

# Policy Paper

ENDOGAMIA ACADÉMICA NO ENSINO SUPERIOR

janeiro 2024

**OBSERVATÓRIO DA EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
ENSINO SUPERIOR DA SEDES**

**Título**

Endogamia Académica no Ensino Superior

**Autores**

Observatório da Educação, Ciência e Ensino Superior da Sedes  
João Oliveira Baptista e Cláudia Sarrico (Relatores)

**Data**

Janeiro de 2024

## ENDOGAMIA ACADÉMICA NO ENSINO SUPERIOR

### INTRODUÇÃO E DIAGNÓSTICO

O conceito de endogamia académica<sup>1</sup> (*academic inbreeding*) usualmente refere-se a situações de imobilidade profissional em que um docente do ensino superior desenvolve a sua atividade profissional na mesma universidade ou faculdade em que recebeu a sua formação académica original, sem nunca ter tido, na sua carreira, qualquer experiência profissional significativa em entidades externas. Por exemplo noutras instituições de ensino ou investigação, em empresas, em entidades governamentais ou do sector social.

De acordo com o relatório<sup>1</sup> publicado em 2017 pela Direção-Geral de Estatística de Educação e Ciência (DGEEC), o problema de uma instituição de ensino superior ter uma proporção excessiva de docentes nestas condições é o risco de isso gerar "... uma comunidade académica menos diversa, mais fechada sobre si mesma, com menor abertura a ideias externas e com maior dificuldade de integração em redes de investigação nacionais e internacionais. Significa ainda que, nos concursos institucionais para posições académicas, os candidatos internos à instituição prevalecem sistematicamente."

A endogamia académica é um fenómeno antigo e presente em muitos sistemas de ensino superior, embora em graus diferentes. Os seus efeitos negativos na cultura de inovação, na integração internacional e na qualidade da produção científica de um departamento ou faculdade são descritos em numerosos estudos académicos da especialidade.<sup>2, 3, 4, 5, 6, 7</sup>

Além disso, quando os candidatos internos à instituição prevalecem sistematicamente nos concursos para as posições de carreira, os quais devem ser concursos abertos e internacionais, nas palavras da legislação nacional do estatuto da carreira docente universitária, levantam-se preocupações públicas legítimas sobre o verdadeiro grau de isenção e seleção meritocrática prevalecente nestes concursos<sup>2</sup>.

Uma cultura de endogamia académica distorce as dinâmicas internas da instituição, acentuando as relações hierárquicas e aumentando a dependência dos docentes em categorias mais baixas da carreira face aos docentes em categorias seniores, pois são estes últimos quem tipicamente gere os procedimentos concursais da instituição<sup>2</sup>.

Os indicadores estatísticos nacionais apresentados pela DGEEC<sup>8</sup>, baseados em dados reportados pelas próprias instituições, informam-nos que, no ano letivo de 2021/22, entre os docentes doutorados que ocupavam posições de carreira em universidades públicas portuguesas, cerca de 68% trabalhavam na mesma instituição em que se haviam doutorado; cerca de 19% tinham obtido o doutoramento no estrangeiro; e apenas 14% se

havam doutorado numa instituição portuguesa diferente daquela em que agora trabalhavam. A mobilidade académica em Portugal é, portanto, bastante reduzida.

Estes números globais escondem uma grande heterogeneidade entre diferentes instituições de ensino superior e, sobretudo, entre faculdades e escolas das diversas áreas disciplinares.

Os dados referenciam duas unidades orgânicas em que a maioria dos docentes de carreira se doutorou no estrangeiro, entre as quais se destaca a faculdade de economia da Universidade Nova de Lisboa, em que 86% dos docentes se doutoraram no estrangeiro, 10% noutra instituição portuguesa e apenas 4% se doutoraram na própria Universidade Nova. Ao mesmo tempo, existem pelo menos 10 faculdades em que mais de 90% dos docentes de carreira se doutoraram na própria instituição. Os casos mais extremos são os das faculdades de direito da Universidades de Coimbra e de Lisboa, em que praticamente a totalidade dos seus docentes de carreira (100% e 99%, respetivamente) são doutorados da casa. Por outras palavras, até ao ano de 2021/22, nenhum doutorado na Universidade de Lisboa tinha sido aceite num concurso organizado pela faculdade de direito da Universidade de Coimbra, e vice-versa.

