN

Vol. 20 (1), Ano 17, 2012. ISSN: 1138-1663

## SER DOCENTE EM PORTUGAL: PERCURSOS E TERRITÓRIOS DE GÉNERO

*BEING A TEACHER IN PORTUGAL: GENDER PATHS AND TERRITORIES*

**Diana DIAS**

*Doutor em Ciências da Educação*

*Docente, Laureate International Universities, ISLA  
Campus Lx*

*Data de recepción: 15/03/2012*

*Data de aceptación: 25/10/2012*

**Maria JOSÉ SÁ**

*Doutoranda em Ciências Sociais*

*Investigadora, Centro de Investigação de Políticas do  
Ensino Superior (CIPES)*

**Maria de Lourdes MACHADO**

*Doutor em Ciências Empresariais*

*Investigadora, Centro de Investigação de Políticas do  
Ensino Superior (CIPES)*

### RESUMO

O panorama do ensino superior português tem vindo a sofrer alterações significativas, com repercussões diretas nas carreiras académicas. Na verdade, o crescimento deste sistema educativo em Portugal tem sido notório e notável: evoluindo de um sistema elitista para um sistema massificado, que acaba por se refletir no crescimento do “Estado Académico”.

O presente estudo pretende enfatizar as desigualdades que se fazem sentir

nas carreiras académicas em Portugal, perspetivando o sector público, quer do ensino superior universitário, quer do ensino superior politécnico (ou não universitário). Assim, foi administrado ao universo dos professores dos dois sistemas um questionário on-line que abordava, não só diversas facetas da sua carreira enquanto académicos, mas que também se focalizava numa caracterização demográfica desta população.

O tratamento e análise de dados permitem detetar algumas desigualdades nas carreiras académicas, nomeadamente entre

---

Correspondencia:

E-mail: [diana.dias@lx.isla.pt](mailto:diana.dias@lx.isla.pt); [mjsa@cipes.up.pt](mailto:mjsa@cipes.up.pt); [lmachado@cipes.up.pt](mailto:lmachado@cipes.up.pt)

os diferentes sectores do sistema de ensino superior (universitário e politécnico). Tenta-se perceber, ainda, qual o impacto do género e da origem sociocultural na carreira académica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Ensino superior, carreira académica, género, desigualdades.

## **ABSTRACT**

The scenery of the Portuguese higher education has undergone significant changes, with direct impact on academic careers. In fact, the growth of this educational system in Portugal has been remarkable and notable: evolving from an elitist system to a massified system, which turns out to be reflected in the growth of the “Academic Estate”.

This study aims at highlighting the inequalities that are felt in academic careers in Portugal, viewing the public sector, both of the university higher education and of the polytechnic (or not university) higher education. Thus, an online questionnaire was administered to the universe of teachers from both systems, which addressed not only various facets of their career as academics, but that also focused on demographic features of this population.

Data treatment and analysis allow detecting some inequalities in academic careers, particularly among the diverse sectors of the higher education system (university and polytechnic). The impact of gender and socio-cultural background in the academic career is also analyzed.

**KEYWORDS:** Higher Education, academic career, gender, inequalities.

## **RESUMEN**

El panorama de la educación superior portuguesa ha sufrido cambios significativos, con repercusiones directas en la carrera

académica. De hecho, el crecimiento del sistema educativo en Portugal ha sido impresionante y notable: la evolución de un sistema elitista a un sistema masivo, lo que resulta que se refleja en el crecimiento de “Estado Académica”.

Este estudio pretende poner de manifiesto las desigualdades que se sienten en las carreras académicas en Portugal, analizando el sector público de enseñanza superior, universitaria e politécnica. Por lo tanto, se administró al universo de los profesores de los dos sistemas de un cuestionario en línea que se dirige no sólo diferentes facetas de su carrera como académico, pero también se centró en un grupo demográfico de esta población.

El procesamiento y análisis de datos permiten algunas desigualdades de sentido en las carreras científicas, especialmente entre los diferentes sectores de la educación superior (universitaria y politécnica). Tratamos de cuenta, sin embargo, el impacto de género y sus antecedentes en la carrera académica.

**PALABRAS CLAVE:** educación superior, la carrera académica, las desigualdades de género.

## **1. INTRODUÇÃO**

O ensino superior é uma das instituições mais antigas do mundo (Taylor et al., 2007). Em particular, o ensino superior português possui uma história longa e extremamente rica. No entanto, e apesar de ser um dos sistemas mais antigos do mundo ocidental, tendo a primeira universidade portuguesa sido fundada no século XIII, manteve-se praticamente inalterado até à revolução de Abril de 1974, que pôs fim ao regime ditatorial que durou meio século. O advento de um novo regime político de base democrática acarretou profundas alterações na sociedade portuguesa, com reflexos diretos no sistema de ensino superior.

Após três décadas de democracia e já longe do isolamento imposto pela ditadura, o ensino superior português vê-se hoje confrontado com os mesmos dilemas e desafios que acontecem na arena internacional, nomeadamente lidar com as exigências advindas da sua forte expansão e do um ambiente em constante mudança. Nesta equação, os académicos desempenham um papel central, sendo simultaneamente motores e alvo de mudança. O seu capital intelectual assume-se como a mais-valia primordial de cada instituição. Na verdade, as instituições de ensino superior (IES) dependem em grande parte da competência e do empenho dos seus docentes não só para evoluir enquanto promotora de Saber, mas também para superar os constantes desafios, mudanças e adaptações ao mundo em constante mutação. Também as carreiras académicas sofreram inevitáveis alterações, tornando o futuro dos docentes menos previsível e mais instável.

