

## A mobilidade de investigadores em Portugal: uma abordagem de género \*

### *Mobility of researchers in Portugal. A gender approach*

Emília Araújo  e Margarida Fontes  \*\*

O artigo apresenta os principais resultados de uma pesquisa realizada em Portugal sobre a relação entre a mobilidade científica e o género, com base em entrevistas e inquérito por questionário. Tomando como referência os estudos existentes sobre o papel da mobilidade e as problemáticas de género nos campos profissionais da ciência e da investigação, o artigo aponta para várias mudanças ao nível das relações sociais de sexo. O estudo empírico permite explicitar algumas das principais fontes dessas variações, dando relevo aos padrões culturais e aos contextos sociopolíticos nos quais as mulheres evidenciam mais dificuldades do que os homens em efetuar mobilidade, assim como em obter todas as vantagens que esta teoricamente propicia, apesar de algumas mudanças significativas nos comportamentos e atitudes masculinas, em especial em relação à valorização dos filhos e dos tempos familiares. Finalmente, a pesquisa evidencia que as transformações nas carreiras académicas e de investigação, cada vez mais associadas às lógicas do mercado internacional de trabalho e sujeitas a mecanismos de avaliação de desempenho que incluem a mobilidade como indicador de internacionalização, encobrem, sob um discurso fortemente valorizador do mérito e da iniciativa individuais, desigualdades de género que são de extrema relevância para pensar o futuro da investigação científica.

**Palavras chave:** mobilidade, género, ciência, academia

*Based on an empirical research conducted in Portugal, this paper addresses the relationship between scientific mobility and gender. Geographical mobility is increasingly discussed in the context of social studies of science and technology, but research on gender and mobility is still scarce. Drawing from existing studies on the role(s) of mobility and on gender issues in scientific careers, the paper draws attention to several changes regarding social relations of gender. The results suggest that the experience of mobility and the importance attributed to it vary between men and women. The research highlights some sources of variation, emphasizing the cultural patterns and sociopolitical contexts that lead women to have greater difficulties than men in engaging in long term mobility, as well as in reaping its potential benefits, despite some changes in men's attitudes and behaviour. The paper concludes that academic and research careers are still fraught with gender inequalities, despite the discourse on merit and individual initiative that inspires the changes that women have undergone in recent years. Among these, evaluation mechanisms where mobility is valued as an indicator of internationalization emerge as an important source of inequality. These conclusions need to be taken in consideration in any reflection on the future of scientific research.*

**Key words:** mobility, gender, science, academy

\* Este artigo apresenta resultados da investigação conduzida no âmbito do Projeto MOBISCIENCE (PTDC/ESC/64411/2006) financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia/COMPETE.

\*\* Emília Araújo é docente no Departamento de Sociologia, da Universidade do Minho (Portugal) e investigadora no Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade. E-mail: era@ics.uminho.pt. Margarida Fontes é Investigadora no Laboratório Nacional de Engenharia e Geologia (LNEG - Portugal) e investigadora associada do DINAMIA/CET – ISCTE/IUL. E-mail: margarida.fontes@ineg.pt.

## Introdução

Neste artigo problematiza-se a forma como os investigadores experienciam a mobilidade internacional, em particular a mobilidade de longa duração. Na continuidade de trabalhos anteriores (Araújo, Fontes e Domingues, 2011), atendemos, em especial, à influência do género como variável definidora de práticas e de expectativas diferenciadas em relação à mobilidade e ao lugar desta na prossecução das carreiras de investigação de homens e mulheres. O artigo toma como referência outros estudos sobre a temática das carreiras académicas em Portugal (Amâncio e Ávila, 1995; Araújo, 2004; Perista, 2010; Ruivo, 1986, Delicado e Alves, 2013) problematizando, com mais detalhe, o modo como as mulheres experienciam as redes e os contactos internacionais.

A mobilidade de profissionais qualificados, entre os quais investigadores e cientistas, tem sido alvo de uma grande variedade de estudos nos últimos anos (Ackers, 2005a; Ackers e Gill, 2005; Araújo e Quintas, 2009; Canibano, Otamendi e Andújar, 2008; Delicado, 2008, 2010; Fontes, 2007; Mahroum, 2005; Moguerou, 2003). Grande parte destes estudos enfatiza a ideia de que a mobilidade influencia positivamente o desenvolvimento das carreiras individuais (Lee e Bozeman, 2005), assim como as dinâmicas de investigação das organizações, tendo, por consequência, efeitos também positivos, sobre os sistemas nacionais de ciência e tecnologia (Bozeman, Dietz e Gaughan, 2001; Solimano, 2008; Straubhaar, 2000).

10

Todavia, a variável sexo tende a ser relativamente marginal nestes estudos, como se tem vindo a anotar (Ackers, 2000, Delicado e Alves, 2013; Ramos, Bosh e Collado, 2011). Por sua vez, a literatura que incide sobre a academia e a ciência e mais focada sobre as relações sociais de género, não tem abordado diretamente a mobilidade internacional, suas implicações e efeitos (Amâncio e Ávila, 1994; Bernard, 1964; Bradley, 2001; Brooks, 2001; Chamberlain, 1998; Chrisler, 1998; Evetts, 1996; Fox e Stephan, 2001; Gaio 2000). Neste caso, têm sido privilegiados como objeto de estudo os mecanismos estruturais e internacionais que tornam as mulheres, em comparação com os seus parceiros homens, mais vulneráveis a processos de segregação e de discriminação no contexto das organizações académicas e do campo da ciência, em geral (Araújo, Fontes e Domingues, 2011; Bradley, 2000; Brooks, 2001; Bystydzienski e Bird, 2006; Delicado e Alves, 2013; Fox e Stephan, 2001; Gaio, 2000; Perez Bustos, 2011; Stewart, Stewart e Malley, 2007; Valian, 1999).

Especificamente em relação às mulheres investigadoras, identificam-se duas teses acerca da mobilidade internacional (Araújo, Fontes e Domingues, 2011). Estas teses encontram sustentação nos estudos de género, não só os que versam sobre a ciência e tecnologia e academia, mas também os que se referem a outros universos profissionais em que a deslocação geográfica é uma condição (Burchilli, 2010).

Por um lado, a ideia de que a mobilidade internacional, por vezes combinada com a emigração, facilita a construção de contextos de ação mais favoráveis à projeção das mulheres em carreiras científicas e de investigação. A justificação encontra-se no fato de, em espaços estranhos, as mulheres poderem escapar ao controlo social imposto pelos processos de socialização e, de certa forma, verem reconhecidos com

mais facilidade e celeridade os seus esforços individuais (Araújo, Fontes e Domingues, 2011; Czarniawska e Sévon, 2008).

Por outro lado, e no seguimento de outros estudos sobre a organização da temporalidade (Leccardi e Rampazi, 1993), a ideia de que reconhecimento da necessidade de ser móvel internacionalmente conduz as mulheres em carreiras científicas, muito mais do que os homens, a adiar eventuais projetos pessoais e familiares, adotando modelos de carreira masculinos, ou a adotar formas de convivência com as exigências familiares que podem implicar a decisão de não efetuar mobilidade, sem que considerem necessariamente esta ausência de mobilidade como algo prejudicial na sua trajetória profissional.

É certo que os contextos culturais, sociais e políticos exercem grande influência sobre os processos de organização da ciência e da tecnologia, produzindo configurações singulares que invalidam quer a generalização de resultados, quer a generalização de políticas (Ramos, Bosh e Collado, 2011). Mas também é certo que atravessamos um período marcado pela globalização do conhecimento e pelo incremento do mercado internacional do trabalho científico. O que, por si só, constitui um forte condicionamento das dinâmicas e práticas individuais. É importante destacar que, apesar das especificidades culturais, os resultados tendem a apontar, na sua generalidade, para o relevo que adquirem hoje, para além das tradicionais relacionadas com a classe social, as variáveis sexo e etnia na construção das identidades e na promoção nas carreiras científicas e no acesso a oportunidades de emprego.

11

Por isso, atendendo à definição de género como o resultado da construção cultural e social dos papéis e das expectativas dos homens e das mulheres em sociedade, procuramos perceber, mais especificamente, como vivem os investigadores a mobilidade, identificando as fases em que esta tem maior probabilidade de ocorrer, os motivos que enunciam para terem realizado, ou não, mobilidade de longa duração ao longo da sua carreira, assim como os impactos que essa mobilidade teve ao nível da construção de redes científicas.

Para a explicação, temos em conta as características do contexto macro global dominando pelos critérios de avaliação hegemónicos do capitalismo académico que está, a cada tempo, a produzir novas profissões, novas atividades, novas necessidades e também novos discursos e narrativas identitárias, em que o género tem um papel relevante. Temos em conta, igualmente, as transformações e as dinâmicas que atravessam as relações sociais de género, em especial as alterações nos modelos e nos padrões comportamentais dos homens, face à família e a outras dimensões da vida privada.

O texto divide-se em três pontos principais. O primeiro é dedicado a discutir algumas das contribuições mais relevantes sobre a importância do género na academia e nas carreiras de investigação. No segundo aborda-se a análise empírica, detalhando a metodologia e apresentando e discutindo os dados obtidos, com particular relevância para as informações fornecidas através de entrevistas.

Finalmente, apresentamos uma breve discussão dos resultados, tendo como base os paradigmas teóricos utilizados.

## **1. Relacionando mobilidades, ciência e género**

### **1.1. A ciência e o género**

Os estudos sobre as relações sociais de sexo na academia ganham visibilidade a partir dos anos sessenta do século passado, fruto de um conjunto de transformações retratadas na história dos estudos feministas e na crise dos paradigmas teóricos até então em vigor, especialmente o estruturo funcionalismo e o marxismo (Araújo, 2004). Destaque-se o livro de Bernard, autora que, em 1964, apresentou o problema da discriminação sexual no campo académico e científico, enunciando a existência de barreiras formais à participação e à progressão das mulheres nos terrenos científicos, técnicos e académicos. Nessa obra a autora apresenta um argumento persistentemente mencionado pelos estudos posteriores: os campos científico e académico não formam terrenos de ação isolados. Eles interatuam com outros espaços e universos cujas regras e modelos de funcionamento se estruturam com base no princípio da dominação masculina (Bourdieu, 2001). Este argumento constitui uma linha de força dos estudos subsequentes, realizados em vários universos nacionais ao longo dos anos (Brooks, 2001, Bradley, 2000; Fox e Stephan, 2001; Gaio, 2000). Trata-se de pesquisas que revelam, não só vários mecanismos de seleção e de manutenção da invisibilidade e subvalorização feminina no campo científico e académico, como mostram as dificuldades acrescidas, para as mulheres académicas, originadas pela necessidade de conjugar as atividades de investigação - que se definem em tempos contínuos - com as tarefas de tipo doméstico e familiar, incluindo o cuidado dos filhos.

Ainda que uma série de mudanças, a que se assiste no pós anos setenta, tenha conduzido a uma evolução francamente positiva no acesso das mulheres ao espaço académico e científico, enquanto espaço público, os estudos continuam a indicar a existência de um leque de processos discriminatórios e segregacionistas que operam a partir dos interstícios das interações. Este fato mostra a existência de múltiplas questões que permanecem em aberto.

Tais questões estão relacionadas, por um lado, com as formas de articulação entre as políticas públicas orientadas para a prática da igualdade entre homens e mulheres e os processos organizacionais e, por outro, com os processos, trâmites e formas culturais específicas dos espaços e mundos académicos, para a qual contribuem, além dos inerentes efeitos de género, os de etnia e de classe social (Amâncio e Ávila, 1995; Austin, 2002; Bagihole e Goode, 2001; Benjamin, 2002; Chamberlain, 1988; Chrisler, 1998; Collins et al, 1998; Kim, 1990; Rothausen, Marler e Wright, 2005).

