

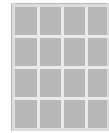


(DES)IGUALDADE

COMO MUDAR O PARADIGMA?



O Instituto Miguel Galvão Teles propôs uma reflexão sobre a igualdade de género no contexto do ensino, visando identificar ferramentas que possam contribuir para contrariar a genética sociológica que promove a desigualdade.



MLGTS
INSTITUTO MIGUEL GALVÃO TELES

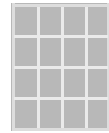
N.º 2 | NOVEMBRO | 2016

MORAIS LEITÃO GALVÃO TELES SOARES DA SILVA



IGUAL
DESIGUAL

CONTRIBUTOS PARA A
META CIVILIZACIONAL
DA IGUALDADE



PORQUÊ REFLETIR SOBRE A (DES)IGUALDADE?

Igualdade de Género & Igualdade no Ensino. Foi sobre esta dialética que o Instituto Miguel Galvão Teles (IMGT) convidou a refletir, num debate que, a 13 de outubro, reuniu um leque de oradores que, pela diversidade das origens académicas e das vidas profissionais, permitiu uma visão alargada sobre a realidade portuguesa. Mas porquê refletir sobre a (des)igualdade? A palavra aos coordenadores do IMGT – Rui Patrício, Leonor Botto e Martim Krupenski:

- Porque o Instituto pretende estar aberto e atento à sociedade, e também ao seu serviço numa perspetiva cívica e formativa, pelo que não poderia deixar de escolher um tema tão atual e importante como este.
- Porque não é possível desligar o Instituto da pessoa que lhe deu nome: Miguel Galvão Teles foi um homem com uma enorme cultura, um estudioso da filosofia como poucos, um ator político e um homem

curioso, interessado e aberto ao mundo. O Instituto respeita e reflete necessariamente o ADN de Miguel Galvão Teles e, nessa medida, o tema escolhido, pela sua importância, atualidade e transversalidade epistemológica, deixá-lo-ia seguramente satisfeito.

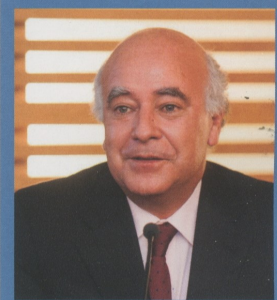
- Porque se trata também uma preocupação da nossa sociedade de advogados, pelo que o IMGT não poderia deixar de ter isso em conta.

IGUALDADE NO ENSINO PORQUE...

Afunilando o tema da (des) igualdade para além do género, o IMGT escolheu debruçar-se sobre o ensino, uma escolha que os coordenadores justificam com a constatação de quão fortemente a “genética sociológica” condiciona o desenvolvimento pessoal e toda a vida futura de crianças: “É óbvio que essa é uma realidade muitíssimo complexa e que está longe de se relacionar apenas com o ensino, mas a igualdade no ensino (e aqui pensamos essencialmente

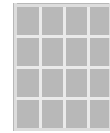
em igualdade de oportunidades e de meios de acesso) pode seguramente mitigar as injustiças do acaso, dessa tal genética sociológica que é tão acidental quanto limitativa”. Ora, “pela importância que a escola tem no desenvolvimento pessoal, a desigualdade no ensino assume uma intensidade particular e, em contraponto, instrumentos geradores de igualdade no ensino podem funcionar de modo muitíssimo positivo enquanto

promotores de igualdade”. Para aprofundar, de modo sério e científico e o menos apolítico possível, quais os instrumentos mais eficazes, o IMGT convidou juristas, cientistas políticos, economistas, gestores, pediatras, matemáticos, engenheiros, cujo único denominador comum é o de serem pessoas que estudaram e pensaram no tema com profundidade, enquanto parte integrante das respetivas vidas académicas ou profissionais.



