

Trabalho diferente não dá salário igual

Há muito tempo que as leis proíbem expressamente a discriminação laboral por motivos do sexo. No entanto, as mulheres continuam a ter desvantagem remunerativa e nas promoções profissionais. A principal causa reside nos condicionamentos da maternidade. Atender a família sem perder terreno no trabalho é difícil, mas muito mais para uma mãe do que para um pai. Perante um problema tão persistente como este, talvez se devesse pensar que existe algum erro de abordagem.

Em 1963, o presidente John Kennedy assinou a Lei de Igualdade Salarial, que obrigava a pagar o mesmo às mulheres que aos homens pelo mesmo trabalho. Quase cinquenta anos depois, os democratas e a Casa Branca querem impulsionar outra lei para reforçar a igualdade dos sexos nas remunerações. Motivos para a aprovar não faltam, aparentemente. Embora desde 1963 se tenha reduzido muito a diferença salarial entre homens e mulheres, nos últimos vinte anos o progresso foi muito lento. Hoje, as mulheres ganham ainda, em média, 18% menos por semana do que os homens. E a taxa de atividade feminina estagnou.

No entanto, economistas consideram que a nova lei serviria de pouco, pois a discriminação explica somente uma pequena parte da desvantagem feminina que ainda persiste: menos de 9%, segundo a professora Francine Blau (cfr. "The New York Times", 13-06-2012). As mulheres não ganham menos porque lhes paguem menos pelo mesmo trabalho mas, sobretudo, por três razões: são em maior número nos empregos pior pagos, trabalham menos horas e têm menos continuidade na carreira profissional.

Em grande parte, isso corresponde a opções tomadas pelas próprias mulheres, especialmente porque procuram os trabalhos que lhes oferecem mais facilidades para atender a família. Mas isso mesmo indica que não se descobriu um modo de as pessoas poderem cuidar bem dos filhos e, ao mesmo tempo, desenvolver todo o seu potencial profissional. Daí as mulheres ganharem menos, porque se dedicam mais ao lar, enquanto os homens se encontram na situação inversa.

Este é um problema geral do Ocidente, pelo menos, embora aqui o iremos ilustrar sobretudo com dados dos Estados Unidos, onde está mais estudado. Basta dizer que, na OCDE,

a diferença salarial média entre homens e mulheres é de 17% em desfavor delas (OCDE, "Employment Outlook 2008").

Elas estão em maior número onde se ganha menos

Desde há duas gerações que as mulheres são a maioria dos licenciados pela universidade. Deveriam ser maioria igualmente nos trabalhos que exigem uma maior qualificação e proporcionam mais dinheiro, mas não é assim.

Por exemplo, os engenheiros ganham mais que os professores. Ora, nos Estados Unidos, segundo um estudo da American Association of University Women, as mulheres constituem apenas 18% dos engenheiros que se formam anualmente e 79% dos professores.

Caso semelhante é o revelado numa análise publicada em 1990 no "New England Journal of Medicine" ("NEJM"). Entre os médicos jovens, os homens ganhavam 41% mais que as mulheres, sobretudo porque elas são muitas nas áreas da medicina de família ou de pediatria, e muito poucas em especialidades melhor pagas, como cardiologia.

Trabalham menos horas

O relatório do "NEJM" dizia também que dos médicos jovens, os homens trabalhavam 500 horas mais, por ano, do que as mulheres. Como diz o economista norte-americano Thomas Sowell num capítulo do seu livro "La economía: verdades y mentiras" ("Economic Facts and Fallacies"), cap. 3: "Verdades y mentiras sobre el hombre y la mujer", Deusto, Barcelona, 2008, as mulheres tendem mais para os empregos com horário regular, e menos para os que exigem horas extraordinárias abundantes e imprevisíveis, como nos escritórios de advogados, nas empresas de consultadoria, nas empresas gestoras de investimentos, na cirurgia cardiovascular...