Um dos mais importantes tópicos de análise do meio académico é o conceito de “igualdade de oportunidades”, nomeadamente em relação a fatores como o género, a orientação sexual, o estado civil, a etnia, a religião, a nacionalidade, a orientação política, a deficiência e a idade. No entanto, e apesar dos esforços institucionais e legais, há evidência de que as desigualdades tendo por base um ou mais destes fatores continuam de facto a prevalecer no mundo académico, sendo as diferenças de género uma das desigualdades mais notadas. De acordo com a *Higher Education Statistics Agency* (HESA, 1998, cit. in Bagilhole & Goode, 2001), as mulheres continuam a apresentar maiores dificuldades em ser bem sucedidas, não só no ensino, como também em cargos de gestão académica. Para justificar tais desigualdades, o principal argumento utilizado sugere que as mulheres não detêm as mesmas competências do que os homens (Bagilhole & Goode, 2001), o que as impede de alcançar cargos, salários e responsabilidades similares (Monroe et al., 2008).

Em Portugal, para além das desigualdades de género, podemos ainda salientar outras fontes de desigualdades, nomeadamente no que se refere aos subsistemas de ensino: público vs privado e universitário vs politécnico. Este artigo aborda e analisa alguns dos resultados de um estudo internacional, *The Changing Academic Profession Project* (CAP), levado a efeito em 2007 em mais de 20 países. Não pretendendo abarcar todas as dimensões englobadas no projeto, o presente estudo focaliza-se especificamente nas desigualdades de género na carreira académica, em Portugal.

## **2. DESIGUALDADES NA CARREIRA ACADÉMICA: UMA PERSPECTIVA GLOBAL**

Nas últimas décadas, um dos temas mais focados pelas políticas e instituições de ensino superior, a nível mundial, é o conceito de “igualdade de oportunidades” na carreira académica. De acordo com *University College London's Human Resources Policy and Procedure*, fatores como sexo, orientação sexual, estado civil, origem étnica, raça, religião, cor, nacionalidade, opinião política, deficiência e idade não devem ser tomados em linha de conta na gestão de recursos humanos, nomeadamente em processos de recrutamento e seleção, formação, avaliação, promoção, etc. (UCL, 2009).

Por outro lado, as preocupações com as (des)igualdades no ensino superior levou o *Committee of Vice-Chancellors and Principals* (CVCP) no Reino Unido à emissão, em 1991, de um documento apresentando às universidades as diretrizes nesta matéria (CVCP, 1991). Entre essas recomendações destaca-se a seguinte: “todas as universidades devem manter um registo estatístico dos seus funcionários, por sexo, estado civil, origem étnica e deficiência e que este deve abranger os candidatos a emprego, os candidatos entrevistados, as novas nomeações e promoções.” (Bagilhole & Goode, 2001). Nesta mesma linha, a

CVCP criou, em 1993, a Commission on University Career Opportunity (CUCO), com o propósito de ajudar as instituições a superar os obstáculos à igualdade de oportunidades no ensino superior.

Não obstante todos os esforços, uma pesquisa realizada pela CUCO em 1993 (CUCO, 1994) demonstrou que as políticas formais introduzidas não obtiveram o sucesso esperado. Estudos posteriores (Bagilhole & Robinson, 1997) indicaram que, embora tenha havido de facto progressos no que diz respeito à implementação de políticas promotoras da igualdade de oportunidades, no plano prático, foram detetadas falhas na sua operacionalização, monitorização e avaliação, obstaculizando a sua eficácia. Ou seja, apesar das IES terem adotado efetivamente políticas de igualdade de oportunidades, na prática, a sua implementação não foi eficaz.

Entre todas as desigualdades detetadas na carreira académica, à semelhança do que ocorre noutras áreas do mundo do trabalho, destacam-se as desigualdades de género. As mulheres desde sempre foram alvo de segregação no local de trabalho (Stout, Staiger & Jennings, 2007). Ao contrário do que seria expectável dentro da Academia, também as docentes experienciam situações em que o seu género funciona como um entrave ao seu sucesso, nomeadamente no que diz respeito à sua promoção na carreira. Num ambiente que se espera equitativo, existem de facto desigualdades de género, com óbvias repercussões em termos de salários, qualificações, posição na carreira e níveis de produtividade (Kite et al., 2001; McElrath, 1992; Tinsley, 1985; Valian, 1998, cit. in Stout, Staiger & Jennings, 2007). Apesar de todos os esforços legais, o pessoal docente continua a ser predominantemente masculino e as mulheres continuam a estar claramente sub-representadas nas posições mais elevadas da carreira académica (Enders, 2000). O *glass ceiling*, metáfora utilizada para salientar a

barreira invisível que dificulta o acesso de mulheres a cargos de gestão de topo, ainda prevalece, e as mulheres continuam a ser subestimadas (Thomas, Bierema & Landau, 2004). Embora a força de trabalho feminina na Academia tenha de facto aumentado quantitativamente, as suas carreiras (quer docentes, quer de gestão) evoluem de forma mais lenta e difícil do que as dos seus colegas homens.

Seguindo a tendência de segregação, a disparidade salarial persiste. Nos Estados Unidos, de acordo com Thomas, Bierema e Landau (2004), as mulheres ganham 76 cêntimos para cada dólar que os homens ganham. Esta tendência agrava-se quando a raça é analisada: as mulheres Afro-americanas, hispânicas e asiáticas são significativamente pior remuneradas, por comparação com os seus homólogos masculinos.

Deste modo, as mulheres parecem ter de se esforçar muito mais do que os homens para alcançar posições de topo na profissão académica. Por outro lado, estudos mostram que os homens preferem trabalhar com homens (Ruderman, Ohlott & Kram, 1995, cit. in Thomas, Bierema & Landau, 2004). Na verdade, o mundo académico tende a ser percebido pelas mulheres como um ambiente essencialmente masculino e, portanto, hostil (Bagilhole & Goode, 2001).