**NUNO GALVÃO
TELES**
Managins Partner
da MLGTS

A igualdade é uma questão muito cara à Moraes Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados. Isso mesmo assegurou o managing partner, Nuno Galvão Teles, nas palavras finais da conferência, sustentando que uma organização moderna que não enfrente a questão da igualdade está, a prazo, condenada ao insucesso. Prescindir do talento feminino é, afirmou, um passo na direção do suicídio. O primado deve ser o da competência e do mérito, sendo que as mulheres devem concorrer sempre em pé de igualdade com os homens.



“HÁ PERDA DE VALOR NA CADEIA DE CAPITAL DE GÊNERO”

À sociedade, em geral, e o sistema empresarial, em particular, estão a destruir valor que ajudaram a criar ao dar menos oportunidades profissionais e salariais às mulheres. A convicção é do presidente do Conselho de Administração do Novo Banco, António Ramalho, convidado a proferir a intervenção de abertura da conferência, enquadrando o tema e semeando pistas para a reflexão subsequente. O gestor começou por apresentar números que atestam um desequilíbrio no próprio sistema de ensino, na medida em que durante o secundário não existe distinção assinalável entre géneros, situação que muda no ensino superior, com uma clara taxa de feminização. Desde logo ao nível da entrada, mas mais acentuada ao nível da saída. Isto significa que há um desvio do investimento público no ensino superior a favor das mulheres. Em termos de empregabilidade a taxa feminina é quase idêntica à masculina, o que não é comum em culturas com influência nórdica ou norte-americana, onde há mais homens no mercado de

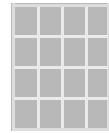
trabalho. Já no que respeita aos salários, o gap é desfavorável às mulheres, “ao contrário do que seria de esperar”, porque há 30 anos que saem mais mulheres da universidade do que homens. Ou seja, afirmou António Ramalho, não está a haver um aproveitamento adequado do investimento que é realizado no ensino superior, com o setor privado a registar um maior desequilíbrio do que o público. Ao nível das chefias, a diferença é ainda mais significativa, na ordem dos 20,5%, além de que a taxa de feminização dos conselhos de administração é residual: não há uma única mulher presidente entre as empresas cotadas do PSI 20. Na ótica do gestor, impõe-se fazer uma análise cuidada deste desvio. “Não podemos fazer este investimento no ensino superior e depois não nos reorganizarmos na sociedade no sentido de lhe dar resposta. Está a haver destruição de valor pelo facto de não potenciarmos esse talento”, sustentou. É um problema que, disse, os gestores têm de endereçar de forma séria. Nesse contexto, considerou

necessário, entre outras medidas, o incremento das políticas de conciliação entre a vida pessoal e profissional, no entendimento de que “é seguramente” dos elementos mais destruidores” do potencial feminino. Para reflexão deixou a questão de saber se serão precisos ou não elementos aceleradores. Na sua opinião, são necessários, tanto mais que não há qualquer tipo de accountability da desigualdade de género. E nesse sentido defendeu a ideia de efeitos fiscais discriminados, de modo a não reduzir o desperdício do investimento que foi feito no talento feminino. Defendeu também uma alteração no atual modelo organizativo das empresas, não lhe parecendo “aceitável” que se espere disponibilidade total das pessoas. Concluiu afirmando que há vantagens do ponto de vista competitivo em potenciar o talento das mulheres, tanto mais que Portugal é um país com mulheres que gostam de trabalhar e com mulheres bem preparadas. “Não pode haver este absurdo de perda de valor na cadeia de capital de género”.



ANTÓNIO RAMALHO
Presidente do Conselho de Administração do Novo Banco

“NÃO PODE HAVER ESTE ABSURDO DE PERDA DE VALOR NA CADEIA DE CAPITAL DE GÊNERO”



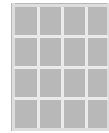
DIFERENÇA OU DISCRIMINAÇÃO?