Sowell cita dados eloquentes de alguns estudos. Segundo um de Sylvia Ann Hewlett e Carolyn Buck Luce na "Harvard Business Review" (dezembro 2006), das pessoas pertencentes aos 6% que tinham salários mais elevados, 62% trabalham mais de 50 horas por semana e 35%, mais de 60 horas.

Menos de um quinto desses “Hiper trabalhadores” são mulheres e, essas poucas, estão propensas a continuar assim durante mais cinco anos, num grau de disponibilidade inferior a 50% relativamente ao dos seus colegas masculinos.

Daí que, como salienta Sowell referindo estatísticas do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, a diferença entre homens e mulheres seja maior no salário anual (23,5%) que no salário por hora (17,2%). O facto de as mulheres terem uma semana laboral mais curta é uma fonte muito importante da sua desvantagem salarial. A verdade é que nos trabalhos sob pressão se paga mais e, mesmo que se pagasse o mesmo, a menor dedicação média das mulheres manteria a diferença. Claro que surgem interrogações entre o compadecer-se pelo facto das mulheres não terem acesso a cargos tão bem remunerados e o invejá-las por recusarem jornadas laborais absurdamente longas.

Carreiras descontínuas

A terceira causa principal da desvantagem salarial feminina atua a longo prazo. Três economistas, diz o artigo do “The New York Times” citado acima, seguiram a trajetória de três mil titulares de um MBA pela Universidade de Chicago. De início, os rendimentos médios das mulheres eram de 88% da média masculina, e quinze anos depois tinham baixado para 55%.

A explicação reside, sobretudo, no facto da carreira profissional das mulheres costumar sofrer interrupções e reduções de horário que mal acontecem com os homens. Por exemplo, quando os licenciados por Yale chegam aos 40 anos de idade, continuam no ativo 90% dos homens contra 56% das mulheres. Diz Hewlett: “Cerca de 37% das mulheres fazem uma paragem nalgum momento da carreira profissional, e a duração média da interrupção é de 2,2 anos. Muitas outras reduzem a velocidade, demorando intencionalmente o aumento das suas responsabilidades. 36% das mulheres altamente qualificadas assumiram trabalhos a tempo parcial durante algum tempo, recusaram promoções ou escolheram cargos de menor responsabilidade”.

Consequentemente, com o decorrer dos anos, elas têm menos experiência laboral acumulada que os homens da mesma idade. Isto prejudica as suas possibilidades de promoção, o que, por sua vez, se traduz numa desvantagem salarial crescente em relação ao outro sexo. Este aspeto, refere Sowell, deve constituir boa parte do “teto invisível” que impede as mulheres de aceder a cargos elevados, aos quais somente se chega após longa experiência.

Segundo um estudo publicado na “Industrial & Labor Relations Review”, nos Estados Unidos, apenas 2,4% dos cargos diretivos de nível mais elevado são ocupados por mulheres, e as que os têm, recebem uma remuneração média 45% mais baixa que a dos homens. O primeiro aspeto deve-se sobretudo ao facto de haver menos mulheres com a experiência requerida para esses cargos; o segundo, ao facto de as mulheres que ocupam tais cargos se encontrarem

maioritariamente em empresas mais pequenas, as quais pagam menos.

O efeito maternidade

A maior parte da desvantagem salarial feminina tem a ver, portanto, com diferenças de profissão, jornada laboral e experiência acumulada. Quando se comparam homens e mulheres de condições e circunstâncias estritamente iguais, afirma Sowell, há um caso em que elas ganham mais. São as que têm título universitário, trabalham a tempo inteiro, têm entre 40 e 64 anos, não têm filhos e nunca se casaram: ganham em média 47.000 dólares anuais, 7.000 mais que os homens com as mesmas características.

Sowell mostra que o casamento e ter filhos têm efeitos opostos nos ganhos de homens e nos de mulheres: os homens casados ganham mais dinheiro que os solteiros em situação similar; pelo contrário, as mulheres casadas ganham menos que aquelas que nunca se casaram, e as mães ganham menos que as mulheres sem filhos. As mães, ao dedicarem-se em geral mais à família e ao lar, permitem que os seus maridos trabalhem mais fora de casa, ganhem mais dinheiro e sejam promovidos sem as interrupções e cortes na jornada laboral que fazem retardar o progresso profissional delas.