Apesar de todas as provações que, historicamente, as mulheres têm de enfrentar para progredir na carreira, quer como docentes ou como gestoras, a representação das mulheres e das minorias étnicas continua a crescer no cenário do ensino superior, ainda que não de forma satisfatória. Quer as mulheres, quer as minorias continuam sub-representadas na carreira académica (Thomas, Bierema & Landau, 2004). Park (1996, cit. in Bilimoria et al. 2006) afirma que as mulheres permanecem mais tempo em posições inferiores da carreira, é-lhes atribuído menos espaço de trabalho e

de laboratório, e têm menos acesso a recursos académicos e administrativos. Mesmo para as mulheres que conseguiram alcançar níveis superiores da carreira académica, reconhecem que se confrontaram e superaram situações de discriminação de género, que, na maioria dos casos, persiste, especialmente no que se refere a salários.

### **3. O SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS: UMA PERSPECTIVA GLOBAL**

#### **1.1 UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA**

De acordo com Crespo (1993), Portugal foi um dos primeiros países no mundo a instituir o ensino superior. A origem da Universidade em Portugal remonta a meados do século XIII, tendo sido a primeira universidade fundada em 1290. No entanto, o mesmo autor (1993: 28) reconhece que Portugal “entrou no século XX com apenas uma universidade - a Universidade de Coimbra”, já que as Universidades de Lisboa e Porto surgem apenas em 1911 (Crespo, 1993; Santos, 2002).

No início dos anos 70, porém, com o advento da Revolução dos Cravos, o ensino superior português sofreu profundas mudanças, e não parou de evoluir desde então. Após a revolução de Abril de 1974, registou-se em Portugal não só uma forte expansão do sistema de ensino superior público, como também a emergência do sector privado. Como defendem Amaral e Teixeira (2000), até meados dos anos 1970, o sistema de ensino superior português era, claramente, um sistema elitista. Caracterizava-se por baixos níveis de frequência, apesar de várias tentativas no sentido de aumentar a taxa de participação global. Na verdade, as mudanças políticas e sociais decorrentes da revolução de 1974, aumentaram consideravelmente a pressão para a expansão do sistema público. Em meados da década de 1980, a ideia de

expandir significativamente o sector privado ganhou apoio político, uma vez que tal medida permitiria não só o aumento da participação efetiva no ensino superior, mas também um custo menor para as finanças públicas.

A publicação da Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, alterada em algumas cláusulas pela Lei n.º 115/97, estabeleceu formalmente dois subsistemas de ensino superior, universidades e institutos politécnicos. O ensino superior português fica então organizado segundo um sistema binário, tal como ainda hoje é conhecido, que compreende Universidades e Institutos politécnicos, quer públicos, quer privados. Com objetivos diferenciados, o ensino universitário visa conferir aos estudantes uma formação em ambiente de investigação e de construção teórica do conhecimento, que os habilite a contribuir para o avanço do saber e respetivas aplicações, estimule o espírito crítico, o empreendedorismo e a capacidade de pesquisa; enquanto o ensino politécnico pretende conferir aos estudantes uma formação especialmente ligada à vida ativa, em ambiente de pesquisa orientada para a transferência dos avanços científicos em inovação e respetiva aplicação que promova o espírito de empreendedorismo, e a capacidade de participação ativa em ações de desenvolvimento (CRUP, 2005). Decorrente desta missão diferenciada dos dois subsistemas, enquanto a Universidade pode conferir os graus de Licenciado, Mestre e Doutor, o ensino superior politécnico pode conferir os graus de Licenciado e Mestre.

Em 2010, o sistema de ensino superior público conta com 15 Universidades, 15 Institutos Politécnicos, 19 Escolas Superiores (5 deles não integradas) e 5 instituições de ensino militar e policial. O sistema de ensino superior particular e cooperativo compreende 8 Universidades e 59 outros estabelecimentos (Academias, Institutos e Escolas Superiores).

### **3.2 A CARREIRA DOCENTE NO SISTEMA BINÁRIO**

Em Portugal, não existe um estatuto único que regule a carreira dos docentes do ensino superior público. Por um lado, existe o Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), consagrado no Decreto-lei 205/2009 de 31 de Agosto, que regula a carreira dos docentes do ensino superior universitário. Por outro lado, a carreira dos docentes do ensino superior politécnico é regulada pelo Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-lei nº 207/2009 de 31 de Agosto.

De acordo com o que dimana do Decreto-lei nº 205/2009 de 31 de Agosto, existem na carreira docente universitária três categorias: professor catedrático, professor associado e professor auxiliar. Foram, assim, abolidas as categorias de assistente e assistente estagiário.

São várias as inovações contidas neste documento legal relativamente ao Decreto-lei nº 373/79 de 18 de Setembro, que até então regulava a carreira docente universitária, e a qual se manteve imutável durante 30 anos. Desde logo, e entre outras novidades, esta legislação exige, por um lado, o doutoramento como grau para a entrada na carreira e, por outro, vem extinguir duas categorias existentes no anterior diploma: as de assistente e de assistente estagiário.

A carreira docente no ensino politécnico sofreu, também em 2009, uma significativa alteração, nomeadamente a extinção da categoria de assistente e a criação de uma nova categoria no topo da carreira, a de professor coordenador principal, à qual somente terão acesso profissionais com cinco ou mais anos de titularidade do grau de doutor, bem como o título de agregado. Uma outra inovação importante tem que ver com a qualificação para entrada na carreira; assim, é exigido na

entrada para a carreira que o docente seja titular do grau de doutor ou de especialista.

Estas alterações legislativas resultam num certo esbatimento das clivagens entre as carreiras docentes nos dois subsistemas de ensino, uma vez que anteriormente a carreira universitária era composta por 6 categorias, enquanto a carreira docente no ensino politécnico compreendia apenas 3 categorias, nenhuma exigindo formalmente, neste último caso, o grau de Doutor. Apesar disso, as carreiras docentes nos dois subsistemas continuam a diferenciar-se não só em termos de categorias, mas também em termos de progressão e de remunerações, numa clara desvantagem para os docentes do ensino superior politécnico.