O primeiro painel da conferência abordou a dialética igualdade – desigualdade de género sob diferentes perspetivas, a começar pela jurídica, levada ao auditório da MLGTS por Maria Lúcia Amaral, ex-vice-presidente do Tribunal Constitucional e professora na NOVA Direito. Começou por recordar que o princípio da igualdade entre homens e mulheres foi “o esteio silencioso” para que a grande revolução do século XX se efetuassem, estando presente em todos os textos jurídicos fundamentais. Isso não impede, porém, que subsista no espaço público, “mesmo naquele que deveria ser mais qualificado”, uma “grande desinformação” sobre a importância deste princípio. O que leva, nomeadamente, a confundir a igualização jurídica com a igualização fática, desconsiderando a intenção performativa do Direito.

De natureza distinta foi a visão apresentada pelo pediatra Mário Cordeiro, que questionou se as diferenças biológicas entre sexos serão, ou não, condicionantes. A nível do cérebro, por exemplo, há diferenças “muito grandes”, nomeadamente no que respeita ao sistema de reatividade perante o perigo, à gestão do humor e das emoções. E há depois diferenças que resultam da evolução antropológica e que justificam, por exemplo, que o campo visual dos homens seja mais curto e que eles sejam pluritasking, mas não multitasking como as mulheres. E que justificam, também, que os homens sejam mais imediatistas, enquanto as mulheres têm noção das prioridades e sabem adiar a recompensa – o que poderá explicar o maior sucesso universitário. Por sua vez, Maria Antónia Torres Gonçalves, sócia da PwC, partilhou com a plateia

o interesse da consultora por estas questões, o qual se prende com a gestão do talento e com o impacto da diversidade no desempenho da organização. Da sua experiência, o que se verifica é que o recrutamento é relativamente paritário, mas há um determinado momento em que as mulheres “desaparecem” – é o momento em que optam por ter filhos, mas também é aquele em que, provavelmente, mais valor acrescentam à organização. Ora, isto coloca problemas às organizações, inclusive ao nível das cúpulas, pois está provado que as decisões que resultam de um board muito similar na tipologia dos seus membros são diferentes das tomadas por um board com diversidade, de género mas não só. Para o debate contribuiu também Luís Aguiar-Conraria, professor de Economia da Universidade do Minho, que chamou a atenção para a dificuldade de estudar a

discriminação: o ideal, disse, seria comparar duas pessoas ideais em tudo exceto no sexo. Ainda assim deu exemplos de estudos internacionais sobre discriminação salarial envolvendo nomeadamente pessoas que mudaram de sexo e que confirmam o desvio negativo para as mulheres: mostrou que homens que mudaram para o sexo feminino ficaram a ganhar menos 10 por cento, enquanto mulheres que passaram para o sexo masculino ficaram a ganhar mais 7,5 por cento. Em Portugal, o gap salarial é na ordem dos 23 por cento entre homens e mulheres com o mesmo perfil, com um estudo em curso na Universidade do Minho a permitir concluir que as mulheres têm menor acesso do que os homens às profissões melhor remuneradas. A este primeiro nível de discriminação junta-se um segundo: é que dentro da mesma ocupação, a discriminação persiste.



MARIA LÚCIA AMARAL
 Professora Catedrática na NOVA Direito

“Legislar significa, por definição, diferenciar. Ao legislador, exige-se a perceção das diferenças. E embora o legislador deva diferenciar, há diferenças que são inadmissíveis e que as nossas concepções partilhadas de justiça consideram moralmente abjetas. Há diferenças que são proibidas. Chamamos-lhes

as categorias suspeitas. São todas aquelas características pessoais que são fundamentais para a construção da identidade de cada um e que não podem ser usadas para excluir esse ‘cada um’ do universo jurídico que é aplicável para os demais. O género é uma dessas categorias suspeitas”



MÁRIO CORDEIRO
 Pediatra

“Há diferenças entre homens e mulheres e isto resulta da nossa evolução biológica, que tem a ver com a nossa evolução antropológica. E nós evoluímos mas evoluímos muito lentamente e só quando os nossos genes tiverem a certeza absoluta de que qualquer alteração se justifica é que mudam”



