

### **EUA: Debate sobre a desigualdade salarial de mulheres e homens**

Democratas e republicanos continuam bloqueados nos EUA por causa de um projeto de lei para reforçar a igualdade de mulheres e homens. Em 8 de abril, Barack Obama assinou um decreto que proíbe às empresas ocultar aos supervisores os dados salariais das empregadas, e fazer represálias contra as que protestem por tratamento desigual. No dia seguinte, foi debatido no Senado um projeto de lei com disposições parecidas. Os republicanos votaram contra, pois pareceu-lhes medida redundante e eleitoralista.

No seu último discurso sobre o estado da União, Obama repetiu o número atual de que as mulheres “continuam a ganhar 77 centavos por cada dólar que um homem ganha”. Essa diferença de 23% pressupõe que as mulheres teriam de trabalhar, em média, mais 68 dias por ano para ganhar o mesmo que os homens.

Mas os economistas Mark J. Perry e Andrew G. Biggs, do American Enterprise Institute, examinam estes dados no “The Wall Street Journal” (“The ‘77 Cents on the Dollar’ Myth About Women’s Pay”; 7.4.2014) à luz de um relatório de 2012 do Departamento de Estatísticas Laborais dos EUA. Nesse ano, as mulheres ganharam em média 81% do que ganham os homens por semana num trabalho a tempo inteiro. O que – um ponto mais, um ponto menos – daria razão a Obama: há uma diferença salarial de 19%.

Contudo, ao analisar o relatório com mais pormenor, descobrem que os homens têm uma probabilidade quase duas vezes maior de trabalhar mais de 40 horas por semana, enquanto as mulheres têm uma probabilidade quase duas vezes maior de trabalhar entre 35 e 39 horas por semana. Pelo que, à partida, não se pode dizer que as condições laborais sejam sempre idênticas.

Esta perspetiva permite avaliar melhor a dimensão da diferença salarial. As mulheres que, em 2012, trabalharam 40 horas por semana, ganharam 88% do que recebem os homens pelas mesmas horas trabalhadas: a diferença salarial seria de 12%. E entre as mulheres solteiras e sem filhos, é 4%. Isso sugere que na diferença salarial influi não tanto o ser mulher como o ser mãe.

Em sintonia com outras investigações, Perry e Biggs vão identificando as causas da desvantagem salarial feminina. Em primeiro lugar, existe o problema dos parênteses na carreira profissional: “Os cuidados para com os filhos levam as mães a abandonar o mercado de trabalho. Quando regressam, têm menos experiência laboral acumulada do que os homens da mesma idade”. Isto prejudica as suas possibilidades de ascensão, o que por seu turno, influi nos seus salários.

A decisão de ter filhos e de criá-los também influi nas condições laborais: “Muitas mães procuram empregos com uma flexibilidade maior, seja porque lhes permitem trabalhar à distância, ou porque lhes oferecem horários mais vantajosos. Isto não é possível em todas as profissões. E naquelas em que é possível, pagam menos”.

Outra causa é a preferência por um determinado tipo de estudos. “Muitas vezes, as mulheres escolhem carreiras como a sociologia, as humanidades ou a psicologia, que são pior remuneradas no mercado laboral. Pelo contrário, é mais provável que os homens optem pelas finanças, contabilidade ou engenharia”.

Outro fator a ter em conta, é que as profissões onde existe maior risco de acidentes laborais costumam ser dominadas por homens. E precisamente por necessitarem de atrair pessoas, costumam ser melhor remuneradas.

Daí, para Perry e Biggs, não basta dizer que as mulheres ganham menos: tem de se ver também se mulheres e homens trabalham nos mesmos empregos, durante as mesmas horas de trabalho, com o mesmo nível de risco, com os mesmos estudos, com a mesma continuidade e experiência na carreira profissional, e sem ter em conta os diferentes papéis nos cuidados para com os filhos.

Baseando-se depois num estudo do American Enterprise Institute, também de 2012, Perry e Biggs concluem que a diferença salarial de 23% de que fala Obama, corresponde a um conjunto de fatores interligados. A discriminação laboral por razões do sexo não vai além dos 5%.

Pelo contrário, os democratas excluem do seu diagnóstico as decisões das mulheres. Um exemplo é a preferência pelos estudos humanísticos e sociais: embora algumas universidades ofereçam às mulheres incentivos para as carreiras científicas, a verdade é que os gostos de muitas delas se voltam para outro lado.

Tão-pouco se pode dizer que a decisão de colocar a família acima do trabalho seja uma imposição injusta para a maioria das mulheres. “Muitas mulheres preferem ficar em casa para cuidar dos seus filhos. Se isto permite aos seus maridos maximizar os seus rendimentos [e os familiares], não são claras as razões para que as famílias tenham que sair a perder”.