A vasta expansão do sistema público na década de 90 teve como consequência um aumento significativo do corpo docente, particularmente no recém-criado ensino superior politécnico. A título de exemplo, refira-se que, no subsistema politécnico, o número de professores coordenadores (categoria de topo da carreira) atingiu em algumas instituições um crescimento de cerca de 1.600% (entre 1993 e 2004). Para este mesmo período, nas universidades públicas, houve um aumento do pessoal académico que variou entre 61% e 385% (OCES, 2005 a, b).

No sector privado, cada instituição define, nos seus estatutos, as categorias e as qualificações exigidas para o pessoal docente. Algumas instituições optam por estabelecer categorias paralelas às instituições públicas, enquanto que outras criam categorias profissionais e formas de evolução na carreira próprias, essencialmente em função da habilitação académica do docente.

A carreira académica, especialmente a universitária, continua a ser reconhecida socialmente como prestigiante, não só devido ao facto implicar um capital cultural

bastante elevado, mas também pelo alto índice remuneratório associado.

### 3.3 ACADEMIA NO FEMININO

De acordo com Taylor et al. (2007), tem vindo a assistir-se a uma crescente feminização da população académica em Portugal. A percentagem de mulheres na academia desde 2000, mostra indícios de que ela continuará a aumentar (OCES, 2004). O número de académicos do sexo masculino representa a maioria do pessoal total, atingindo 59% nos anos 2000, 58% em 2002 e 56,6% em 2008. Estes números colocam Portugal numa posição de liderança para a paridade de género no seio dos países da OCDE (OECD, 2006). Aliás, em 2004, Portugal ao lado da Finlândia são os dois Estados-Membros da União Europeia com mais de duas mulheres para cada dez homens na academia (CE, 2004). Apesar desta tendência geral, há algumas diferenças entre os dois subsistemas que devem ser destacadas. A participação das mulheres a nível do corpo docente é superior no ensino politécnico (47% do total em 2008) do que nas universidades (39% do total em 2008). Essa diferença torna-se particularmente importante, na medida em que o ensino superior politécnico é menos prestigiado socialmente, tal como foi já referido. A representação de género na hierarquia académica também é distinta. À medida que sobem as categorias da carreira académica diminui o número de mulheres nos dois subsistemas, embora esta diferença seja muito mais acentuada na carreira universitária. A título de exemplo, verifica-se que, em 2008, no topo da carreira universitária (ensino público) contam-se 996 homens para 278 mulheres, enquanto que esta clivagem é bastante menor no ensino superior politécnico que conta com 345 mulheres para 428 homens no topo da carreira.

## 4. ABORDAGEM E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

A principal fonte de recolha dos dados que estão na base da presente análise é o Projeto *The Changing Academic Profession* (CAP), um estudo comparativo sobre a profissão académica levado a cabo em 2007 em mais de 20 países na Europa, América do Norte, América do Sul, Ásia e África. O objetivo comum do projeto era o de completar uma amostra “efetiva” de 800 docentes em instituições de ensino superior, por cada país participante. Em Portugal, o questionário foi administrado eletronicamente ao universo dos académicos, tendo sido recolhidos 1.355 questionários preenchidos. Estes dados permitem efetuar uma comparação multinível (entre países e dentro de cada país) das diversas características reais e percebidas da profissão académica no ano de 2007.

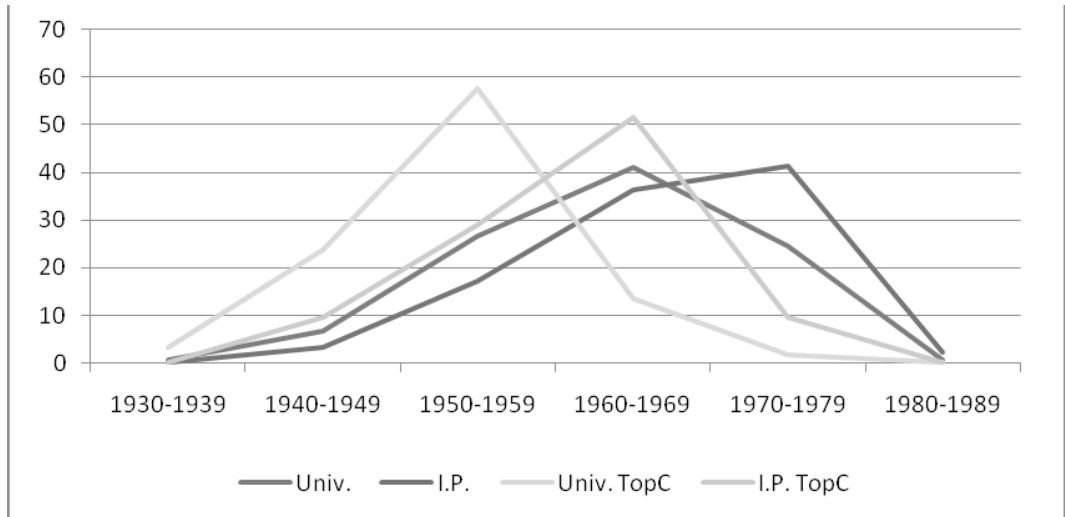
- a) Assim, e no que ao caso português diz respeito, irão ser analisados os seguintes aspetos, comparando instituições públicas de ensino superior universitário e politécnico: Intervalos de idade dos académicos;
- b) Idades médias nas quais os académicos atingem o topo da carreira;
- c) Género e chegada ao topo da carreira;
- d) Filhos e chegada ao topo da carreira;
- e) Pausas na carreira para prestar apoio a filhos e a idosos *versus* género;
- f) *Background* sociocultural dos académicos.

No que concerne a idade, os académicos são tendencialmente mais jovens nos institutos politécnicos por comparação com as universidades. O intervalo de idades que compreende mais académicos nas universidades é o período de 1960-1969, ou seja, profissionais com idade entre os 40 e os 50 anos, enquanto nos politécnicos este valor se situa no período de 1970-1979, isto

é, profissionais com idade entre os 30 e os 40 anos (ver Gráfico 1). Esta diferença poderia ser explicada pelo facto de os politécnicos

serem instituições mais jovens relativamente às universidades.