LUÍS AGUIAR-CONRRARIA
 Professor de Economia da Universidade do Minho

“O que tem de se saber é o que um homem com determinadas qualificações ganha comparado

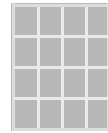
com uma mulher com as mesmas qualificações. Essa é que é a questão”



MARIA ANTÓNIA TORRES GONÇALVES
 Sócia da PwC

“A igualdade de género tornou-se uma bandeira nas políticas da União Europeia e há uma razão. É que se se pretende

um determinando ritmo de crescimento não há outra maneira a não a entrada em força das mulheres no mercado de trabalho”.



UMA VISÃO SOBRE O ENSINO NÃO SUPERIOR

O ex-conselheiro do Conselho Nacional de Educação Alexandre Homem de Cristo foi o primeiro orador do painel sobre a igualdade e desigualdade no ensino não superior. E começou por estabelecer uma correlação entre o sucesso escolar e as habilitações académicas das mães, considerando que este indicador é um dos que melhor ajuda a prever o desempenho escolar dos alunos. Chamou a atenção para a melhoria dos dados sobre Portugal nas estatísticas europeias, mas notou que ainda subsiste um elevado número de reprovações e um baixo índice de inclusão social nas escolas, com a rede pública a reproduzir a segregação residencial. O sistema educativo – lamentou – não consegue vencer as desvantagens sociais dos alunos.

Já Maria Eugénia Ferrão da Silva, professora na Universidade da Beira Interior, questionou a validade do sistema de retenção de alunos enquanto oportunidade para aprenderem os objetivos que não alcançaram no ano letivo. Recordou que Portugal é o pior país da OCDE em percentagem de alunos retidos no primeiro ciclo do ensino básico, sustentando que a retenção precoce é um forte preditor da retenção tardia e afirmando que há uma maior probabilidade de abandono precoce

do ensino por parte de alunos com experiência de retenção. Também Maria Azevedo, cofundadora da Teach for Portugal, defendeu que a retenção não parece ser uma oportunidade para os alunos. E retomou a questão da escolaridade

dos pais para afirmar que o problema se perpetua. Deixou algumas críticas ao sistema educativo, nomeadamente por condicionar o sucesso ao valorizar as boas notas em vez da aprendizagem. E deixou igualmente algumas recomendações, entre elas

a de professores mais qualificados e orientados para a excelência e de uma sala de aulas com expectativas elevadas para todos os alunos, sem preconceitos, e com um investimento na capacidade de liderança pessoal dos intervenientes.



**ALEXANDRE
 HOMEM CRISTO**
 Ex-conselheiro do
 Conselho Nacional
 de Educação

“No debate político confunde-se igualdade com equidade. A confusão não é inócua. Através dela geram-se mitos de igualdade que mascaram problemas reais. E esses problemas carecem de debate soluções”



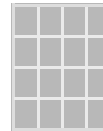
**MARIA EUGÉNIA
 FERRÃO DA SILVA**
 Professora na UBI

“Decerto que a capacidade educativa instalada nas escolas consegue diagnosticar e consegue resolver atempadamente o problema [do insucesso], evitando que o aluno tenha de repetir o ano letivo para aprender o que não aprendeu durante o ano”



MARIA AZEVEDO
 Cofundadora da Teach
 for Portugal

“Um dia todas as crianças provenientes de comunidades socioeconomicamente desfavorecidas terão acesso a uma educação que lhes garanta oportunidades que reflitam o seu máximo potencial de desenvolvimento, não limitadas por injustiças sociais”



CONDICIONANTES NO ENSINO SUPERIOR

O cenário da (des)igualdade no ensino superior começou por ser abordado por Pedro Carneiro, professor de Economia no University College London, que se socorreu de números para ilustrar, mais uma vez, a influência da escolaridade dos pais: os pais com ensino superior representam 9 por cento da população mas os filhos constituem 35 por cento da população universitária, sendo que os pais sem ensino secundário correspondem a 80 por cento da população e os respetivos filhos a 50 por cento dos universitários. No seu entender, não é possível falar de desigualdade no acesso ao ensino superior sem falar no que acontece antes no percurso de vida do aluno, sendo imperativo intervir precocemente sob pena de haver maior dificuldade na recuperação dos atrasos.