Cole e Zuckmerman (1984; 1987) estudaram, na década de oitenta, a relação entre a produtividade e o posicionamento de género na academia. Concluíram, então, que essa relação estava longe de ser linear, havendo um conjunto de variáveis interferentes que atuavam de forma integrada na subalternização das mulheres no

campo académico e científico, com influencia direta no número de publicações e, portanto, na “produtividade”. Mais recentemente Fox (2005) conduz um estudo cujas conclusões corroboram outras pesquisas, realizadas particularmente em contexto norte-americano. A autora afirma, algo surpreendentemente, mas na linha do estudo mencionado de Cole e Zuckerman, que a produtividade académica, medida pelo indicador de número de publicações, é mais elevada no caso das mulheres casadas e com filhos, do que no caso das solteiras e sem filhos. Esta ideia é de extrema relevância, designadamente por infirmar o pressuposto, usado também pelos discursos feministas, de que tanto o casamento como a existência de filhos afetam negativamente a produtividade e a disponibilidade para a carreira académica. Contudo, ela é compreensível à luz de duas importantes ideias.

Por um lado, a ideia de que a produtividade resulta de um conjunto articulado e inter cruzado de variáveis, incluindo o efeito das colaborações com colegas, supervisores e cônjuges, tal como explica Long (1992). Entre outras, afirma-se o facto de os cônjuges dessas mulheres, classificadas como “mais produtivas”, partilharem a mesma atividade profissional, incluindo a mesma área científica e universidade. Tal pode representar para as mulheres um mecanismo informal de obtenção de capitais (em forma de publicação, especialização temática, acesso a redes e outros) extremamente valiosos na definição das carreiras académicas e de investigação (Sabatier, Carrere e Mangematin, 2006).<sup>1</sup> Por outro lado, a ideia de as mulheres investigadoras, particularmente as que combinam o trabalho com projetos familiares, serem mais disciplinadas e organizadas do que os seus colegas homens, ou do que as suas colegas mulheres sem projetos familiares, embora potencialmente com vidas sociais mais intensas e percursos académicos mais móveis e internacionalizados.

13

Seguindo a linha de Xie e Shauman (2003), defensores da necessidade de atender a elementos de ordem fenomenológica e interacional na geração de competências mais ou menos adequadas à entrada em grupos de investigação e garantes de sucesso académico e pessoal, Sabatier, Carrere e Mangematin (2006) adiantam que a mobilidade geográfica pode ter influência direta e indireta sobre o recrutamento e a promoção diferenciada entre homens e mulheres.

No seu conjunto, estes estudos permitem assumir a mobilidade internacional como um projeto que, mediante a definição social de papéis femininos e masculinos, pode significar mais dificuldades para as mulheres, particularmente no caso de estas serem mães e casadas e de o cônjuge não pertencer ao meio académico e científico. Mas, também pode significar a possibilidade de usar, de forma individual, o seu tempo, investindo-o na formação e no desenvolvimento dos projetos profissionais, libertando-se de outras tarefas domésticas e familiares.

1. Leahey, Crockett e Hunter (2006) concluíram que o grau de especialização na investigação é fundamental para analisar as diferenças de género, pois influencia positivamente o grau de publicações. Segundo estes autores, esta especialização é superior no caso dos homens.

## 1.2. As mobilidades e o género

De qualquer forma, a ambiguidade dos resultados obtidos em todos estes estudos continua a implicar um grande desafio teórico de problematização acerca de outros fatores que podem estar a condicionar o posicionamento das mulheres na academia, incluindo os modos de relacionamento com a mobilidade internacional. Observe-se, neste sentido, que entre outros estudos mais recentes que procuram explicar estas realidades, Baker (2010) argumenta que as mulheres em contextos académicos e científicos competitivos tendem a mostrar menos confiança do que os homens na determinação das suas opções, especialmente quando são mães e sentem que precisam de lidar com exigências distintas. Segundo a autora, esta falta de confiança nem sempre é verbalizada ou assumida, podendo acontecer serem as próprias mulheres a atribuir um menor desempenho, justamente, à falta de mobilidade geográfica. Outro conjunto de estudos, cada vez mais importantes na análise das relações sociais de género e no estudo dos efeitos possíveis da mobilidade sobre as carreiras de homens e mulheres, são os que apelam à interferência da classe social e dos capitais sociais que se cruzam com a variável género. Estudos realizados em França, que explicam por que razão as mulheres estão em posições inferiores às dos homens e recebem menor reconhecimento, relacionam tal indiretamente com a menor inserção destas em redes de investigação, para a qual contribui em muito a mobilidade (Sabatier, Carrere e Mangematin, 2006). Os autores concluem, aliás, ser através de contatos e pertença quer a redes internas, quer às redes dos orientadores, que os investigadores são escolhidos para serem líderes de equipas ou diretores.

14

Acontece que a ausência ou a escassez da mobilidade, antes de serem explicadas pela real dificuldade em gerir exigências familiares, justificam-se à luz dos padrões de socialização das mulheres e dos papéis que lhes são socialmente atribuídos, que as tendem a *prender* espaço-temporalmente aos filhos e também a tarefas e a atribuições menos competitivas na própria academia. A realidade da crise económica hoje permite verificar uma mudança muito significativa no comportamento das mulheres e dos homens, assim como das famílias, acerca da emigração e da mobilidade de mulheres qualificadas. São cada vez em maior número as mulheres que deixam os filhos e outros familiares em Portugal e se aventuram na procura de trabalho no estrangeiro.

No caso português, encontramos também uma primeira geração de mulheres académicas (imediatamente antes e após a revolução democrática de 25 de Abril) que fizeram o mesmo tipo de trajetória, socialmente protegidas pelo argumento da “necessidade”, embora escoltadas, por norma, pela pertença social a classes mais privilegiadas.<sup>2</sup> Mas, no quadro da história das migrações e da mobilidade internacional, o protagonismo foi masculino, independentemente da sua condição relativamente a casamento ou filhos. Os estudos destacam que as mobilidades e as migrações afetam as identidades, podendo assumir-se tanto como emancipadoras,

2. Estudos realizados noutros países envolvendo mulheres qualificadas dão conta da maior frequência de mulheres em mobilidade com filhos pertencerem a países mais pobres.

como violentas, no quadro da construção dos lugares de pertença (Silvey, 2004: 501). Estudos antropológicos e sociológicos de várias proveniências tendem a assinalar a associação entre mulher-presença-sedentarismo e o homem como ausência-nomadismo. A temática da mobilidade internacional nas carreiras científicas confronta-nos com estes modelos representacionais, sendo possível avançar que as mulheres ainda experienciam diversas interdições sociais relativamente à mobilidade física, que afetam a sua promoção social e o seu autoconceito e que podem ser considerados como formas de desigualdade que emergem dos contextos sociopolíticos em que vivem. Enfrentam, ainda, barreiras implícitas de classe e de género que atuam de modo encoberto, através da valorização do mérito e do prestígio ou reconhecimento.

Tal como já mencionamos, os estudos têm evidenciado uma crescente preocupação com as questões da mobilidade internacional dos investigadores (Ackers 2005b; Morano-Foadi, 2005; Musselin, 2004). Assume-se uma associação positiva entre a internacionalização e a excelência na investigação e notoriedade das carreiras individuais. Se bem que esta associação esteja ainda por confirmar para todos os universos caracterizados pela mobilidade, estas representações têm poder formativo sobre os comportamentos individuais e sobre os processos organizacionais. Se a mobilidade internacional é considerada um indicador de internacionalização e afeta a avaliação de desempenho do académico, torna-se ainda mais importante analisar como as mulheres lidam com ela e como a valorizam, contando com o fato de as mulheres tenderem a ver a atribuídos a si vários interditos que configuram, à partida, menos possibilidades para efetuar a mobilidade, assim como padrões diferenciados de mobilidade (Ackers, 2008; Sabatier, Carrere e Mangematin, 2006).

15

Ramos, Bosh e Collado, (2011) corroboram a hipótese segundo a qual a mobilidade internacional é mais difícil acontecer no caso das mulheres casadas e/ou com filhos, sinalizando ainda a maior probabilidade das mulheres de classe mais elevada garantirem melhores condições para o exercício da mobilidade, do que as de menos recursos. Os autores sustentam teses resultantes de outros estudos (Bagihole e Goode, 2001; Hardill, 2004, Lyon e Woodward, 2004) que veiculam a dificuldade acrescida das mulheres académicas prosseguirem de forma linear as suas carreiras, tal como acontece mais frequentemente com os homens. Por um lado, em virtude dos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres, incluindo o respeito pelas carreiras dos seus parceiros homens e, por outro, devido aos processos discriminatórios existentes em contexto académico que tendem a celebrar o poder e as vantagens dos homens sobre as mulheres. Segundo estes autores, isso significa que as carreiras das mulheres dependem mais dos compromissos dos seus pares, embora as instituições tendam a ignorar este facto (Ramos, Bosh e Collado, 2011).

Os autores explicitam que importa observar não apenas a existência de mobilidade e o momento em que esta ocorre, mas também a duração da mobilidade. A principal ideia que decorre dos estudos é de que as mulheres tendem a escolher estadias mais curtas do que os homens, sempre que são casadas ou mães (Ackers, 2000 e 2010; Ramos, Bosh e Collado, 2011). Esta variável é apontada como muito importante, pois evidencia, por um lado, o tipo de interação que o investigador pode estabelecer com

a instituição que o acolhe, podendo nomeadamente ser determinante do tipo de projeto a desenvolver e da sua consistência e ter implicações para a sua trajetória e, por outro, indicia maior ou menor possibilidade de integração e envolvimento com a cultura do país de receção (Ramos, Bosh e Collado, 2011).

Os mesmos investigadores avançam, aliás, uma hipótese segundo a qual as mulheres que reconhecem cedo a necessidade de mobilidade internacional nas suas carreiras tendem a escolher casamentos endogâmicos, na expectativa de terem maior compreensão por parte dos pares (Ramos, Bosh e Collado, 2011). Numa linha de pensamento próxima de estudos que analisam as trajetórias biográficas e profissionais das mulheres em resultado da forma como combinam a ambição profissional com o desejo de realização de projetos familiares (Evetts, 1996; Etzkowitz, 2002), concluem que as mulheres, muito mais do que os homens, tendem a gerir as carreiras tendo em conta as expectativas da família e de outros significativos em relação a elas (Ramos, Bosh e Collado, 2011: 17). Na carreira académica, o momento mais suscetível de incluir a mobilidade de longa duração é o doutoramento, que representa um período entre 3 a 5 anos. Trata-se de uma fase que, conceptualizada à luz dos paradigmas dos percursos de vida (Xie e Shauman, 2003) surge, por norma, combinada com outros projetos de carácter familiar e pessoal.

16 Ackers é uma das autoras que, no âmbito dos estudos sobre a mobilidade de investigadores e académicos, mais tem refletido sobre as questões de género. Considera que a mobilidade internacional é tão importante e necessária na carreira académica que pode explicar a taxa de abandono das mulheres desta atividade, a partir do doutoramento (Ackers, 2010). A autora refere também ser a mobilidade geográfica um dos principais pontos frágeis das carreiras das mulheres (Ackers, 2008, 2010), que pode nomeadamente explicar a escolha de parceiros que trabalham na mesma área (Ackers, 2010). Entende-se que outros estudos, tais como o de Kulis e Sicotte (2002), tendam a argumentar que a falta de mobilidade física por parte das mulheres académicas seja um fator que pode exacerbar as desigualdades de género no que respeita ao desempenho de cargos políticos na universidade, obtenção de contrato e, inclusivamente, níveis de vencimento.

O relatório de Herman e Webster (2010: 4), sobre ciência e tecnologia, além de indicar a tendência para as mulheres restringirem a mobilidade na fase em que assumem a maternidade, revelada noutros estudos (Green e Canny, 2003), afirma ser mais frequente as mulheres optarem pela mobilidade internacional, em função das carreiras dos seus cônjuges, do que o contrário. É de notar ser mais frequente os homens poderem levar consigo as mulheres, quando em estadias de longa duração, do que o contrário.