**Gráfico 1.** Distribuição etária do pessoal docente universitário (Univ.) e politécnico (I.P.) (universo da população docente *versus* docentes no topo da carreira - TopC) %



Da análise à idade média em que os académicos atingem o topo da carreira nas universidades e nos institutos politécnicos, podemos verificar que nas universidades os académicos demoram mais tempo a atingir a categoria académica mais elevada (Professor Catedrático) do que nos institutos politécnicos, onde o pessoal docente atinge a posição mais elevada (Professor Coordenador) em idades mais jovens. Este resultado poderá, porventura, ser explicado pelo facto de a carreira académica nos politécnicos ter menos níveis do que a universitária, e também pelo facto de nos politécnicos não ser necessário, até à entrada em vigor do Decreto-lei nº 207/2009 de 31 de Agosto, possuir o grau de Doutoramento para atingir o topo da carreira.

Em geral, a diferença entre o número de homens e mulheres académicos no ensino superior não é muito significativa, embora os homens estejam em maioria (56,8%). Esta tendência verifica-se nos dois subsistemas de ensino, embora nos politécnicos a maioria

masculina seja menos representativa, ou seja, os nossos resultados preliminares parecem indicar que existe maior paridade relativamente ao género nos politécnicos, por comparação com as universidades.

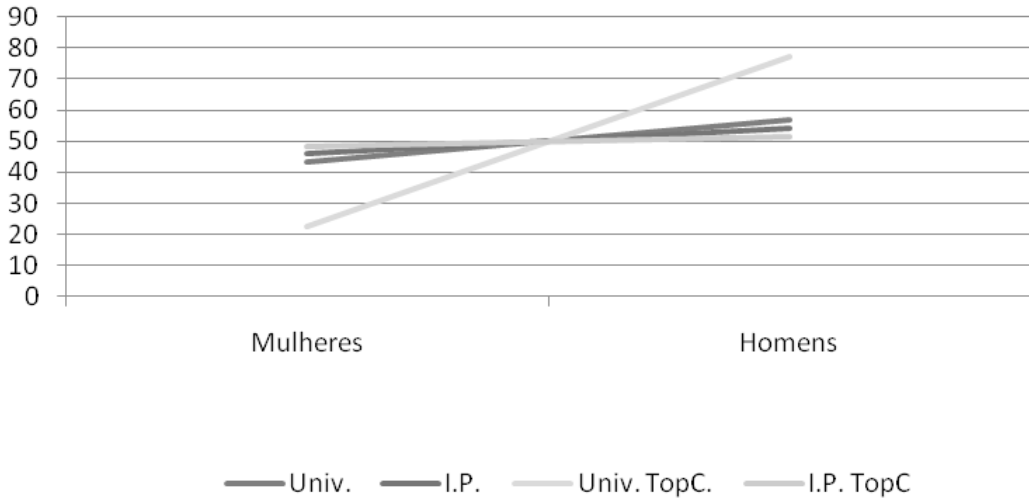
Analisando a distribuição por género dos académicos no topo da carreira, as diferenças entre os dois subsistemas de ensino são agora bastante mais significativas. Assim, analisando os académicos dos politécnicos, é perceptível que as mulheres, embora continuando a ser uma minoria (48,4%), veem aumentada a sua participação relativa, isto é, em termos percentuais, existem mais mulheres académicas no topo da carreira do que mulheres académicas no pessoal docente em geral. Relativamente às universidades, a diferença de género tende a acentuar-se significativamente quando nos focalizamos no topo da carreira, com claras vantagens para os académicos homens. Desta forma, para uma percentagem de participação feminina de 43,2% no pessoal docente em



geral, no topo da carreira encontramos apenas 22,6% de mulheres académicas. No Gráfico

2 esta tendência é particularmente visível e graficamente destacada.

**Gráfico 2.** Distribuição por género do pessoal docente universitário (Univ.) e politécnico (I.P.) (universo da população docente *versus* docentes no topo da carreira - TopC) %

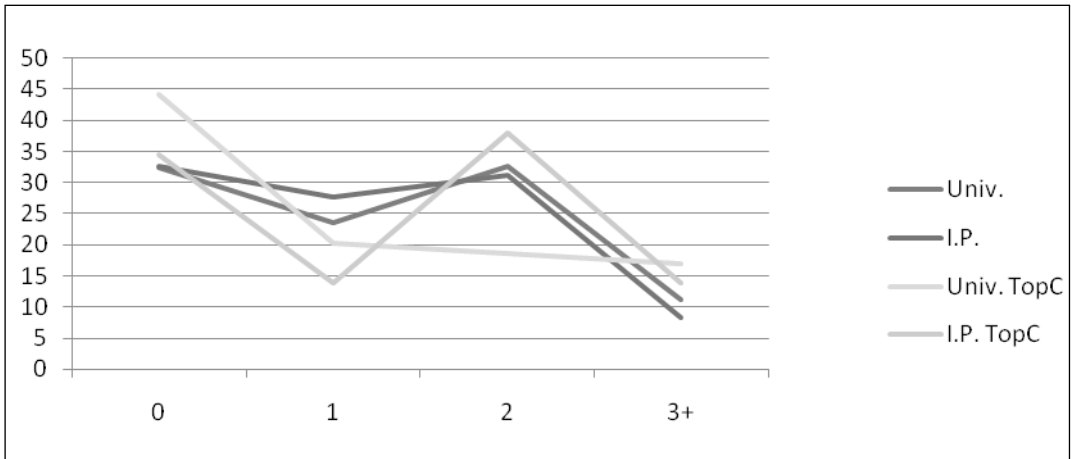


Relativamente a ter filhos e atingir o topo da carreira, os resultados são claros quanto ao facto de que, no que toca aos académicos das universidades, as pessoas que atingem o topo da carreira são maioritariamente (44,1%) aqueles que não têm filhos. Porém, nos politécnicos esta tendência não ocorre, uma vez que os resultados mostram uma percentagem considerável de académicos no topo da carreira (37,9%) que têm dois filhos, ultrapassando, até, a percentagem daqueles que afirmaram não terem filhos (34,5%). No que concerne especificamente as universidades, o facto de ter um, dois e três ou mais filhos está intimamente relacionado com o facto de chegar ao topo da carreira, ou seja, quantos mais filhos os académicos têm, maior é a sua tendência para demorar mais tempo a atingir

o topo da carreira académica (ver Gráfico 3). Focalizando a análise da população docente em geral, tais discrepâncias ficam claramente mitigadas, e não se verificam diferenças claras entre as tendências dos dois tipos de instituição.