Do mesmo modo, Ana Balcão Reis, professora da Universidade Nova de Lisboa, sustentou a necessidade de recuar ao ensino básico, considerando-o determinante para o que acontece no superior. É que, disse, a desigualdade vê-se cedo, logo nas provas do 4.º ano, com os alunos mais desfavorecidos a “perderem-se” no sistema de ensino por abandono precoce ou a seguirem pela via profissionalizante. Quanto à desigualdade de género, vai-se acentuado, com os rapazes a ficarem em desvantagem na via de ensino do secundário. Já no ensino superior, identificou outras questões: as habilitações maternas deixam de ponderar, verificando-se que os alunos com Serviços de Ação Social Escolar tendem a ter notas mais altas e a

acabar o curso mais depressa, sendo que os alunos deslocados enfrentam mais dificuldades.

Também professor de Economia mas da Universidade do Minho, Miguel Portela debruçou-se sobre as alterações introduzidas com o processo de Bolonha e que conduziram ao aumento do número de pós-graduados no mercado, com consequências a nível salarial para os licenciados. O que acontece é que as empresas passaram a fazer a distinção entre licenciados pré-Bolonha e licenciados pós-Bolonha, a desfavor destes. Os licenciados estão a ter mais dificuldade no acesso a ocupações agora dominadas por pós-graduados, confirmando um fenómeno de sobre escolarização.

A última interveniente no painel foi Margarida Lima Rego, professora de Direito na Universidade Nova e advogada na MLGTS, que deu a conhecer a realidade da sua turma atual: 73 por cento dos alunos são mulheres. São “números bons”, mas “ainda há uma camada de alunas que não se sente suficientemente incentivada para atingir a primeira linha”. E o primeiro desafio dos professores é, disse, tentar contrariar as pressões sociais e espicaçar alguma falta de atitude para que atinjam o potencial e o êxito escolar. O segundo desafio visa as mulheres a quem já não falta atitude mas que precisam dos instrumentos para fecharem o gender gap: é que a igualdade não significa o apagar das diferenças, precisando as mulheres de descobrir qual a melhor estratégia para conquistarem o espaço público.



ANA BALCÃO REIS
 Professora da Universidade Nova de Lisboa

“Os dados sugerem alguma desigualdade, quer em termos de género, quer de meio socioeconómico. Como se resolve isso? Claramente indo às bases. E pensar um pouco como é que o sistema está a lidar com as características dos rapazes”



MIGUEL PORTELA
 Professor de Economia mas da Universidade do Minho

“Enquanto a progressão dentro da profissão é uma ação condicionada pela empresa, a decisão para o curso em que se vai é uma opção da pessoa mas também do meio social onde vive. Uma parte da diferença salarial resulta exclusivamente de opções do indivíduo ou da família”



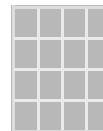
PEDRO CARNEIRO
 Professor de Economia no University College London

“Discutir igualdade de oportunidade no acesso à universidade implica falar de desigualdades que aparecem muito antes na vida da criança”



MARGARIDA LIMA REGO
 Professora de Direito na Universidade Nova e Of Counsel da MLGTS

“Enquanto professores, cabe-nos assegurar o que a Constituição nos diz e um dos desígnios é a promoção do direito à igualdade de géneros no êxito escolar”



INSTITUTO MIGUEL GALVÃO TELES

MORAIS LEITÃO
GALVÃO TELES
SOARES DA SILVA

Rua Castilho, 165
1070-050 Lisboa
Tel.: (+351) 213 817 400
Fax: (+351) 213 817 499
mlgtslisboa@mlgs.pt

www.mlgts.pt