Discriminação de fundo

Tais renúncias femininas têm a sua lógica. Do ponto de vista individual, a maior dedicação da mãe ao atendimento da família é um custo de oportunidade. Mas do ponto de vista familiar, é um investimento na carreira do marido, de que beneficiam também a mulher e os filhos. (Claro que, em caso de divórcio, perde-se parcialmente o investimento da mulher na carreira do marido e torna-se efetivo o custo de oportunidade).

Além disso e, em primeiro lugar, o sucesso profissional não é tudo na vida, e muitas mulheres concluem que não vale a pena, se o for em prejuízo da felicidade de ter filhos e de os criar. E, como essa é a opção livre de tantas que querem ser mães, perante a dificuldade de obter a igualdade salarial e de oportunidades para elas, uma possível resposta é simplesmente renunciar a semelhante meta que, em muitos casos, não lhes parece interessar. Aquilo que não se pode permitir é a discriminação; mas, se a desigualdade é consequência do caminho diferente que as mulheres encetam, não há nada a objetar.

Contudo, embora não haja discriminação direta, ainda devemos interrogar-nos sobre se as regras do jogo são justas para as mulheres. Suponhamos que elas decidem livremente, mas apenas entre as opções com que efetivamente deparam. Se, de facto, ser mãe implica quase sempre diminuir as aspirações profissionais, está a desincentivar-se a maternidade.

É de pensar, por último, que existe uma espécie de discriminação de fundo, porque a organização do trabalho, a sua valorização social e a sua remuneração, os sistemas de promoção, estão concebidos de forma a deixarem em desvantagem as mães (e os pais, mas realmente em muito menor grau). Tudo isso é o que se deveria alterar.

R. S.

Fazia mais falta em casa do que na Casa Branca

Anne-Marie Slaughter, professora de relações internacionais em Princeton e mulher de convicções feministas, causou comoção com um artigo no qual refletia sobre a sua experiência num alto cargo político, de que se demitiu para atender a sua família.

O seu ensaio “Por que as mulheres ainda não podem ter tudo”, publicado na revista “The Atlantic” (julho-agosto 2012) alcançou, em poucos dias, 725.000 leituras na versão digital. É o artigo mais lido na história da revista, e o mais recomendado no Facebook, mais de 180.000 vezes.

Slaughter, professora de relações internacionais na Universidade de Princeton, tinha desejado sempre trabalhar em política externa, e havia decidido que, se lhe surgisse a oportunidade, permaneceria no cargo todo o tempo possível. No início de 2009, cumpriu-se o seu sonho: foi nomeada diretora de planeamento de políticas no Departamento de Estado; era a primeira mulher a aceder a esse cargo. Mas ao fim de dois anos demitiu-se e voltou a Princeton, porque concluiu que, na sua casa, com dois filhos, tendo o mais velho deles em plena crise da adolescência, fazia mais falta lá que na Casa Branca.

O tipo de trabalho é crucial

“Era uma mulher que respondia com um sorriso de condescendente superioridade quando outra me dizia que tinha decidido deixar o trabalho por algum tempo, ou seguir um itinerário profissional menos competitivo, de modo a dedicar mais tempo à família”, confessa Slaughter. Mas o trabalho na Administração Obama fez-lhe ver as coisas de outra maneira. “As crenças feministas em que havia baseado toda a minha carreira tropeçaram”.

Até essa altura, não me tinha apercebido de algo “talvez óbvio”: que “ter tudo, pelo menos no meu caso, dependia quase totalmente do tipo de trabalho que tivesse”. O de professora universitária permitia-lhe flexibilidade suficiente

para conciliar trabalho e família, porque nesse cargo era dona da sua própria agenda: “Podia estar com os meus filhos quando fosse necessário, sem que o trabalho sofresse com isso”.