Com registos desta natureza, muitos doutorados de certas áreas já não se darão ao trabalho de apresentar candidaturas a outras instituições que não seja aquela onde se formaram. Sabem que “não têm hipóteses” contra os candidatos internos da casa.

Se um jovem pretende ser docente numa faculdade nacional que evidencia uma cultura endogâmica, então candidatar-se a um doutoramento noutra faculdade nacional ou internacional, por mais prestigiada que esta seja, por mais avançada que seja a investigação aí desenvolvida, é na verdade um passo contraproducente para o objetivo profissional do jovem. A mobilidade académica dos jovens e a disseminação do conhecimento é fortemente desincentivada pela cultura endogâmica.

## **COMPARAÇÃO INTERNACIONAL**

Não existem dados internacionais comparáveis sobre os níveis de endogamia académica nos vários países da OCDE<sup>9</sup>. Estimativas apresentadas em artigos científicos<sup>7,10</sup> apontam para uma incidência significativamente maior nos países do sul da Europa, como Portugal, Espanha e Itália, por comparação com os países do norte da Europa.

Adicionalmente, os resultados mais recentes do projecto europeu *Mobility Patterns and Career Paths of EU Researchers* (MORE4) fornecem dados importantes<sup>11</sup> sobre a

mobilidade e percursos de carreira dos investigadores e docentes em instituições de ensino superior com base num inquérito levado a cabo em 2019-2020 (more-4.eu). O posicionamento de Portugal relativamente a outros países da Europa é particularmente extremado, como ilustram os seguintes indicadores:

#### *§ Situação laboral dos investigadores/docentes*

- **Duração do emprego actual:** Portugal tem a 2.<sup>a</sup> duração mais elevada entre os países da UE, a seguir a Espanha (média de 17 anos face a 13.5 anos na UE).
- **Satisfação com aspectos relacionados com a carreira:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (51% face a 75% na UE).

#### *§ Mobilidade dos investigadores/docentes*

- **Nunca trabalharam fora do país após o doutoramento:** Portugal tem a 2.<sup>a</sup> percentagem mais elevada entre os países da UE, após a Croácia (69% face a 49% na UE).
- **Trabalharam fora do setor Ensino Superior após o doutoramento:** Portugal tem a percentagem mais baixa entre os países da UE (18% face a 24% na UE).

#### *§ Perceção dos investigadores/docentes sobre o recrutamento nas IES nacionais*

- **Concursos suficientemente publicitados no exterior:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (73% concordam face a 87% na UE).
- **Recrutamento suficientemente transparente:** Portugal tem o 3.<sup>o</sup> valor mais baixo entre os países da UE (72% concordam face a 81% na UE).
- **Recrutamento baseado no mérito:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (67% concordam face a 83% na UE)

#### *§ Perceção dos investigadores/docentes sobre a progressão na carreira nas IES nacionais*

- **Planos de carreira transparentes:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (60% concordam face a 76% na UE).
- **Progressão na carreira por mérito:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (45% concordam face a 74% na UE).
- **Obtenção de contrato estável baseada no mérito é a prática comum:** Portugal tem o valor mais baixo entre os países da UE (45% concordam face a 73% na UE).

Em vários países existem normas legais ou informais que impedem, ou pelo menos dificultam fortemente, as práticas de endogamia académica<sup>12, 13</sup>. Por exemplo, na Alemanha, os docentes nas posições iniciais da carreira que queiram progredir para posições permanentes mais elevadas devem candidatar-se a instituições diferentes daquela em que atualmente trabalham, o que elimina de forma muito transversal as práticas de favorecimento dos candidatos internos nos concursos. Em França, os concursos para a carreira docente universitária têm tradicionalmente uma primeira fase organizada a nível nacional, na qual as faculdades não controlam diretamente os júris de seleção e a ordenação dos candidatos. Nos Estados Unidos, são frequentes as normas a nível institucional que dificultam fortemente a contratação pelas universidades dos seus próprios diplomados.