Este resultado, que caracteriza as conclusões de outros estudos mais específicos sobre investigadores e cientistas, tem constituído um ponto importante na reflexão sobre a mobilidade de investigadores na Europa e no mundo. Admitindo que circulação de pessoas influi sobre o potencial de desenvolvimento científico e inovação, torna-se pertinente que as políticas de mobilidade levem em linha de conta as diferenças de género. Por isso, se tem proposto algumas medidas específicas, tais

como a criação de mais condições, tanto nas universidades de origem como nas universidades de destino, para acolhimento de mulheres e famílias com filhos, ou de mulheres que deixam os filhos nos países de origem, assim como acesso mais generalizado a tecnologias de comunicação por parte destas “minorias”.

Existe pouca informação sobre o caso das mulheres cientistas portuguesas. Num estudo muito recentemente publicado, Delicado e Alves (2013) revisitam trabalhos anteriores sobre investigadores portugueses em mobilidade, concluindo que há menor probabilidade de as mulheres investigadoras no estrangeiro terem filhos, quando comparadas com os seus colegas homens e que as mulheres tendem mais frequentemente a ter consigo as famílias, sendo que uma das principais variáveis que afeta a mobilidade é a existência de crianças e os cuidados que estas exigem. Tal pode, nomeadamente, justificar o facto de as mulheres escolherem mais frequentemente fazer doutoramentos conjuntos entre uma instituição nacional e uma instituição estrangeira. Os autores também argumentam que há tendências nas carreiras de investigação – designadamente a precarização – que podem levar as mulheres ou a sair de Portugal, ou mesmo a abandonar as perspetivas de ter uma carreira académica, processo ao qual chamam “fugas na canalização”.

Até este ponto, a exposição partiu de uma definição ampla de mobilidade, ficando evidente que esta pode acontecer em vários momentos da carreira, incluir diversas durações e estar associada a situações profissionais e contratuais distintas. Esta consideração é de suma importância por duas razões fundamentais. Primeiro, ainda que se parta do pressuposto de que a mobilidade internacional tem influência no desenvolvimento das carreiras, sendo aparentemente “necessária”, ela tanto pode ser desencadeada por uma escolha e uma decisão individual, designadamente nos casos em que os investigadores atingiram uma situação contratual estável (que, em Portugal tem correspondência na carreira docente), como ser uma condição alternativa, face à enorme precariedade e à insegurança que vêm caracterizando as possibilidades de emprego na investigação e no ensino superior em Portugal e na Europa.

Num relatório sobre a situação dos investigadores da UNESCO, Lola (2005: 27) concluía que a ausência de condições económicas e sociais dificultava a mobilidade e a sua efetivação. A autora focava, muito em particular, a imprevisibilidade e a insegurança como dois elementos da carreira não atrativos, nem sequer para os jovens.

Embora tenha havido insistência em favor da criação de regras transparentes de recrutamento, promoção e remuneração dos investigadores em mobilidade, sucessivos relatórios com carácter europeu (Gabaldón et al, 2005) continuam a apontar grande parte destas lacunas de política, umas atribuíveis a organismos supranacionais, outras de cariz nacional e organizacional (Ivancheva e Gourova, 2011). Em virtude do rumo atual das carreiras de investigação, marcadas quer pelo uso das bolsas, quer pela crescente competição, o pós-doutoramento adquire cada vez maior relevância. Por isso, deve ser considerado como um período de potencial mobilidade de longa duração.

## 2. Mobilidade, redes e género. O caso de Portugal

Tal como mencionámos, partimos do princípio segundo o qual a mobilidade internacional é cada vez mais enunciada como um elemento relevante de caracterização e avaliação das carreiras académicas, influenciando sobre o reconhecimento e o prestígio dos investigadores no campo e no espaço académicos. Com efeito, as carreiras científicas estão a tornar-se cada vez mais “des-institucionalizadas” e, portanto, mais objetos de responsabilidade individual (Araújo e Quintas, 2009). Em certo sentido, são hoje menos “carreiras” e mais “itinerários” reais (Monchatre, 2007: 472), porque estão menos dependentes de um caminho estandardizado e mais condicionadas pelas decisões individuais e sujeitas a avaliações baseadas nas competências de publicação, atracção de financiamento e participação em redes de investigação. Neste sentido, a mobilidade internacional apresenta-se como um meio de reforço da internacionalização e da competição, não só das trajetórias individuais, mas também dos mercados de trabalho em ciência e investigação (Baruch, Budhwar e Kharti, 2007; Iredale, 2001). Pode-se adiantar, aliás, que o desenvolvimento das carreiras no plano da globalização e as tendências hodiernas para valorização do conhecimento nesse mercado global estão a implicar reconfigurações profissionais e familiares e, ao mesmo tempo, a afetar as trajetórias e os planos biográficos, tornando-os mais contingentes.

Face ao carácter exploratório de estudos anteriores sobre o contexto português, a pergunta que se põe, incidindo sobre o papel da mobilidade internacional, é a de saber se estas mudanças atingem de igual modo homens e mulheres e, designadamente, compreender de que modos convivem as mulheres que enveredaram pela “carreira” académica com a necessidade de serem móveis internacionalmente, que lugar tem a mobilidade na sua carreira e que importância tem no estabelecimento de redes e de colaborações, consideradas fundamentais no desenvolvimento das carreiras em ciência.

Tendo em vista responder às questões acima endereçadas foi conduzida investigação empírica sobre as trajetórias da mobilidade dos investigadores portugueses e o seu impacto no desenvolvimento da carreira científica.

A análise incidiu sobre: a) trajetória de educação (desde a licenciatura até ao doutoramento) e a trajetória profissional após o doutoramento; b) motivações para as decisões de mobilidade ou não mobilidade ao longo da trajetória e intenções de mobilidade futura; c) mobilidade internacional de curta duração (incluindo detalhes sobre as 3 estadias mais importante), d) rede de conhecimento principal: as cinco mais importantes colaborações de investigação; e) natureza das atividades de colaboração internacionais no domínio do conhecimento; f) situação pessoal e profissional.

### 2.1. Metodologia

A investigação empírica incidiu sobre os investigadores doutorados membros de centros de investigação portugueses – Unidades de I&D e Laboratórios Associados -

em três áreas científicas: Tecnologias de Informação (TI), Ciências da Saúde e Sociologia.

A escolha destes centros teve como base o fato de serem atualmente o principal locus da investigação em Portugal, envolvendo uma população heterogénea de investigadores, o que os torna particularmente adequados para este estudo. Com efeito incluem: a) docentes universitários, que não são funcionários do centro, mas nele realizam o essencial da sua investigação (encontrando-se nesta situação a maior parte dos docentes, pelo menos nas universidades públicas); b) investigadores pós-doutorados contratados pelo centro (incluindo a maior concentração de cientistas estrangeiros no país) e, em alguns casos, c) investigadores externos, empregados em outras organizações (públicas ou privadas) que encontram no centro condições para realizar as suas atividades de índole científica.

A escolha destas três áreas científicas foi baseada no pressuposto de que representam ambientes de pesquisa substancialmente diversos, com diferentes modos de organização da produção e troca conhecimento (Jöns, 2007) e, nomeadamente, com diferentes abordagens à mobilidade (Canibano, Otamendi e Andújar, 2008). Finalmente, a decisão de restringir a análise aos titulares de doutoramento é justificado pelo facto de que este grupo poder ser considerado como aquele que tem papel mais importante em termos de produção e difusão do conhecimento científico e tecnológico (Auriol, 2007). A escolha do doutoramento como período de referência tem a ver com o facto de este ser frequentemente o primeiro momento em que a mobilidade internacional de longa duração tem lugar (OECD, 2002).

19

Os cientistas estudados podem ser classificados em três categorias: a) cientistas não móveis, ou seja, os cientistas portugueses que não tiveram mobilidade de longo prazo; b) cientistas móveis que voltaram para o país de origem; c) cientistas atualmente em situação de mobilidade, ou seja, cientistas estrangeiros em organizações portuguesas e cientistas portugueses que pertencem aos centros inquiridos, mas estão atualmente no exterior.

A investigação desenrolou-se em duas fases. Numa primeira fase foi recolhida informação com base em questionários, tendo posteriormente sido realizadas entrevistas a um grupo selecionado de investigadores.

Os questionários foram enviados individualmente, através de correio eletrónico, a todos os doutorados das Unidades de I&D e Laboratórios Associados nos três campos selecionados cujo endereço de correio eletrónico pôde ser obtido.<sup>3</sup> Os inquiridos foram igualmente solicitados a fornecer uma versão recente do seu curriculum vitae (CV) detalhado. Os questionários foram enviados em dois períodos diferentes durante 2009 e 2010, envolvendo um total de 86 centros: 43% de Ciências

3. Em alguns centros não foi possível identificar os membros doutorados. Por isso, os questionários foram enviados a todos os investigadores, embora com a indicação de que apenas se destinavam a doutorados.

da Saúde, 35% de TI e 22% de Sociologia. Foi enviado um total de 2647 questionários e embora não seja possível afirmar com precisão quantos foram efetivamente dirigidos a doutorados, estima-se que estes constituíssem mais de ? dos envios.<sup>4</sup> Foram recebidas 469 respostas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 18%. Dos questionários recebidos, 48 provinham de não-doutorados e, portanto, tiveram de ser excluídos e 21 não puderam ser utilizados dado que não forneciam informação sobre mobilidade. A amostra final é composta de 400 casos. Finalmente, é de referir que apenas uma parte dos respondentes enviou um CV detalhado. Pesquisas na internet permitiram encontrar o CV para a maioria dos restantes, excluindo aqueles que tinham optado por permanecer anónimos.<sup>5</sup> O não anonimato e a disponibilidade do CV foram particularmente importantes uma vez que tal nos permitiu completar os dados sobre a trajetória, frequentemente incompletos.

A amostra inclui 32.8% de respondentes de centros de ciências da saúde, 28.5% de TI e 38.8% de sociologia. No que se refere à distribuição em termos de género, verifica-se que existe um relativo equilíbrio mulheres e homens, embora com alguma predominância destes últimos (47% vs. 53%). O peso das mulheres é ligeiramente superior ao que se verificava entre a população inquirida (39.1%) e mesmo entre a população de doutorados no sistema científico nacional (43%). Tal indica que houve uma maior proporção de mulheres que se disponibilizaram a responder ao questionário.

20

Na amostra obtida, as mulheres são relativamente mais novas que os homens, com doutoramento concluído num período mais recente e têm uma situação contratual mais precária. Estas características apontam para um maior peso das gerações mais recentes entre as mulheres, o que pode ter influência nos resultados. Por outro lado, as mulheres estão mais frequentemente nas ciências sociais, enquanto os homens estão mais frequentemente nas engenharias, sendo de admitir que as diferenças entre áreas científicas possam influenciar as respetivas práticas de mobilidade e de colaboração científica.

Finalmente é de referir que amostra final inclui 17 cientistas estrangeiros atualmente em Portugal e outros 7 que entretanto obtiveram a nacionalidade portuguesa, correspondendo a cerca de 11% dos cientistas estrangeiros que foi possível identificar (com base no nome) no grupo inquirido.

O projeto implicou ainda a realização de 61 entrevistas. Neste artigo, tivemos em conta 19 entrevistas realizadas a investigadores (homens e mulheres) nas áreas das ciências sociais e das TI, que preencheram o questionário e que puderam desenvolver e explicitar melhor as razões para algumas das suas respostas (**Quadro 1**). Estes casos foram selecionados dado pertencerem a áreas em que, de acordo com a literatura, os comportamentos são mais contrastados e também aqueles em

4. Correspondendo a 90% dos cientistas identificados (2993). Não foi possível obter o contacto de 307 cientistas, nem novo endereço para 39 dos casos em que a mensagem foi devolvida.

5. O questionário pedia o nome do investigador para permitir a verificação cruzada com o CV e outra informação mas havia a opção de permanecer anónimo. Apenas 9% optou nesse sentido.

que o peso relativo de homens e mulheres apresentava maior variação na amostra (sendo o peso dos homens particularmente elevado nas engenharias).