Um outro aspeto interessante é o facto de que, apesar do que ficou anteriormente dito, os académicos que ocupam os lugares cimeiros da carreira, e especialmente nas universidades (16,9% dos académicos no topo da carreira, comparando com os 11,2% da população em geral), são os que apresentam maiores percentagens no número de filhos, quando comparados com a população docente em geral.

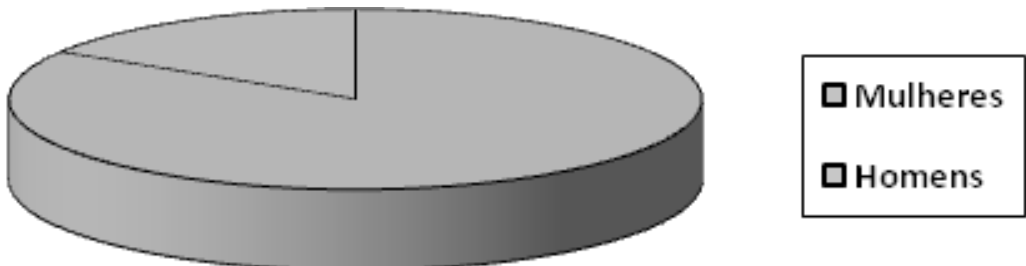
**Gráfico 3.** Número de filhos do pessoal docente universitário (Univ.) e politécnico (I.P.) (universo da população docente *versus* docentes no topo da carreira - TopC) %



A análise das pausas profissionais indicadas pelos respondentes revela uma diferença surpreendente entre os géneros. De facto, independentemente do tipo de instituição à qual os docentes estão ligados, bem como

da sua posição na estrutura hierárquica na carreira, são sempre as mulheres académicas que fazem mais pausas para prestar apoio a crianças ou a idosos.

**Gráfico 4.** Pausas laborais do pessoal docente em função do seu género %



Um outro aspeto que fez parte da nossa análise é o *background* sociocultural da população académica estudada. Os dados obtidos fornecem informação relativamente não apenas ao nível académico dos ascendentes (pai e mãe), mas também ao nível académico do cônjuge / companheiro(a).

Nos Gráficos 5a e 5b podemos observar graficamente uma comparação (percentual) por género, considerando o nível mais elevado

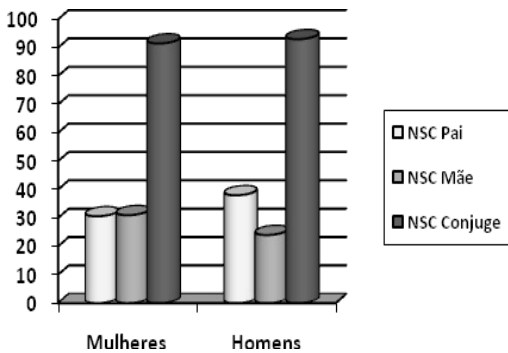
de educação (entrou e/ou completou o ensino superior) e o nível mais baixo de educação (entrou e/ou completou o ensino primário ou sem educação formal), não apenas do pai e da mãe, mas também do(a) atual companheiro(a). Assim, verifica-se que as mulheres académicas oriundas de famílias com um *background* sociocultural mais elevado tendem a ser integradas em famílias que apresentam uma maior paridade em termos educacionais que no caso dos homens académicos, uma vez

que a diferença entre a percentagem de pais e mães que possuem habilitações ao nível do ensino superior é idêntica, enquanto as famílias de origem dos homens académicos tendem a ser compostas por uma percentagem mais elevada de progenitores que possuem formação académica ao nível do ensino superior (38% dos pais *versus* 24% das mães). A grande maioria dos companheiros atuais dos académicos (percentagens sempre superiores a 91%), independentemente do

género, frequentaram e/ou concluíram o ensino superior.

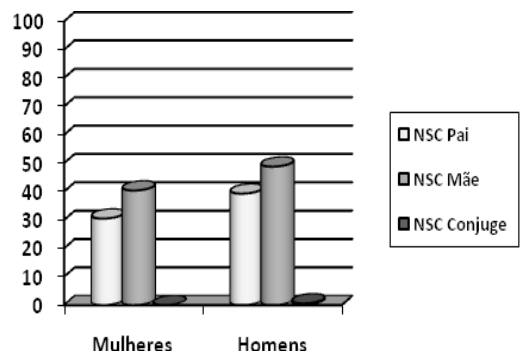
Por outro lado, relativamente aos níveis educacionais mais baixos da família de origem, a proveniência dos académicos homens tende a ser de famílias com menores recursos em termos educativos. De notar também que são as mães dos académicos (de ambos os sexos) que tendem a possuir um nível académico inferior.