Em Portugal, as normas vigorosas são tradicionalmente inexistentes, tanto a nível nacional como institucional. No plano das instituições, uma exceção histórica assinalável é a política interna da faculdade de economia da Universidade Nova de Lisboa, que, desde os anos 80 do século passado, desencoraja a contratação dos seus próprios diplomados. No plano dos normativos legais a nível nacional, o atual estatuto da carreira docente prevê que as posições de carreira sejam atribuídas através de concursos abertos e internacionais, decididos por um júri composto por elementos maioritariamente externos à instituição. Contudo, a escolha dos elementos externos do júri é deixada inteiramente a cargo da instituição, pelo que, na ausência de normas institucionais fortes, as recomendações do estatuto da carreira docente se têm revelado ineficazes no combate às práticas de endogamia.

Por um lado, é compreensível que seja mais difícil aplicar em Portugal normas transversais de mobilidade semelhantes às alemãs, uma vez que, num sistema científico de reduzida dimensão, um docente poderá não conseguir encontrar um outro departamento universitário em Portugal suficientemente competitivo ou interessado na sua especialidade, além daquele em que agora trabalha. Por outro lado, estas situações minoritárias dificilmente poderão ser utilizadas para justificar os numerosos casos em que 80, 90 ou 100% dos docentes de carreira de uma faculdade são diplomados da casa, ou a inexistência de políticas institucionais eficazes para prevenir a endogamia.

## **PROPOSTAS DA SEDES**

### **1. Informação pública e transparência**

Divulgação anual regular, por parte do Ministério, de indicadores estatísticos sobre endogamia académica nas diversas instituições públicas de ensino superior e respetivas unidades orgânicas, à semelhança dos relatórios pontuais publicados em 2017 e 2023. Devem ser divulgados indicadores de endogamia relativos à totalidade dos docentes da unidade orgânica, separando docentes de carreira e docentes convidados, e indicadores abrangendo apenas as contratações mais recentes (ex. as realizadas nos últimos dois anos). Isto ajudará a perceber qual é a atual política de contratações da unidade.

### **2. Mobilidade nos pós-doutoramentos**

Valorizar a mobilidade inter-institucional nos financiamentos públicos de contratos individuais de investigação pós-doutoral. Por exemplo, a FCT pode ajustar os critérios de avaliação das candidaturas de forma a valorizar aquelas que prevejam a disseminação inter-institucional do conhecimento. Por outras palavras, candidaturas a pós-doutoramentos que prevejam mudança de instituição terão maior probabilidade de ser financiadas diretamente pela FCT. Nos casos em que a mudança de instituição implique um deslocamento regional do investigador (por exemplo, de Lisboa para uma região autónoma, ou vice-versa), o contrato financiado pode também prever um suplemento remuneratório para mitigar as despesas associadas à mudança.

### **3. Ingresso na carreira**

Nos concursos para professor auxiliar nas instituições públicas, introduzir como requisito a existência de alguns anos de experiência profissional externa à instituição, por exemplo através da satisfação de uma das seguintes condições:

- 1)** Ser titular de um diploma de doutor atribuído por instituição de ensino superior, nacional ou estrangeira, diferente da instituição de ensino superior em que se enquadra o concurso.
  
- 2)** Ter experiência profissional significativa em entidades públicas ou privadas fora do âmbito da instituição de ensino superior em que se enquadra o concurso.

Instituições que não utilizem requisitos desta natureza, continuando a recrutar professores auxiliares sem experiência profissional externa em números significativos (por exemplo, em mais de 10% dos novos recrutamentos), devem ser penalizadas na avaliação institucional externa e, eventualmente, numa percentagem do seu financiamento público (ver a proposta 5).

#### **4. Renovação nos cargos institucionais**

Valorizar a renovação institucional e a limitação de mandatos consecutivos dos membros dos conselhos superiores das instituições de ensino superior públicas e respetivas unidades orgânicas (ex. conselhos científico e pedagógico). Por exemplo, os membros dos conselhos superiores não devem poder ocupar o cargo por mais de 6 anos consecutivos, seguindo-se um período de nojo com duração não inferior a metade da duração do período anterior de ocupação do cargo. As instituições e unidades orgânicas com regras desta natureza vertidas nos seus estatutos devem ser premiadas, por exemplo, na avaliação externa institucional (ver a proposta 5).