**Quadro 1. Características dos investigadores entrevistados**

Área	Mobilidade	Sexo	Posição Atual
Ciências Sociais	NÃO	F	Professor Associado com Agregação
Ciências Sociais	NÃO	F	Professor Coordenador
Ciências Sociais	NÃO	F	Professor Auxiliar
Ciências Sociais	NÃO	M	Investigador Auxiliar
Ciências Sociais	SIM	F	Investigador (CIENCIA 2007)
Ciências Sociais	SIM	M	Professor Associado com Agregação
Ciências Sociais	SIM	M	Investigador Principal
Ciências Sociais	SIM	M	Professor Auxiliar
Engenharia	NÃO	M	Professor Auxiliar
Engenharia	NÃO	M	Professor adjunto
Engenharia	NÃO	M	Professor Catedrático
Engenharia	NÃO	M	Professor Associado
Engenharia	NÃO	M	Professor Auxiliar
Engenharia	SIM	M	Professor Auxiliar
Engenharia	SIM	M	Investigador (CIENCIA 2007)
Engenharia	SIM	M	Professor Auxiliar
Engenharia	SIM	M	Investigador
Engenharia	SIM	M	Professor Auxiliar
Engenharia	SIM	M	Professor Auxiliar

21

A problemática do género é complexa e extensa, desde logo porque homens e mulheres não configuram mundos e universos identitários opostos entre si. Pelo contrário, configuram realidades inter cruzadas e definidas de forma relativa. A sua discussão põe, por isso, muitos desafios, do ponto de vista metodológico. O uso de inquérito por questionário permite extrair conclusões e tendências de extrema relevância, num contexto que é ainda pouco estudado em Portugal. No entanto, trata-se de conclusões que têm um carácter ainda exploratório e unicamente válido para o contexto da amostra estudada.

Aliás, como adiantaremos mais à frente no texto, as perceções sobre a carreira académica e de investigação, assim como do próprio trabalho em ciência e investigação têm-se alterado, muito em particular na delimitação das fronteiras entre quem está mais ou menos apto para o desenvolver. Tal como acontece com outras atividades profissionais diretamente relacionadas com a produção e disseminação do conhecimento, também nas áreas da investigação científica, se tem assistido a uma interiorização poderosa dos referenciais de mérito e de sucesso individual que

surtem como naturais e necessárias à maior parte dos indivíduos que hoje entram no caminho da investigação científica, homens e mulheres. Esta interiorização (“naturalizada”), aliada à uniformização crescente de critérios de avaliação, fazem com que outras variáveis sociológicas e organizacionalmente relevantes (entre as quais os papéis de género e os processos segregacionistas em espaço académico e científico) sejam tidas como menos importantes ou até irrelevantes pelos próprios investigadores, sobretudo quando respondem ao questionário.

É nesse sentido que consideramos fundamental usar excertos de entrevistas realizadas a investigadores. Estes excertos servem fundamentalmente para mostrar, de forma mais detalhada, como os próprios investigadores explicitam as suas opções, admitindo a interferência de outras variáveis na construção das suas carreiras, entre as quais está o fato de serem homens ou mulheres. A literatura sobre o género na academia e na investigação está, como vimos, bastante sedimentada na ideia da permanência de uma vincada dicotomia entre homens e mulheres na forma como organizam os seus planos biográficos e articulam os seus tempos de trabalho com os familiares e outras exigências. O uso das entrevistas permite-nos pôr vários pontos de interrogação a esta linha de análise, ficando demonstrada a forma como a questão de género na investigação e na gestão da mobilidade impõe desconstruir este artifício dicotómico, mostrando a existência de uma maior proximidade do que seria esperado nos padrões de comportamento entre homens e mulheres.

Apresentam-se de seguida os resultados da análise empírica. Começamos por apresentar informação genérica sobre as principais tendências relativamente à posição das mulheres nas carreiras científicas, bem como ao seu peso em termos de mobilidade internacional, com base em dados documentais. Seguidamente apresentam-se e discutem-se os resultados de uma investigação mais aprofundada sobre mobilidade e género, conduzida com base no inquérito e entrevistas.

22

## **2.2. Carreiras científicas e género: tendências gerais**

Tal como acontece na generalidade dos países, a relação entre género e ciência em Portugal é controversa. Historicamente, Portugal apresenta uma estrutura de carreiras bastante masculinizada, marcada pela presença dos homens nos níveis mais elevados da carreira, assim como nos cargos de direção dos centros e em posições de coordenação ao nível da política científica (Amâncio e Avila, 2006; Delicado e Alves, 2013; Perista, 2010).

De acordo com as estatísticas do Ensino Superior, os homens representavam, em 2011, 58% dos docentes no ensino superior, enquanto as mulheres representavam 42% e estavam sobretudo posicionadas nas hierarquias mais baixas da estrutura académica. Um dos últimos relatórios da Newsletter “She figures – 2010” mostra que a percentagem de mulheres em conselhos científicos é inferior a 50% em todos os países da União Europeia.<sup>6</sup> Portugal, apresentando uma percentagem de 38%, fica

6. Documento disponível em: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf).

abaixo de países como a Suécia, a Finlândia e a Noruega e à frente de países como a Espanha, Reino Unido, Bélgica e Holanda. No mesmo documento, observa-se que a percentagem de mulheres na liderança de instituições de ensino superior se situa abaixo dos 30%, para toda a União Europeia.

A entrada das mulheres no sistema de ensino deu-se, sobretudo, a partir dos anos setenta do século passado e pautou-se por um progressivo interesse destas em prosseguir para o ensino superior. Em 1978, a estrutura do ensino público em Portugal revelava que, do total de matriculados no ensino superior, 41% eram mulheres. Em 2011 esta percentagem tinha subido para 53%. No que se refere ao doutoramento – que abrange apenas 0.05% da população matriculada nos vários níveis de ensino – verifica-se que em 1998 havia 1061 mulheres matriculadas neste grau, ou seja 50% do total. Em 2011 esta percentagem tinha subido para os 54%.<sup>7</sup>

A partir de meados dos anos 90, verificou-se um considerável investimento na formação pós-graduada, através de bolsas para doutoramento e pós-doutoramento, em Portugal e no estrangeiro. Em 1994, a Fundação para a Ciência e a Tecnologia concedeu um total de 945 bolsas de doutoramento e 72 de pós-doutoramento; em 2010 este número ascendeu a 1624 e 598, respetivamente.<sup>8</sup> A atribuição de bolsas, não só permitiu a saída de muito investigadores, que se doutoraram em universidades estrangeiras, mas também permitiu manter na atividade de investigação um número crescente de jovens investigadores sem acesso formal a vagas nas carreiras académicas e de investigação, que se encontra estagnado desde 1996.

Como resultado de uma política de promoção do desenvolvimento da investigação, o número de investigadores em Portugal passou de 3962 em 1982 (a maior parte do estado e no ensino superior) para 44915 em 2010 (sobretudo no ensino superior).<sup>9</sup> No entanto, para os investigadores mais jovens a realidade é distinta da das gerações anteriores, em que as possibilidades de ingressar na carreira eram muito superiores. Com efeito, as novas gerações confrontam-se com carreiras académicas e de investigação asfíxiadas pela falta de contratação e com um sector privado de investigação muito frágil. O tempo de espera entre o término do mestrado, doutoramento e pós-doutoramento e a obtenção de uma posição mais estável é muito imprevisível, nomeadamente para quem sai de Portugal com o objetivo de realizar o doutoramento e depois regressar (Fontes, 2007). Muitos jovens investigadores nestas condições procuram alternativas, quer fora do universo académico, quer no estrangeiro, fato que também contribui para a mobilidade internacional, realizada com ou sem bolsa.

Não obstante as dinâmicas que afetam a absorção e a promoção de profissionais na área da investigação científica, importa destacar que um número crescente de mulheres realiza doutoramento e/ou pós doutoramento. Este número aproximou-se

7. Dados do Instituto Nacional de Estatística e Pordata. Disponível em: <http://www.pordata.pt>.

8. Dados da Fundação para a Ciência e Tecnologia, disponíveis em <http://www.fct.pt/estatisticas/bolsas/>.

9. Dados da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, disponíveis em <http://www.dgeec.mec.pt/>.

do dos homens na década de 2000, na qual os doutoramentos realizados por mulheres corresponderam a 48.3% do total (**Quadro 2**). A situação é diversa relativamente à realização de doutoramento no estrangeiro, onde o peso das mulheres é menor. Essa diferença persistiu ao longo do tempo, embora se tenha vindo a atenuar: na década de 2000, as mulheres já foram responsáveis por cerca de 40% dos doutoramentos realizados no estrangeiro e reconhecidos em Portugal. Por outro lado, as diferenças entre mulheres e homens são mais significativas em certas áreas científicas. No caso das áreas abrangidas pela nossa amostra, a proporção de mulheres e homens a realizar doutoramentos no estrangeiro em ciências sociais e ciências da saúde é muito similar, enquanto existem grandes diferenças no caso das ciências da engenharia e tecnologia.

**Quadro 2. Doutoramentos realizados em Portugal e no estrangeiro**

Grau	Sexo	1970-1979	1980-1989	1990-1999	2000-2009
Doutoramentos realizados em Portugal	M	15.8	35.6	40.2	49.8
	H	84.2	64.4	59.8	50.2
	<b>HM</b>	100.0	100.0	100.0	100.0
Doutoramentos realizados no estrangeiro (e reconhecidos em Portugal)	M	19.9	28.0	35.1	39.5
	H	80.1	72.0%	64.9	60.5
	<b>HM</b>	100.0	100.0%	100.0	100.0
<b>TOTAL</b>	M	18.3	32.6	38.9	48.3
	H	81.7	67.4	61.1	51.7
	<b>HM</b>	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência - Portugal

Embora as atividades relacionadas com a ciência tenham sido historicamente assumidas como profundamente masculinas, a ciência surge atualmente como uma das áreas profissionais sujeitas a processos de desvalorização material e simbólica progressiva, o que acarreta reconfigurações identitárias concomitantes com a crescente feminização da carreira. Além disso, o trabalho na investigação e na docência universitária tem passado por enormes transformações, entre as quais se destaca a globalização, a pressão para a internacionalização dos resultados científicos, quer das universidades, quer investigadores, com particular ênfase na mobilidade geográfica. Tais transformações têm sido acompanhadas pelo incremento de competitividade e pelo alargamento e legitimação do mercado internacional em ciência, assim como pela implementação de sistemas de avaliação de desempenho que incluem especificamente a mobilidade internacional e a internacionalização como indicadores de sucesso académico e científico.

A progressiva entrada das mulheres na ciência e na academia tem-se encontrado com estas transformações que impelem à valorização da mobilidade em fases iniciais da vida. Tem-se encontrado, ainda, com mudanças ao nível dos valores e dos estilos de vida, influentes sobre o investimento na carreira e na família e tempo pessoal. É nesse sentido, que o tema instiga a novos desafios individuais e de política de recursos humanos em ciência e tecnologia, levando em conta as diferenças de género.

É certo que na perspectiva de uma política de género transversal e sistemática, que advoga a necessidade de as diferenças entre homens e mulheres não se tornarem fontes de desigualdade entre ambos os sexos, grande parte destas mudanças ainda refletem uma abordagem que toma como referencial as carreiras e os modos tradicionalmente masculinos de dominação no espaço científico e académico. Com vista a obter uma visão mais aprofundada desta problemática analisamos, de seguida, os dados obtidos a partir dos questionários e entrevistas aos investigadores das três áreas científicas estudadas.