**Gráfico 5.** *Background* sociocultural de origem em função do género %



**Gráfico 5a.** *Background* sociocultural elevado Gráfico

Analisando o *background* sociocultural, mas agora tendo em consideração o tipo de instituição de ensino superior à qual os académicos homens e mulheres estão ligados, não parecem existir diferenças consideráveis entre os dois grupos. Os universitários académicos apresentam percentagens ligeiramente mais elevadas quando nos focalizamos nas famílias de origem que possuem formação académica de nível superior (34,6% dos pais dos académicos universitários possuem formação terciária,

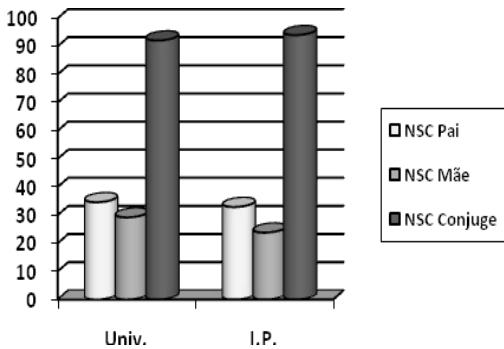


**5b.** *Background* sociocultural baixo

contra os 29,2% das mães, enquanto no que concerne os politécnicos, os pais apresentam uma percentagem de 32,9% e as mães uma percentagem de 23,8%).

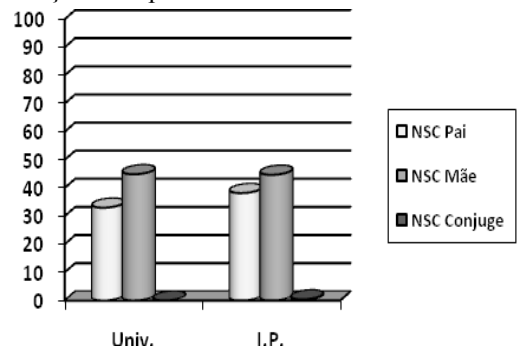
Nos casos em que a família de origem possui capital cultural inferior, a percentagem de pais é mais baixa nas universidades (33% contra 38,2% nos politécnicos), mas no que respeita às mães, a diferença é mínima (44,9% nas universidades *versus* 44,7% nos politécnicos).

**Gráfico 6.** Background sociocultural de origem em função do Tipo de IES %



**Gráfico 6a.** Background sociocultural elevado

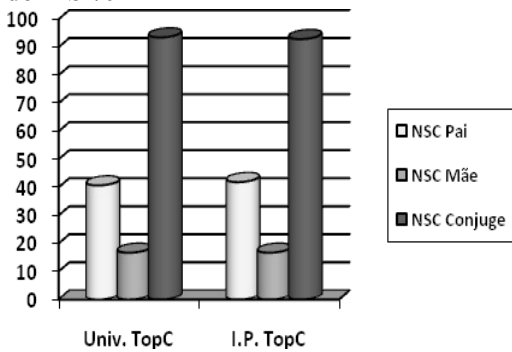
Quando analisado o background sociocultural de origem dos académicos que atingiram o topo da carreira, verifica-se que parecem não existir diferenças entre as universidades e os politécnicos quando estes provêm de famílias com capitais culturais mais elevados. No que diz respeito aos académicos provenientes de famílias com um nível sociocultural baixo, a tendência é para uma percentagem mais elevada



**Gráfico 6b.** Background sociocultural baixo

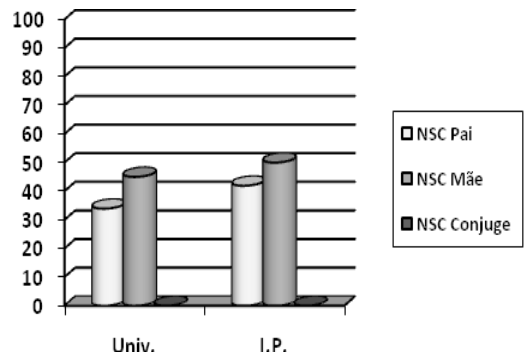
nos académicos dos politécnicos, considerando os níveis de literacia, quer dos pais (41,9% dos académicos dos politécnicos têm pais com educação primária ou mais baixa, contra 33,9% no caso dos académicos das universidades), quer das mães (50% dos académicos dos politécnicos têm mães com educação primária ou mais baixa, contra 45% no caso dos académicos das universidades).

**Gráfico 7.** Background sociocultural de origem dos docentes no topo da carreira em função do Tipo de IES %



**Gráfico 7a.** Background sociocultural elevado

É ainda de notar que, independentemente do background sociocultural de origem dos académicos homens e mulheres, parece existir uma clara tendência no sentido de uma paridade em termos educacionais entre os cônjuges/companheiros, em todos os critérios analisados (género, tipo de instituição e categoria da carreira académica).



**Gráfico 7b.** Background sociocultural baixo

## 5. REFLEXÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar e refletir sobre as principais evidências das características pessoais e trajetórias de carreira do pessoal docente em Portugal. Pretendeu-se ainda perceber qual a influência na carreira académica de variáveis como o género, a idade e o grupo sociocultural de origem.

Os principais resultados permitem concluir que existem, efetivamente, diferenças relacionadas com o género, na carreira académica portuguesa, que apresenta uma estrutura fortemente influenciada pela sua masculinização, que a tem vindo a caracterizar, desde há largas décadas. Apesar da presença feminina na carreira docente ter vindo a aumentar substancialmente, continua a assistir-se a uma notória segregação, não só horizontal (Carvalho & Santiago, 2008), mas também vertical, que caracteriza marcadamente o sistema de ensino superior português. Na verdade, as mulheres estão ainda sub-representadas nas categorias de topo da carreira académica, especialmente no ensino superior universitário. Ou seja, não obstante o facto de, nos últimos anos, se ter assistido a uma ligeira tendência para o aumento a presença das mulheres entre os docentes do ensino superior, a maioria dos académicos continua a ser do género masculino. Apesar de esta tendência prevalecer no ensino superior politécnico, a maioria do género masculino é menos representativa, ou seja, os resultados deste estudo parecem indicar que existe uma maior paridade em relação ao género no ensino superior politécnico, quando comparado com o ensino superior universitário.

Ao focalizar a análise na distribuição por género dos docentes no topo da carreira académica, foram encontradas diferenças significativas entre os dois subsistemas de ensino. Assim, analisando os académicos do ensino superior politécnico, as mulheres, apesar de ainda em minoria, têm vindo a aumentar a sua participação relativa. De facto, no mais alto nível da carreira do ensino superior politécnico parece manifestar-se uma maior paridade de género do que no corpo docente, tomado na sua generalidade. No caso concreto do ensino superior universitário, o hiato de género tende a acentuar-se de forma significativa quando a análise se concentra no topo da carreira, com clara vantagem para os docentes do sexo masculino.