#### **5. Avaliação institucional externa**

No âmbito da avaliação geral das instituições de ensino superior, realizada regularmente pela A3ES, aprofundar o domínio dedicado à qualidade dos processos de recrutamento, avaliação e promoção de docentes por parte das instituições públicas. Neste domínio devem ser avaliadas as políticas de recrutamento implementadas pela instituição, incluindo uma componente sobre as políticas de combate à endogamia, bem como a boa monitorização da sua eficácia através de indicadores estatísticos relativos às contratações e promoções nas diversas unidades orgânicas da instituição. Instituições sem políticas eficazes de combate à endogamia devem ser penalizadas na avaliação.

Para que a avaliação institucional seja conseqüente, uma percentagem (inicialmente pequena) do financiamento público das IES deve ser proporcional aos resultados obtidos na avaliação. É importante transmitir um sinal claro às instituições que a contratação de pessoal com fundos públicos deve ser fortemente transparente e utilizar as melhores práticas de recrutamento aberto.

#### **6. Intercâmbios académicos entre instituições**

Para mitigar a atual situação de fechamento endogâmico de algumas instituições sobre si mesmas, o Ministério e as IES devem promover programas de intercâmbio temporário de



docentes entre instituições de ensino superior nacionais, ou entre instituições de ensino superior e outras entidades públicas ou privadas. Adicionalmente, deve-se promover a mobilidade internacional no âmbito de programas de intercâmbio, como o programa Erasmus+ na Europa ou o programa Fulbright, entre outros.

## REFERÊNCIAS

1. A. Domingos, J. Baptista (2017): “Indicadores de endogamia académica nas instituições públicas de ensino universitário”, Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência. (<https://www.dgeec.medu.pt/api/ficheiros/657ae2d4c02216ed489b9a34>)
2. P. Altbach, M. Yudkevich, L. Rumbley (2015): “Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem”, in *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education: Global Perspectives*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
3. H. Horta, F. Veloso, R. Grediaga (2010): “Navel Gazing: Academic Inbreeding and Scientific Productivity”, *Management Science*, 56.
4. H. Horta (2013): “Deepening our understanding of academic inbreeding effects on research information exchange and scientific output: new insights for academic based research”, *Higher Education*, 65.
5. O. Tavares, V. Lança, A. Amaral (2017): “Academic Inbreeding in Portugal: Does Insularity Play a Role?”, *Higher Education Policy*, 30.
6. O. Tavares, C. Sin, C. Sá, S. Bugla, A. Amaral (2021): “Inbreeding and research collaborations in Portuguese higher education”, *Higher Education Quarterly*.
7. M. Seeber, B. Lepori (2014): “The Internationalization of Higher Education Institutions”, in *Knowledge, Diversity and Performance in European Higher Education: A Changing Landscape*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
8. A. Saavedra *et al.* (2023): “Indicadores de endogamia académica nas instituições públicas de ensino universitário 2021/2022”, Direção-Geral de Estatísticas de Educação e Ciência. (<https://www.dgeec.medu.pt/api/ficheiros/657ae301c02216ed489b9a37>)
9. OECD (2019): *Higher Education, Benchmarking Higher Education System Performance*, Section 4.3.6, OECD, 2019. (<https://www.oecd.org/education/benchmarking-higher-education-system-performancebe5514d7-en.html>)
10. Machacek, V., Srholec, M., Ferreira, M. R., Robinson-Garcia, N., Costas Comesana, R. (2022): “Researchers’ institutional mobility: bibliometric evidence on academic inbreeding and internationalization”. *Science And Public Policy*, 49(1), 85-97. doi:10.1093/scipol/scab064.
11. Dados disponíveis em: <https://www.more-4.eu/online-indicator-tool>

12. M. Seeber, J. Mampaey (2021): “How do university systems' features affect academic inbreeding? Career rules and language requirements in France, Germany, Italy and Spain”, Higher Education Quarterly.

13. OECD (2020): “Human resources in higher education”, in Resourcing Higher Education: Challenges, Choices and Consequences, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d6f502d9-en>. (ver Box 5.1. Examples of policies to address academic inbreeding).

# 20

Sobre

## **A SEDES**

A SEDES é uma das mais antigas associações cívicas portuguesas, operando, desde 1970, como um “think tank” independente, comprometido a pensar Portugal ao centro. A sua missão é promover o desenvolvimento económico e social do país, através de contributos especializados e plurais em vários setores das políticas públicas.

# 23