### **2.3. Variações nos percursos de mobilidade de homens e mulheres**

#### *2.3.1. Perfis de mobilidade*

A análise dos resultados obtidos através do questionário relativamente à mobilidade internacional de longa duração, permite concluir que na amostra estudada não se verificam diferenças significativas entre os homens e as mulheres no que respeita à mobilidade para doutoramento (incluindo doutoramentos mistos, isto é realizados em Portugal mas envolvendo estadias de longa duração no estrangeiro). No entanto, a mobilidade de longa duração (superior a um ano) no período após o doutoramento é relativamente menos frequente entre as mulheres (21.5% vs. 30.4%;  $p < 0.05$ ).<sup>10</sup> É interessante notar que essas diferenças não se verificam imediatamente a seguir ao doutoramento (ou seja nos 3 anos após a atribuição do grau), concentrando-se no período posterior, em que apenas 8.9% das mulheres têm mobilidade vs. 15.8% dos homens ( $p < 0.05$ ).

Os dados existentes sobre a situação familiar referem-se ao momento do questionário e, portanto, não permitem avaliar com precisão o impacto de ser casado e/ou ter filhos nas decisões de mobilidade. No entanto, mesmo utilizando os dados para a situação atual, verifica-se que tanto para os homens como para as mulheres a mobilidade após o doutoramento está negativamente associada a ser casado(a) e ter filhos: nesses casos a mobilidade é menos frequente para ambos. Por outro lado, como veremos adiante, os dados sobre a influência dos motivos familiares na decisão sobre mobilidade após doutoramento também indicam alguma sintonia, embora esses motivos pesem relativamente mais no caso das mulheres. Finalmente é de

10. A análise da relação entre as variáveis de mobilidade e sexo foi conduzida com base em tabelas de contingência, tendo a o teste do Qui-quadrado (ou o teste exato de Fisher para tabelas de 2x2) sido utilizado para testar a hipótese de independência entre as variáveis, dada a sua natureza nominal. A hipótese é rejeitada quando o nível de significância é inferior a 0.1. A mesma metodologia é aplicada subsequentemente na análise das relações entre as restantes variáveis consideradas ao longo do texto.

notar que, no caso das mulheres, a mobilidade é mais frequente para quem tem conjugue académico, o que pode relacionar-se com o fato de este cônjuge estar também em mobilidade.

A maioria dos inquiridos escolheu como destino de mobilidade centros e universidades localizadas na Europa (74% para doutoramento e 57% para pós doutoramento), seguidos a bastante distância pelos Estados Unidos (16% e 24%). A análise de dados do inquérito não revela diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à região do mundo onde houve mobilidade após o doutoramento (Europa vs. EUA vs. Resto do Mundo), nem qualquer associação entre ter filhos (situação atual) e a região escolhida. Mas os dados das entrevistas evidenciam de forma mais clara, embora não generalizável, condicionamentos a este nível. São mais as mulheres a referirem nas entrevistas terem escolhido destinos localizados na Europa, por razões familiares. São também mais frequentes os casos em que elas escolhem, de forma deliberada, estadias nos EUA anteriormente a projetos pessoais e familiares, de forma a garantir contactos e evitar no futuro longas estadias em locais mais distantes do país de origem.

Globalmente estes dados sugerem um padrão de organização da carreira - na qual se inclui a mobilidade de longa duração - que é consistente com a prevalência, no caso das mulheres, de uma atitude de planificação com maior profundidade temporal, no que se refere à articulação entre esses tipos de mobilidade e eventuais projetos familiares. Esse padrão mais “planificador” das mulheres parece manifestar-se a dois níveis. Por um lado, os dados sugerem que a mobilidade de longa duração, a acontecer, se verifica sobretudo durante o doutoramento ou imediatamente após o doutoramento (nos três anos seguintes), períodos em que potencialmente haverá menor interferência com eventos de ordem familiar, sobretudo com a decisão de ser mãe. Por outro lado, as entrevistas mostram ser mais frequente nas mulheres do que nos homens a atitude de maior antecipação, no que respeita à gestão das mobilidades ao longo do seu percurso académico.

A análise dos dados intra-grupos (homens e mulheres) fornece alguma informação adicional sobre os fatores que influenciam a mobilidade pós-doutoramento em ambos os casos. Verifica-se que, tanto no caso das mulheres como dos homens, a mobilidade após o doutoramento surge associada a uma maior precaridade, ou seja, é relativamente mais frequente entre quem não tem contrato superior a 3 anos (e sobretudo entre quem tem o estatuto de bolseiro). Relativamente às áreas científicas, é mais frequente nas ciências básicas (exatas e naturais) do que nas ciências sociais e nas aplicadas (engenharia e saúde), mais uma vez tanto no caso das mulheres como dos homens. Tal pode estar relacionado com as diferenças entre áreas em termos da importância da presença física para a prossecução da colaboração científica (por exemplo, acesso a equipamentos especializados) (Jöns, 2007). Estas diferenças não se verificam no caso da mobilidade durante o doutoramento, que se registou ter características diversas da mobilidade pós-doutoramento (Fontes, Videira e Calapez, no prelo).

Finalmente, considerando apenas os investigadores que tiveram mobilidade, verifica-se que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres, quer

em termos do número de estadias, quer em termos do número de organizações estrangeiras diferentes para onde tiveram mobilidade.

### 2.3.2. Motivos para a mobilidade

No que respeita à importância dos motivos familiares para ter ou não mobilidade após o doutoramento, embora as diferenças entre homens e mulheres existam e sejam significativas, não são abissais. As respostas têm um padrão semelhante em ambos os casos, embora, tal como propusemos na metodologia, os homens surjam como menos expressivos relativamente às interferências de motivos de ordem familiar e sentimental nas suas tomadas de decisão. Tal pode significar que, mesmo que atribuam importância a todos esses elementos e de facto os considerem nas suas tomadas de decisão, não os verbalizam ou reconhecem publicamente através do questionário da mesma forma que o fazem as suas colegas mulheres.

Com efeito, os motivos familiares são diferenciadores entre homens e mulheres, tanto para sair como para ficar (**Quadro 3**). No caso dos motivos para sair as diferenças são significativas ( $p < 0.1$ ), embora a percentagem de mulheres que indicou “nada importante” seja muito elevada e muito próxima da dos homens. As diferenças concentram-se, sobretudo, no grau de importância (“muito” ou “algo” importantes), atribuído a esses motivos, quando eles são reconhecidos. De facto, as mulheres consideram-nos mais frequentemente que os homens como “muito importantes” (12.2% vs. 2.4%) e os homens mais frequentemente como “algo importantes” (12.5% vs. 3.6%). Não se verificam variações em função da idade, o que poderia ser um fator de diferenciação no caso das mulheres. As diferenças são mais nítidas no caso das motivações para não ter mobilidade ( $p < 0.05$ ). Embora os motivos familiares sejam identificados como muito importantes para a maior parte dos não móveis, há uma percentagem mais alta de mulheres que os classificam como tal (79.6% vs. 67.4% dos homens). Similarmente, embora a percentagem dos respondentes que os refere como “nada importantes” seja globalmente baixa, o seu valor é duas vezes superior no caso dos homens.

27

**Quadro 3. Importância dos motivos familiares para as decisões sobre mobilidade**

Grau de Importância	Influência na decisão de sair			Influência na decisão de não sai		
	H	M	HM	H	M	HM
<b>Nada</b>	47	35	82	25	13	38
	83.9%	85.4%	84.5%	14.0%	8.0%	11.2%
<b>Algo</b>	7	1	8	33	20	53
	12.5%	2.4%	8.2%	18.5%	12.3%	15.6%
<b>Muito</b>	2	5	7	120	129	249
	3.6%	12.2%	7.2%	67.4%	79.6%	73.2%
<b>Total</b>	56	41	97	178	162	340
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: Inquérito Projeto MOBISICENCE (2008-2012)

A relação entre a indicação de motivos familiares para ficar no país e a existência de filhos (no momento atual) é significativa, tanto para os homens como para as mulheres. Este dado, além de corroborar a ideia de que a mobilidade geográfica é um projeto que implica decisões muito importantes num projeto de vida, evidencia alguns padrões de comportamento dos homens em relação ao cuidado da família e dos filhos já distanciados dos padrões tradicionalmente assumidos, marcados pelo afastamento e pela delegação de responsabilidades nas mulheres.

Nos excertos que se apresentam a seguir a investigadora conta como o facto de ter tido uma criança afetou o seu ritmo de ida a conferências e as suas deslocações, em geral, reforçando a ideia de que as questões familiares ficam mais a cargo das mulheres, do que dos homens. De qualquer modo, persiste o sentimento de abdicação “por causa” de ser mãe:

“Quando tive o meu filho desacelerei a circulação, mas não parei, ia a conferências e deixava-o no babysiting. Isto foi o resultado do trabalho das mulheres que tinham filhos e que conseguiram, o facto de ter filhos não ser incompatível com o trabalho académico. Na América via muito isso. Em Portugal há menos conquistas das mulheres para pudessem fazer isso. Hoje o meu filho já está treinado para poder estar nas conferências a jogar Nintendo ou a ler um livro. O ano passado eu fui ao Brasil e o meu marido não foi. Quando ele tinha 3 ou 4 anos era mais roliço e não podia andar com ele atrás, mas aí há mais apoio dos Estados Unidos do que da Europa para essas coisas. O meu marido está ligado à investigação, mas nem sempre é fácil articular. Há uma estrutura bastante machista, por muito que se negue na organização do mundo económico, académico. Foram as mulheres que negociaram para que essas coisas não fossem impeditivas, o facto de ter filhos” (E 7, Mulher, Ciências Sociais).

“Fiz o doutoramento cá por causa dos filhos. (...) Para mim não há diferença entre ser mãe e ser pai. O papel do pai evoluiu e os pais estão mais envolvidos com os filhos do que antes” (E 19, Mulher, Ciências Sociais).

Nos motivos familiares pode estar implicada uma grande complexidade de elementos, mas os que mais sobressaem, se levarmos em conta a informação das entrevistas, são as responsabilidades com os filhos, os pais e também com os cônjuges. Mas são os próprios homens que reconhecem o maior investimento das mulheres em motivos familiares, se estes existirem, revendo-se em alguns casos, em situações de algum privilégio:

“O fator decisivo foi a proximidade com a família. Havendo condições de trabalho cá, não há razão para ir. A família dá estabilidade” (E 16, Homem, Engenharia).

“Quando optei ainda não tinha filhos. É diferente entre homens e mulheres. Para os homens é mais fácil optar do que para as mulheres” (E 18, Homem, Engenharia).

No entanto as entrevistas também corroboram a fragilidade do nível de associação entre sexo e importância dos motivos familiares para sair ou ficar em Portugal, uma vez que os homens entrevistados frisam frequentemente a importância dos mesmos motivos e nas mesmas direções, embora gostem menos de falar sobre eles e de os mencionar.

“Foi difícil deixar os meus pais e a família. Mas este vazio foi preenchido por outras coisas. Poderia ter sido mais difícil se fosse casado” (E 7, Homem, Engenharia).

“Teria ido hoje? Talvez não o doutoramento todo, pois já estava casado, mas, pelo menos, uma parte” (E 13, Homem, Biomedicina).

Comparativamente aos dados do questionário, as entrevistas fornecem mais informação reflexiva sobre a forma como homens e mulheres entendem e interiorizam os papéis sociais. Apesar de as mulheres, em geral, reproduzirem e produzirem discursos muito assentes na valorização pelo mérito, algumas assumem que a atribuição social dos papéis de género e a forma como estes são entendidos pelas mulheres explicam a maior atenção e investimento das mulheres nas atividades familiares, sempre que elas existam.

“[o impacto da mobilidade] a nível pessoal foi o fato de contactar com outras formas de estar na vida. Aprende-se a viver de outra forma. A nível profissional, passamos a ter uma visão do mundo que é diferente. Eu sou adepta de que as pessoas devem ir para vários sítios. (//) Quando fui para [país] foi muito fácil. Eu era independente e não precisava de conciliar nada. [é diferente entre homens e mulheres] porque é uma questão genética. Biologicamente ser mãe é diferente de ser pai. E também por uma questão cultural. Em termos de sociedade espera-se que as mães estejam mais presentes. Mas não é nada que as pessoas não possam fazer. Eu tenho que planear a retaguarda e ele não. E quando corre bem é bom. Temos que saber balancear o nosso tempo. É mais difícil para as mulheres. Nós deixamo-nos abstrair menos no dia-a-dia. E isso dificulta o processo criativo. Para a mulher é mais difícil atingir um mesmo objetivo do que para o homem. Ela consegue, mas demora mais tempo” (E 20, Mulher, Ciências Sociais).