Os resultados deste estudo apontam ainda para o facto de que a grande maioria dos académicos em Portugal possuem vínculos parentais, tendo entre um a dois filhos, não se notando diferenças em relação ao género. No entanto, são as mulheres académicas quem mais interrompe seu trabalho docente para prestar cuidados a descendentes e/ou ascendentes, preterindo, ainda que temporariamente, a sua atividade profissional. Quando se analisa os mesmos tópicos de investigação (ter filhos e suspender temporariamente a atividade profissional para cuidar de ascendentes ou descendentes) focalizando o pessoal docente no topo de carreira, torna-se notório que os docentes universitários, em geral, e em particular as docentes universitárias não têm, na sua maioria, qualquer encargo parental. Torna-se particularmente interessante verificar que esta tendência não se faz sentir no caso do ensino superior politécnico.

Quando se focaliza a análise no nível sociocultural de origem, verifica-se que as mulheres académicas provenientes de grupos socioculturalmente favorecidos tendem a integrar famílias que apresentam uma maior paridade educacional (ou seja, em que o agregado parental apresenta igualmente formação superior). O mesmo não acontece entre os homens académicos, uma vez que as suas famílias de origem tendem a ter uma maior participação percentual dos pais do ensino superior, em detrimento da formação académica das mães. Por outro lado, no caso dos académicos que provêm de famílias com baixo nível sociocultural, nota-se que são, principalmente, os homens que tendem a provir de famílias com menores recursos educacionais. Importa ainda realçar que são tendencialmente as mães que apresentam menores níveis de educação formal, quando comparadas com as habilitações literárias do núcleo parental de origem dos académicos, em geral.

Há ainda que dar relevância ao facto de os académicos portugueses apresentarem níveis

educacionais superiores aos dos seus pais, o que poderá configurar um notório movimento de ascensão social, confirmado pelo fenómeno de “endogamia social” que se nota, por exemplo, na escolha do parceiro. Assim, e independentemente da origem sociocultural e do género, existe uma tendência para a paridade educacional entre os cônjuges/companheiros, especialmente no caso dos docentes mais novos.

Assim, há que destacar a relevância da influência sociocultural na população docente portuguesa, na medida em que é visível não só um movimento de ascensão social, mas também um fenómeno de consolidação do capital cultural e científico familiar (Bourdieu, 1989).

## BIBLIOGRAFIA

- Amaral, A., & Teixeira, P. (2000). The rise and fall of the private sector in Portuguese higher education? *Higher Education Policy*, 13, 3, 245-266.
- Bagilhole, B., & Goode, J. (2001). The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers: A feminist investigation. *European Journal of Women's Studies*, 8, 2, 161-180.
- Bagilhole, B., & Robinson, E. (1997). A report on policies and practices on equal opportunities in employment in universities and colleges of higher education. London: Commission on University Career Opportunity, Committee of Vice-Chancellors and Principals of the Universities of the United Kingdom (CVCP).
- Crespo, V. (1993). Uma Universidade para os Anos 2000: O Ensino Superior numa Perspectiva de Futuro. Sintra, PT: Editorial Inquérito.
- CRUP (2005). Ensino Superior: Ordenamento da Oferta Formativa. Disponível em: [http://www.snesup.pt/htmls/\\_dlds/ordenamento\\_oferta\\_educativa2.pdf](http://www.snesup.pt/htmls/_dlds/ordenamento_oferta_educativa2.pdf).
- CVCP (Committee of Vice-Chancellors and Principals) (1991). Guidelines on Equal Opportunities. Londres: CVCP.
- EC-European Commission (2004). SHE Figures 2003- Women and Science, Statistics and Indicators. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Enders, J. (2000). Academic staff in Europe: Changing employment and working conditions. Comunicação apresentada na Conferência do Projecto Women in European Universities, Innsbruck, Áustria.
- Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., & Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspectives on Politics*, 6, 2, 215-233.
- OCES – Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2004). O sistema de ensino superior em Portugal. 1993-2003. Lisboa: Observatório da Ciência e do Ensino Superior, Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior.
- OCES - Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2005a). Evolução Por Categoria do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico Público: 1993 a 2004. Lisboa: Observatório da Ciência e do Ensino Superior, Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior.
- OCES - Observatório da Ciência e do Ensino Superior (2005b). Evolução Por Categoria do Pessoal Docente do Ensino Superior Universitário Público: 1993 a 2004. Lisboa: Observatório da Ciência e do

- Ensino Superior, Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior.
- OECD (2006). Higher Education, Quality and Efficiency. Meeting of the OECD Education Ministers. Background Report, Atenas, Grécia.
- Santos, C. (2002). The University of Porto: Roots and memories of the institution. Porto, PT: Cândido dos Santos e Universidade do Porto.
- Stout, P. A., Staiger, J., & Jennings, N. A. (2007). Affective stories: Understanding the lack of progress of women faculty. *NWSA Journal*, 19, 3, 123-144.
- Taylor, J., Graça, M., Machado, M. L., & Sousa, S. (2007). Portugal: Adapting in order to promote change”. In W. Locke, & U. Teichler (Eds.). *The Changing Conditions for Academic Work and Careers in Select Countries*. Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel.
- Thomas, K.M.; Bierema, L.; Landau, H. (2004). Advancing women’s leadership in academe: New directions for research and HRD practice. *Equal Opportunities International*, 23, 7/8, 62-77.
- University College London. UCL Equal Opportunity Policy Statement. Disponível em: [http://www.ucl.ac.uk/hr/docs/equal\\_opportunity.php](http://www.ucl.ac.uk/hr/docs/equal_opportunity.php). Acesso em 11 de Maio 2009.