Pelo contrário, “ter tudo não é possível em muitos cargos, incluindo os altos cargos na Administração, pelo menos não por muito tempo”. Slaughter tinha acreditado que sim, especialmente porque o seu marido, também professor universitário, a apoiava e estava disposto a ajudá-la, diminuindo o seu trabalho fora de casa para estar com os filhos. Agora afirma que isso não é suficiente. O motivo é que, “de acordo com a minha experiência”, é errado pensar que “uma mulher vai ficar tão tranquila estando longe dos filhos se o marido estiver em casa com eles, como um homem na mesma situação, se a mulher ficar com os filhos”. E isto, acrescenta, não é apenas devido a estereótipos sexuais, mas por um “imperativo materno profundamente sentido”.

Horários flexíveis

Slaughter continua a acreditar que as mulheres, e também os homens, podem “ter tudo”, mas não com a atual configuração da sociedade. São necessárias mudanças, algumas delas muito práticas, sobre o uso do tempo. A primeira medida é que os horários escolares devem estar coordenados com os horários laborais. O sistema atual está pensado para uma sociedade que já não existe, na qual predominavam as donas de casa.

Outro aspeto a seguir, é abandonar a obsessão pelas jornadas laborais intermináveis que foi adotada por muitas empresas, sobretudo as de consultadoria e os escritórios de advogados, que faturam por horas. Mas, diz Slaughter, não é verdade que mais horas signifiquem mais valor. Como recorda da sua experiência em Washington: “Reconheço que contar com o facto de vir a sair tarde me tornou muito menos eficiente durante a jornada laboral, e desde logo menos que alguns dos meus colegas, os quais conseguiam fazer a mesma quantidade de trabalho e ir para casa a uma hora razoável”.

Todavia, por vezes, fazer muitas horas é inevitável. Mas será que realmente têm de ser cumpridas no escritório? Faz falta passar um mínimo de tempo no escritório, para se reunir e comunicar pessoalmente com os colegas; mas não é preciso estar ali o tempo todo. Deveríamos, afirma, mudar a mentalidade vigente, e conceber o escritório como base de operações, não como lugar obrigatório para trabalhar.

Além disso, tem de se reduzir as viagens, e hoje, as videoconferências permitem poupar muitas delas.

Valorizar mais as mães e os pais

Mas são necessárias mudanças mais profundas. Hoje, “os que colocam a carreira em primeiro lugar são recompensados; os

que optam pela família não são tidos em conta, não se lhes deposita confiança ou são acusados de falta de profissionalismo”. Mas, replica Slaughter, uma pessoa que se esforça por atender bem a família, com tudo o que isso significa nos dias que correm, é provavelmente um trabalhador mais capaz e eficiente, pois as suas qualidades de mãe ou de pai têm igualmente, pelo contrário, um valor na profissão. Conclusão: “A sociedade deve mudar, passar a valorizar as decisões de colocar a família à frente do trabalho. Se, na verdade, valorizássemos essas decisões, valorizaríamos as pessoas que as tomam; se valorizássemos as pessoas que as tomam, fariamos todo o possível para as contratar e reter; se fizéssemos todo o possível para lhes permitir conciliar trabalho e família, as decisões seriam muito mais fáceis”.

No entanto, Slaughter admite que existem diferenças insuperáveis e que a carreira profissional de uma mulher não pode ser como a de um homem: não será uma promoção ininterrupta, mas descontínua, com ocasionais reduções de velocidade, estagnações e mesmo recuos. Portanto, irão chegar ao topo mais tarde mas, em troca, elas têm uma vida mais longa.

Slaughter está consciente de ser uma privilegiada, de que a maioria das mulheres têm problemas mais graves que os dela quando era uma funcionária de alto escalão em Washington. Mas pensa que, se nos âmbitos de responsabilidade política e empresarial se implantarem essas mudanças, e estiverem presentes mais mulheres, a organização social e laboral ir-se-á tornando mais favorável à família, em benefício também da grande maioria das mulheres correntes... e dos homens.

R. S.