29

Noutros trabalhos tinha sido evidenciado que o doutoramento tanto pode acontecer antes, como durante ou depois da decisão de ser mãe. Neste contexto, refira-se um excerto de uma entrevista em que a interlocutora justifica por que motivo não efetuou mobilidade internacional durante o doutoramento, explicando que o fato de ter filhos a condiciona nas escolhas de lugares para participar em congressos, realizar visitas ou outras:

“[Não tive mobilidade internacional de longa duração] porque tive dois filhos. Houve uma oportunidade, mas fiz uma opção. Poderia ter aprendido mais depressa se tivesse ido para fora, mas foi uma opção por causa dos meus filhos (/) [Hoje] Vou para fora por períodos não superiores a uma semana. Durante o ano não vou mais do que uma a quatro semanas para fora e vou essencialmente para a Europa. O tempo em que ia sempre para os Estados Unidos acabou quando tive filhos. Tento conciliar com o período de férias para que a família possa ir. Se vou sozinha levo o meu filho mais velho [9 anos]. É o meu marido que assegura a logística quando eu estou fora, com a ajuda dos meus pais. Nós temos que fazer opções. Uma pessoa, quando não tem filhos, tem mais dinheiro e mais tempo para viagens. Mas foi uma opção. Eu quis ter filhos e isso é melhor do que ter muitas publicações” (E 19, Mulher, Ciências Sociais).

## 2.4. Variações no processo de construção e mobilização de redes internacionais

### 2.4.1. Construção de redes internacionais

Para a análise da importância das redes internacionais tiveram-se em conta as cinco relações que os investigadores consideravam mais importantes na sua carreira. Os dados recolhidos a partir do questionário indicam que não há diferenças significativas entre homens e mulheres em termos da presença de organizações estrangeiras nessas redes-chave. Similarmente, nem os homens nem as mulheres têm um número superior de organizações estrangeiras nessa rede, ou indicam mais frequentemente uma organização estrangeira como a mais importante.

No entanto, há diferenças em relação à “persistência” das instituições de percurso, já anotadas noutras publicações (Fontes, Videira e Calapez, no prelo). Isto é, à presença, entre as cinco relações mais importantes, da instituição estrangeira onde foi feito o doutoramento e/ou de uma das instituições para onde houve mobilidade de longa duração posterior. As mulheres, quando comparadas com os homens, revelam uma persistência relativamente menor da instituição do doutoramento (46.2% vs. 64.2%;  $p < 0.1$ ) e relativamente maior de instituições onde estiveram após o doutoramento (73.3% vs. 54.2%;  $p < 0.1$ ).

A análise das diferenças intra-grupos, permite também averiguar se os fatores que influenciam a construção de redes são diferentes, no caso das mulheres e dos homens. Verifica-se que, entre as mulheres (mas não entre os homens) quem tem contrato de longa duração tem mais frequentemente redes internacionais. Por outro lado, também apenas no caso das mulheres, existe associação entre a área científica e a presença de organizações estrangeiras na rede, que são relativamente mais frequentes entre as investigadoras em ciências exatas e naturais e em engenharias do que em ciências sociais.

A integração em redes internacionais envolve colaboração com cientistas estrangeiros num conjunto de atividades, onde se destacam, pelo seu impacto no

desenvolvimento da carreira, a participação em projetos de investigação e a copublicação de artigos científicos. Os dados relativos a essas colaborações revelam diferenças significativas entre homens e mulheres no que se refere à frequência de copublicação ( $p < 0.1$ ). Com efeito, há relativamente menos mulheres que copublicam frequentemente (28.9% vs. 46.7%) e há relativamente mais que nunca copublicaram (20.4% vs. 12.6%). Tal pode indicar uma menor produtividade das relações internacionais por parte das mulheres, embora nada se possa inferir sobre a sua produtividade científica, em geral.

Não existem diferenças significativas relativamente ao envolvimento em projetos com instituições estrangeiras. No entanto já se verificam diferenças se considerarmos o número de projetos em que participaram após o doutoramento, que é mais elevado no caso dos homens. Tal pode dever-se ao facto de estes serem relativamente mais velhos (acumulação de atividades) e de terem vínculos mais estáveis. No caso das mulheres, ser casada ou ter filhos (atualmente) não evidencia impacto na frequência de publicação ou de envolvimento em projetos. No entanto, ter um conjugue académico aparece associado com a participação em projetos. No próximo ponto, procuraremos explicar estes resultados, assumindo haver uma associação entre a participação em projetos, publicação e tipologia das redes a que se pertence.

#### *2.4.2. Mobilidade e redes internacionais*

A análise, com base nos dados do questionário, da relação entre a mobilidade a construção de redes internacionais, permite concluir que os investigadores que tiveram mobilidade de longa duração – quer para doutoramento, quer após o doutoramento - têm mais frequentemente instituições estrangeiras na rede, sendo que essa associação é independente do género: em ambos os casos, mais de 90% dos investigadores(as) móveis têm redes internacionais, contra cerca de 65% no caso dos(as) não móveis ( $p < 0.001$ ).

No entanto, se analisarmos a relação entre a mobilidade os resultados da colaboração internacional, verifica-se que a mobilidade de longa duração (durante e após o doutoramento) só está associada com maior frequência de copublicações no caso das mulheres ( $p < 0.05$ ) (**Quadro 4**). Este resultado sugere uma maior “produtividade” da mobilidade no caso das mulheres, o que é de certa forma corroborado pelo facto de também as estadias de curta duração estarem associadas com maior frequência de copublicações, apenas no caso das mulheres ( $p < 0.001$ ). Ou seja, embora globalmente as mulheres copubliquem menos frequentemente que os homens, no caso delas a mobilidade parece ser mais importante para criar condições para essa copublicação ter lugar. Já no caso da participação em projetos internacionais, essa associação está presente tanto no caso das mulheres como dos homens.

**Quadro 4. Frequência de copublicação entre as mulheres com e sem mobilidade**

Copublica (frequência)	Mobilidade no doutoramento			Mobilidade após o doutoramento		
	Sem mobilidade	Com mobilidade	Total	Sem mobilidade	Com mobilidade	Total
Nunca	24	5	29	25	4	29
	<b>24.2%</b>	12.2%	20.7%	<b>24.0%</b>	11.4%	20.9%
Ocasionalmente	52	19	71	54	16	70
	52.5%	46.3%	50.7%	51.9%	45.7%	50.4%
Frequentemente	23	17	40	25	15	40
	23.2%	<b>41.5%</b>	28.6%	24.0%	<b>42.9%</b>	28.8%
Total	99	41	140	104	35	139
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: Inquérito Projeto MOBISICENCE (2008-2012)

Os dados apresentados acima sugerem que, particularmente no caso das mulheres, a mobilidade de longa duração está relacionada com a existência de redes internacionais e com efeitos positivos ao nível das colaborações que elas proporcionam. Ou seja, a mobilidade tem vantagens para o desenvolvimento da componente internacional da carreira científica, embora nem todos os que têm organizações estrangeiras na rede e beneficiam dos seus efeitos tivessem estado necessariamente envolvidos nesse tipo de mobilidade. Com efeito, há um número significativo de investigadores (homens e mulheres) que têm pelo menos uma organização estrangeira (e por vezes várias) na sua rede principal sem ter tido mobilidade de longa duração. Mas é interessante realçar que a proporção de mulheres nessas condições é significativamente maior que a dos homens (54.6% vs. 43.6%;  $p < 0.05$ ).

É ainda de notar que nem a presença de redes internacionais nem o peso relativo destas são influenciados pela situação familiar. Quer no caso dos homens, quer no das mulheres, o ser casado ou ter filhos não introduz diferenças significativas a esse nível. Curiosamente, a única associação que surge como significativa é entre redes internacionais e ter um conjugue académico, para o caso dos homens, embora mas não para o das mulheres.

Ou seja, ao contrário daquilo para que parece apontar alguma teoria existente, que tende a destacar uma certa vantagem das mulheres cujos maridos são também investigadores e facilitam a entrada em redes, neste caso serão os homens a beneficiar pelo facto de as suas mulheres serem académicas. Ainda que este resultado seja exploratório e não haja informação suficiente para sustentar o sentido sociológico deste padrão, ele é muito pertinente. Isto porque nos conduz a relativizar a ideia de que as mulheres são tendencialmente “vítimas” do sistema: que estão

situadas em mundos opostos aos dos homens e que revelam falta de qualidades, inclusivamente linguísticas e de *marketing* pessoal para singrar em ambientes competitivos, restando-lhe usar as redes, o prestígio e os conhecimentos adquiridos pelos homens, em particular dos seus cônjuges.

## 2.5. Perceções sobre a importância e implicações da mobilidade

Pode, mais uma vez, concluir-se, na linha dos resultados que temos vindo a apresentar, que os dados do inquérito por questionário não são absolutamente decisivos a respeito da influência do sexo sobre os impactos da mobilidade. De facto, tal como já tínhamos observado, os impactos não dizem respeito apenas ao comportamento de um certo número de indicadores, cujo resultado pode ser quantificado (por exemplo, o número de publicações em coautoria). Os impactos são também fruto das representações que afetam a forma como o próprio investigador se faz valorizado no mercado científico e académico e como transaciona os seus capitais científicos simbólicos (Araújo e Bento, 2009). Neste caso, seja qual for o perfil de mobilidade encetada, os investigadores entrevistados, de ambos os sexos, classificam muito positivamente os impactos da mobilidade nas suas carreiras e na forma como desenvolvem hoje projetos científicos. Este impacto positivo é alvo de explicitação nas entrevistas que destacam a influência sobre as possibilidades de publicar mais em coautoria e em participar em projetos internacionais, eventualmente envolvendo maiores financiamentos:

“A mobilidade internacional é fundamental para aqueles que querem seguir uma carreira académica. Há chances de não mais para as carreiras paroquiais. Esta geração já está pronta. A minha estada na Itália foi muito importante para mim” (//) “Mesmo que eu termine aqui em Portugal algo absolutamente maravilhoso, eu não tenho nenhuma chance de tê-lo publicado na melhor revista, porque um documento deve ser discutido anteriormente, as pessoas têm que ouvi-la e comentá-lo. Então, conferências e congressos servem para obter críticas e comentários preciosos sobre o próprio trabalho” (Homem, Ciências Sociais).

33

Uma das investigadoras inquiridas e entrevistadas explica que fez o doutoramento em Portugal, mas que também realizou formações curta duração em vários países - Alemanha, Espanha - com ajuda de orientadores e de investigadores mais especializados no tema. Ela adianta que não foi para fora fazer o doutoramento por causa dos filhos. Mas, ao referir-se às redes em que participa, afirma que se trata de um trabalho que ela desenvolve de forma muito individual e por sua iniciativa:

“Através das idas para fora em projetos, congressos e workshops. Aproveito os congressos para fazer networking, estabelecer contactos. Mantenho relações com investigadores estrangeiros – uns transformam-se em redes formais e outros contactos são mais relacionados com os projetos. [neste momento tenho] alguns projetos internacionais que envolvem viagens para reuniões de preparação de projeto e de candidatura” (E 19, Mulher, Ciências Sociais).

Por outro lado, as entrevistas sugerem que os homens também podem beneficiar do facto de as mulheres serem académicas porque estas, “compreendendo” melhor as exigências da sua atividade do que as não académicas (uma informação que transcorre da maior parte dos estudos nesta matéria), são capazes de os libertar das atribuições e participações noutras esferas, a fim de se dedicarem mais ao trabalho académico de colaboração, incluindo a mobilidade. Isto não significa que estas académicas (as suas mulheres) sejam menos produtivas, ou tenham inclusivamente menos mobilidade (não temos dados comparativos entre casal). Pode significar que as mulheres, consciente ou inconscientemente (“naturalmente”) suspendem, ou abdicam de outros eventos e projetos pessoais (que, inclusivamente podem perceber como sendo maioritariamente da sua responsabilidade, como a maternidade), “libertando naturalmente” os maridos para as atividades de colaboração e de construção de redes, que não só exigem persistência, como um sem número de atividades e interações informais.

“No início não foi impeditivo de ir para fora, não foi a razão pela qual não fui. Mas quando os meus filhos nasceram começou a ser complicado conciliar. Nessa semana a minha mulher tem que assegurar a minha parte das tarefas. Essa é a parte mais complicada” (E 11, Homem, Engenharia).

34

Esta realidade não significa que eles desvalorizem a família ou os projetos pessoais. Mas estes não aparecem expressos e explicitados da mesma forma que no caso das mulheres. O excerto seguinte indica justamente a necessidade de ajuste dos objetivos profissionais aos familiares, mas de uma forma em que fica evidente a maior dificuldade para as mulheres e uma certa vantagem em poder contar com a “compreensão” da mulher:

“Não é fácil nem nunca vai ser. Ainda hoje um terço do meu tempo é passado fora de Portugal. E isso cria vícios no crescimento das crianças. Muitas vezes pomos a carreira à frente das necessidades familiares. Sou casado com uma mulher que é mãe e pai. Sinto que faço falta onde deveria ser mais prioritário estar. É diferente nos homens e nas mulheres. Há muita injustiça para com as mulheres. A mulher tem três profissões. Tenho atenção a isso com as pessoas do meu grupo que são mulheres” (E 2, Homem, Ciências).

Esta valorização da família e da sua estabilidade para a própria carreira surge ainda mais evidente quando o mesmo entrevistado especifica a importância positiva que a mobilidade teve e tem na sua vida profissional:

“Determinante. Houve muito envolvimento pessoal, pois passamos muito tempo juntos a investigar e a relação torna-se mais próxima” (E 2, Homem, Ciências).

Nesta linha, os resultados aqui apresentados acabam por subscrever a ideia de que a família tende a ser para os homens um fator de estabilidade e de desenvolvimento da carreira, podendo perspetivada, no caso das mulheres como fator mais desmotivador e impeditivo.

A informação recolhida é consistente com a literatura, no que respeita à pertença a redes e modos de acumulação de capital social por homens e mulheres. Segundo a literatura, em todas as áreas científicas é mais difícil para as mulheres, sobretudo as que acumulam responsabilidades familiares, ganhar e acumular capital social contributivo para o sucesso profissional nas carreiras de investigação e ciência, uma vez que têm menos tempo para investir em encontros não formais, simbolicamente imprescindíveis para a definição de projetos. Os resultados a que chegamos com base na análise desta amostra, são ainda consistentes com outros obtidos pelas autoras (Araújo e Bento, 2009 e Araújo e Fontes, 2010) assim como por outros investigadores, como Amâncio e Ávila (1995) e Delicado e Alves (2013) que concluem, para o contexto português e para as populações analisadas, que as mulheres cientistas trabalham em ambientes desiguais e muito competitivos, face aos quais necessitam de revelar mais esforço do que os seus congéneres masculinos; e que as principais diferenças entre homens e mulheres cientistas não residem tanto em fatores de tipo objetivo, mas sobretudo em fatores de ordem percetiva e avaliativa que, no caso da mobilidade, são especialmente anotadas na forma como uns e outros explicitam motivações e impactos.

## **Conclusão**

O objetivo deste artigo consistiu em apresentar os principais resultados de um projeto de investigação desenvolvido em Portugal, sobre mobilidade internacional de investigadores, no qual foi tida em consideração a variável sexo. Procurou-se, assim, perceber quais as principais diferenças entre homens e mulheres na forma como experimentam a mobilidade internacional de longa duração, incluindo o estudo das motivações subjacentes às decisões sobre mobilidade, assim como o impacto desta no desenvolvimento da carreira científica. Procurou-se também entender de que modo e até que ponto estas diferenças podem significar desigualdades de género, no contexto das carreiras na investigação e como se podem entender estas discrepâncias, em termos de política científica que, como se sabe, tem sido recorrentemente associada à reprodução de mecanismos de dominação de género (masculina) e de classe.

A informação revela, num primeiro momento, que o trabalho em investigação continua a ser fortemente hierarquizado. Hierarquização que resulta particularmente da diferença entre quem tem contratos de trabalho mais estáveis, mais poder e mais prestígio acumulado e quem tem contratos precários, está na posição de bolseiro e se vê obrigada a mais e maiores deslocações nas diversas fases de preparação da sua carreira. Esta primeira fonte de diferenciação, da qual decorrem valorizações diferenciais dos investigadores, associa-se a outras variáveis, incluindo classe social, etnia e, naturalmente, o género (entendido como construção social e cultural do

sexo), na produção de divisões e de desigualdades de acesso e permanência no mercado de trabalho científico.

Tal como se ressalta no texto apresentado, a literatura tem acentuado fortemente a existência de desigualdades entre homens e mulheres na ciência e na academia, cujo fundamento se encontra, tanto na forma como a sociedade está organizada (por efeito da consideração do género como variável estruturante na distribuição de recursos e na promoção de políticas sociais); como na forma como se define e avalia o trabalho em investigação, ensino e desempenho de atividades administrativas no sistema de ensino superior e no sistema de investigação, no seu todo. Sucintamente, a teoria assinala que existem barreiras significativas e continuamente reproduzidas que impedem as mulheres de realizarem os seus interesses, da mesma forma que os homens. E que essas barreiras estão tanto expressas em mecanismos estruturais e em práticas objetivas dos atores, como impregnadas em processos implícitos de jogos e dinâmicas de poder, que constituem o quotidiano das sociedades e das organizações. É nesse sentido que, como notam Delicado e Alves (2013) tem sido realizado um investimento considerável pela União Europeia na promoção da igualdade de género na investigação, através de iniciativas que têm por objetivo mostrar que o género é uma dimensão relevante do desenvolvimento sustentável, requerendo por isso políticas transversais, sistemáticas e transformativas, que visem a eliminação de desigualdades que se produzem no âmbito da construção cultural e social do sexo. Estas medidas só muito forçadamente podem, no entanto, ser consideradas como integrantes da política científica, justamente porque, dado o seu ângulo de atuação, se limitam a incentivar os investigadores a pensar diferentemente as “questões de género”, mas não atuam sobre as condições de trabalho propriamente ditas, incluindo a estruturação das carreiras e os mecanismos de avaliação.

36

Os resultados apresentados ao longo do artigo respeitantes à mobilidade internacional, conquanto ainda exploratórios e válidos apenas para o grupo em estudo, contribuem para uma melhor compreensão, não só da importância atribuída pelos investigadores à mobilidade, mas das desigualdades que se produzem pelo facto de a mobilidade ser considerada mais “natural” e de certa forma, legítima, para os homens, do que para as mulheres. Assim, é expectável, na generalidade dos casos (tanto pelos participantes académicos, como pela sociedade em geral), que as mulheres ou não se devem mover se, em paralelo, quiserem manter projetos familiares e pessoais que impliquem investimento, ou devem gerir os constrangimentos e as exigências dessa mobilidade por si próprias.

Mesmo assim, os resultados confirmam parcialmente algumas ideias veiculadas pela literatura sobre o género, mas questionam outras. Se, por um lado, revelam a permanência de entraves no caso das mulheres, cujos perfis de mobilidade envolvem de fato um grau de antecipação e de previsão maior do que o dos homens, independentemente da idade, por outro revelam um crescendo de convergência entre homens e mulheres no que concerne tanto à perceção da mobilidade como um indicador necessário à avaliação de desempenho e promoção na carreira, como à importância atribuída aos projetos familiares na definição dos percursos e escolhas profissionais.

Como já dissemos, o estudo permite consolidar a hipótese de que as variações no entendimento e no uso da mobilidade por homens e por mulheres estão bastante dependentes das transformações que hoje atravessam as carreiras académicas, nomeadamente a sua crescente precarização acompanhada da necessidade de mobilidade para vários destinos do mundo. Afinal escolhas que exigem, desde logo, respostas que vão ser consideradas à luz das socializações e das expectativas de género. Além disso, permite consolidar a ideia de que os investigadores (homens e mulheres) tendem a mitigar os efeitos das variações de género na explicação das suas opções e escolhas de carreira, preferindo atribuí-los a características de personalidade, grau de esforço e de investimento individual ou mérito, o que pode explicar alguma discrepância na informação obtida através de questionário e de entrevista, na mesma população.

Finalmente, o estudo permite afirmar ser ainda cedo para explicar o impacto de algumas das alterações que estão em curso na forma de organizar as carreiras científicas (quer diretamente relacionadas com a mobilidade, quer mais gerais) e que afetam, sobretudo, as novas gerações (homens e mulheres). Gerações que estão atualmente a atravessar fases no ciclo de vida teoricamente coincidentes com a realização de projetos familiares e pessoais, mas também coincidentes com algumas mudanças substantivas nos valores e na valorização dos projetos familiares e profissionais (tanto no caso das mulheres, como no dos homens) e que podem modificar, no futuro, o padrão de resultados obtidos.

## Referências

ACKERS, L. (2000): *The Participation of Women Researchers in the Marie Curie Fellowships*, Final report Contract No: ERBFMARCT980006, European Commission. Disponível em: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women\\_final\\_rpt\\_3march2000.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women_final_rpt_3march2000.pdf). Consultado em 11 de Agosto de 2011.

ACKERS, L. (2005a): *Gender, mobility and career progression in the European Union. Unpublished Final Report*, Brussels, European Commission.

ACKERS, L. (2005b): "Moving people and knowledge, the mobility of scientists within the European Union", *International Migration*, vol. 43, nº5, pp. 99–129.

ACKERS, L. (2008): "Internationalisation, mobility and metrics: a new form of indirect discrimination?", *Minerva*, vol. 46, nº 4, pp. 411-435.

ACKERS, L. (2010): "Internationalisation and equality", *Recherches sociologiques et anthropologiques*. Disponível em: <http://rsa.revues.org/189>. Consultado em 21 de setembro de 2012.

ACKERS, L. e GILL, B. (2005): "Attracting and Retaining `Early Career? Researchers in English Higher Education Institutions", *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, vol 18, nº 3, pp. 277-299.

AMANCIO, L. e ÁVILA, P. (1995): “O género na ciência” in Jorge Correia Jesuíno (coord.): *A comunidade científica portuguesa*, Oeiras, Celta.

ARAÚJO, E. (2004): “A sevícia das categorias – breve contribuição para o estudo dos usos e representações do tempo por parte das mulheres académicas”, *Sociedade e Cultura* 5, *Cadernos do Noroeste, Série de Sociologia*, vol. 21, nº 1-2, Braga, Universidade do Minho, pp.107-140

ARAÚJO, E.; FONTES, M. e BENTO, S. (2013): *Para um debate sobre Mobilidade e Fuga de Cérebros*, Braga, CECS. Disponível em: [http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cecs\\_ebooks/issue/view/120](http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cecs_ebooks/issue/view/120)

ARAÚJO, E.; FONTES, M. e DOMINGUES, J. (2011): “Mulheres e extemporâneas na cultura global”, *Atas do Seminário Internacional Mulheres em Debate*, Universidade da Madeira, 1-3 de Junho.

ARAÚJO, E. e QUINTAS, C. (2009): “Contributos para pensar indicadores de carreira científica envolvendo a dimensão tempo”, *I Taller ibero-americano de indicadores de recursos humanos em ciência e tecnologia hacia el manual de Buenos Aires*, Buenos Aires, 23-24 de abril.

AURIOL, L. (2007): *Labour market characteristics and international mobility of doctorate holders: results for seven countries*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2007/2, OECD Publishing.

38

AUSTIN, A. E. (2002): *Preparing the next generation of faculty: graduate school as socialization to the academic career*, *The Journal of Higher Education*, vol 73, nº1, pp. 1-16.

BAGIHOLE, B. e 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”, *The European Journal of Women’s Studies*, vol. 8, nº2, pp.161-180.

BAKER, M. (2010): “Career confidence and gendered expectations of academic promotion”, *Journal of Sociology*, vol. 46, nº3, pp. 317-334.

BARUCH, Y.; BUDHWAR P. S. e KHARTI, N. (2007): “Brain drain: Inclination to stay abroad after studies”, *Journal of World Business*, vol. 42, nº1, pp. 99-112.

BENJAMIM, E. (2002): “Academia, then and now”, *Academe*, vol. 88, nº1, pp. 42-45.

BERNARD, J. (1964): *Academic women*, University Park, Pennsylvania University Press.

BOURDIEU, P. (2001): *Masculine domination*, Stanford, Stanford University Press.

BOZEMAN, B.; DIETZ, J. S. e GAUGHAN, M. (2001): “Scientific and technical human capital: An alternative approach to R&D evaluation”. *International Journal of Technology Management*, vol. 22, nº 8, p. 716-740, 2001.

BRADLEY, K. (2000): "The incorporation of Women into Higher Education: paradoxical outcomes?", *Sociology of Education*, vol. 73, nº1, pp. 1-18.

BROOKS, A. (2001): *Academic women*, Buckingham, Society for Research into Higher Education, Open University Press.

BURCHILLI, L. (2010): "Becoming-Woman: A metamorphosis in the present relegating repetition of gendered time to the past", *Time & Society*, vol. 19, nº1, pp. 81-97.

BYSTYDZIENSKI, J. e BIRD, S. (2006): *Removing Barriers: Women in Academic Science*, Technology, Engineering, and Mathematics, Idianana, Indiana University Press.

CANIBANO, C.; OTAMENDI, J. e ANDÚJAR, I. (2008): "Measuring and assessing researcher mobility from CV analysis: the case of the Ramón y Cajal programme in Spain", *Research Evaluation*, vol. 17, nº1, pp.17-31.

CHAMBERLAIN, M. K. (1988): *Women in academe: progress and prospects*; New York, Russell.

CHRISLER, J.C. (1998): "Teacher versus scholar: role conflict for women?", in L.H. Collins; J.C Chrisler e K. Quina (eds.): *Career strategies for women in academe: Arming Athena*, Thousand Oaks, Sage.

COLE, J. R. e ZUCKERMAN, H. (1987): "Marriage, motherhood and research performance in science", *Scientific American*, nº 256, pp.119-25.

COLE, J. R. e ZUCKERMAN, H. (1984): "The productivity puzzle: Persistence and change in patterns of publication of men and women scientists", in M. W. Steinkamp e M. L. Maehr (eds.): *Advances in motivation and achievement*, Greenwich Conn, JAI, pp. 217-256.

COLLINS, L.; CHRISLER, J. e QUINA, K. (1998): *Career strategies for women in academia: Arming Athena*, London, Sage.

CZARNIAWSKA, B. e SÉVON, G. (2008): "The thin end of the wedge: foreign women professors as double strangers in academia", *Gender, work and organization*, vol 15, nº3, pp. 253-293.

DELICADO, A. (2008): "Cientistas portuguesas no estrangeiro: Factores de mobilidade e relações de diáspora", *Sociologia, Problemas e Práticas*, vol. 58, pp. 109-129.

DELICADO, A. (2010): "O retorno dos "cérebros": regresso e reintegração dos investigadores portugueses em mobilidade", *CTS - Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad*, vol. 5, nº 15, pp. 185-218.

DELICADO, Ana e ALVES, Nuno de Almeida (2013): ““Fugas de cérebros”, “tetos de vidro” e “fugas na canalização”: Mulheres, ciência e mobilidades”, in E. Araújo; M. Fontes e S. Bento (coord.): *Para um debate sobre a mobilidade e a fuga de cérebros*, Braga, CECS/CICS.

ETZKOWITZ, H.; KEMELGOR, C. e UZZI, B (2002): *Athena unbound: The advancement of women in science and technology*, European Research Centre.

EVETTS, J. (1996): *Gender and career in science and engineering*, London, Taylor and Francis.

FONTES, M. (2007): “Scientific mobility policies: how Portuguese scientists envisage the return home”, *Science and Public Policy*, vol. 34, nº 4, pp. 284-298.

FONTES, M.; VIDEIRA, P. e CALAPEZ, T. (no prelo): “The impact of long term scientific mobility on the creation of persistent knowledge networks”, *Mobilities*, DOI: 10.1080/17450101.2012.655976.

FOX, M. F. e STEPHAN, P. E. (2001): “Careers of young scientists: preferences, prospects and realities by gender and field”, *Social Studies of Science*, vol. 31, nº 1, pp.109-119.

FOX, M. F. (2005): “Gender, family, characteristics and publication productivity among scientists”, *Social Studies of Science*, nº 35, pp.131-150.

GABALDÒN, T.; HORTA, H.; MEYER, D. e PEREIRA-LEAL, J. (2005): “Career Paths and mobility of researchers in Europe”. Disponível em <http://in3.dem.ist.utl.pt>. Consultado em 21 de Julho de 2012.

GAIO, G. (2000): “O género na ciência: o caso particular da Universidade do Minho”, Texto apresentado no IV Congresso Nacional de Sociologia, Coimbra, 17-19 Abril.

GREEN, A. e CANNY, A. (2003): *Geographical mobility: family impacts*. Bristol, Polity Press.

HARDILL, I. (2004): “Transnational living and moving experiences: Intensified mobility and dual-career”, *Households. Population, Space and Place*, vol.10, nº5, pp. 375-389.

HERMAN, C. e WEBSTER, J. (2010): “Taking a lifecycle approach: redefining women returners to science, engineering and technology”, *International Journal of Gender Science and Technology*, vol. 2, nº 2, pp 1-27. Disponível em: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/viewFile/59/191>. Consultado em 12 de julho de 2012.

IREDALE, R. (2001): “The migration of professionals: Theories and typologies”, *International Migration*, vol. 39, nº 5, pp. 7–26.

IVANCHEVA, L. e GOUROVA, E. (2011): “Challenges for career and mobility of researchers in Europe”, *Science and Public Policy*, vol. 38, nº 3, pp. 185-198.

JÖNS, H. (2007): “Transnational mobility and the spaces of knowledge production: A comparison of global patterns, motivations and collaborations in different academic fields”, *Social Geography*, vol. 2, nº 2, pp. 97-114.

KIM, T. (1990): *Gender and subject in higher education*, Buckingham, The Society for Research in Higher Education and Open University Press.

KULIS, S e SICOTTE, D. (2002): “Women scientists in academia: Geographically constrained to big cities, college clusters, or the coasts?”, *Research in Higher Education*, vol. 43, nº 1, pp. 1-30.

LEAHEY, E.; CROCKETT, J. e HUNTER, L. (2006): *Succeeding by specializing? Explaining gendered academic career trajectories*. Disponível em: [http://advance.ei.columbia.edu/sitefiles/file/Readings/Productivity/leahey\\_et\\_al\\_2006.pdf](http://advance.ei.columbia.edu/sitefiles/file/Readings/Productivity/leahey_et_al_2006.pdf) Consultado em 11 de Agosto de 2012.

LECCARDI, C. e RAMPANZI, M. (1993): “Past and Future in Young Women’s Experience of Time”, *Time & Society*, vol. 2, nº 3, pp. 353-379.

LEE, S. e BOZEMAN, B. (2005): “The impact of research collaboration on scientific productivity”, *Social Studies of Science*, vol. 35, nº 5, pp. 673-702.

41

LOLA, M. (2005): “Researcher mobility: opportunities and Challenges” in T. Gabaldón; H. Horta; Meyer, D. e J. Pereira-Leal (eds.): *Career paths and mobility of researchers in Europe*, pp. 21-28. Disponível em: <http://in3.dem.ist.utl.pt>. Consultado em 21 de junho de 2012.

LONG, J S. (1992): “Measures of sex differences in scientific productivity”, *Social Forces*, vol. 7, nº 1, pp. 159-78

LYON, D. e WOODWARD, A. E. (2004): “Gender and time at the top. Cultural constructions of time in high-level careers and homes”, *European Journal of Women’s Studies*, vol. 11, nº 2, pp. 205–221.

MAHROUM, S. (2005): “The international policies of brain gain: A review”, *Technology Analysis & Strategic Management*, vol. 17, nº.2, pp.19-230.

MONCHATRE, S. (2007): “From careers to itineraries...all the way through the notion of competence”, *Sociologie Du Travail*, vol 49, nº 4, pp. 472-488.

MOGUÉROU, P. (2006): *The brain drain of Ph.D.s from Europe to the United States: What we know and what we would like to know*. EUI Working Papers - RSCAS No. 2006/11, Firenze, European University Institute. Disponível em: <http://www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k070726806>. Consultado em 21 de junho de 2012.

MORANO-FOADI, S. (2005): "Scientific mobility, career progression, and excellence in the European Research Area", *International Migration*, vol. 43, nº 5, pp. 133-162.

MUSSELIN, C. (2004): "Towards a European academic labor market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility", *Higher Education*, vol. 48, nº 1, pp. 55-78.

OECD (2002): *The international mobility of the highly skilled*, Paris, OECD Publishing.

PEREZ BUSTOS, T. (2011): "Feminización y popularización de ciencia y tecnología en la política científica colombiana e india", *Revista Ibero-Americana de Ciência, Tecnologia e Sociedade*, vol. 6, nº 17, pp. 77-103.

PERISTA, H. (2010): "Mulheres, homens e usos do tempo - quinze anos após a Plataforma de Acção de Pequim, onde estamos, em Portugal?", *Revista de Estudos Demográficos*, vol. 47, pp. 47-64.

RAMOS, A.; BOSH, N. e COLLADO, C. (2011): *International mobility of women in ICT sectors: professional and personal goals, responses and outcomes*, 6th European Symposium on Gender & ICT - Feminist Interventions in Theories and Practices, Umeå, 8-10 March 2011. Disponível em: <http://gict2011.informatik.umu.se/data/uploads/ramos.pdf>. Consultado em 21 de junho de 2012.

42

ROTHAUSEN, T. J.; MARLER, J. H. e WRIGHT, P. M. (2005): "Research productivity, gender, family, and tenure in organization science careers". *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 53, pp. 727-738.

RUIVO, B. (1986): "A mulher e o poder profissional: a mulher em actividades de investigação científica em Portugal", *Análise Social*, vol. XXII, nº 92-93, pp. 669-680.

SABATIER, M., CARRERE, M. e MANGEMATIN, V. (2006): "Profiles of academic activities and careers: Does gender matter? An Analysis Based on French Life Scientist CVs", *Journal of Technology Transfer*, vol. 31, nº 3, pp. 311-324.

SILVEY, R. (2004): "Transnational migration and the gender politics of scale: Indonesian domestic workers in Saudi Arabia", *Singapore Journal of Tropical Geography*, vol. 25, n. 2, pp. 141-155.

SOLIMANO, A. (2008): *The international mobility of talent: Types, causes, and development impact*, Oxford, Oxford University Press.

STEWART, A.; STEWART, J. e MALLEY, D. La Vaque-Manty (2007): *Transforming science and engineering: Advancing academic women*, Michigan, Michigan Press.

STRAUBHAAR, T. (2000): "International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange", HWWA Discussion Paper 88, Hamburg Institute of International Economics.

VALIAN, V. (1999): *Why so slow?: The advancement of women*, Cambridge, MIT Press.

XIE, Y. e SHAUMAN, K. (2003): *Women in science: Career Processes and outcomes*, Boston, MA, Harvard University Press.