Um recente relatório “After Decades of Decline, A Rise in Stay-at-Home Mothers”, (D’vera Cohn, Gretchen Livingston e Wendy Wang; 8.4.2014) do Pew Research Center apoia esta hipótese. Nos EUA, a percentagem de mães que não trabalham fora de casa aumentou durante os últimos anos: de 23% em 1999, para 29% em 2012; ou seja, 10,4 milhões. Embora tenha crescido a percentagem das que ficam em casa por não terem encontrado trabalho, continuam a ser maioria as que o fazem para cuidar dos seus filhos.

A conclusão de Perry e Biggs é que o debate sobre as diferenças salariais não pode deixar de fora as decisões das mulheres.

## **Inglaterra: Crescimento das escolas públicas de gestão autónoma**

O Departamento da Educação britânico decidiu retirar a 14 organizações gestoras a licença para criar novas escolas, pelo menos até que resolvam os problemas – uns académicos, outros económicos – de alguns dos seus atuais centros. Segundo informa o “The Telegraph”, estas organizações – entre as quais se encontram as duas maiores – gerem atualmente 170 *academies* em toda a Inglaterra.

Embora o Departamento da Educação (com jurisdição na Inglaterra) tenha recordado que as 14 organizações afetadas representam apenas uma pequena parte das 350 registadas e aprovadas, os detratores das escolas concertadas celebraram a decisão como uma vitória.

Tanto as *academies* como as *free schools* correspondem ao modelo das *escuelas concertadas* (Espanha) ou *charter schools* (Estados Unidos ou Canadá); isto é, são financiadas com dinheiros públicos, mas são geridas de forma privada. A única diferença entre elas é que enquanto as *academies* são resultado da reconversão de antigas escolas públicas, as *free schools* são completamente novas. Tanto umas como outras podem ser administradas por diversas organizações, geralmente sem fins lucrativos. Atualmente, a maior parte pertence a redes promovidas por universidades, instituições religiosas ou simples grupos de escolas.

O seu financiamento e controlo dependem diretamente do Departamento da Educação, sem passar pelos distritos locais. Podem dissociar-se do currículo nacional, têm liberdade para fixar os contratos dos professores – sem a intervenção automática dos sindicatos – e a jornada escolar. Contudo,

estão submetidas à avaliação da Ofsted (Office for Standards in Education: a inspeção educativa) exatamente como para os centros públicos, e devem seguir as políticas locais em vigor quanto ao acesso de alunos.

Embora já houvesse *academies* em Inglaterra antes da chegada do atual governo de coligação, desde 2010 que houve um crescimento espetacular, de 200 para mais de 1.300. As *free schools* são um produto criado durante o mandato conservador-liberal: as primeiras abriram em 2011. Eram cerca de 180 há pouco tempo, e foram aprovadas outras 100 agora para o ano letivo em curso.

Até a esta altura, o seu rendimento, medido tanto pelas avaliações externas, como pelo interesse despertado nos pais, foi elevado. 75% das que foram avaliadas pela Ofsted, obtiveram uma classificação de “boas” ou “excelentes”. Além disso, nove em cada dez receberam no início do último ano letivo mais pedidos de admissão que lugares disponíveis.

A extensão das *free schools* contou sempre com a oposição dos principais sindicatos de professores, que veem nelas uma ameaça ao *statu quo* educativo.

Os argumentos avançados pela National Union of Teachers (NUT) e pela National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT) são semelhantes. Acusam as *free schools* de fomentar a segregação racial, de romper com o modelo de “escola democrática” (por não estarem sob a supervisão dos distritos locais) e de deteriorar as condições laborais dos professores.

No entanto, muitas das acusações da NAWUWT são interpretáveis em sentido contrário. Chama a atenção, por exemplo, que se critique o Departamento da Educação por permitir que abram novas *free schools* em zonas onde existem lugares escolares de sobra nos centros públicos. Segundo o sindicato, isto pressupõe “aumentar a ineficiência da despesa”.

A este argumento – que nem sequer admite a possibilidade de fechar uma escola pública – outros respondem que a maior ineficiência da despesa é continuar a financiar uma escola que tem maus resultados educativos. Se os pais solicitam lugares nas *free schools* em vez de o fazerem nas públicas, será porque consideram que a qualidade é melhor. De qualquer forma, se os resultados forem maus, o Departamento da Educação poderia fechar ou deixá-la nas mãos da administração pública, como já fez com várias escolas do operador E-ACT. Esta é precisamente uma vantagem do modelo.

Outras das críticas a estas escolas é que não são controladas pela comunidade local. No entanto, embora o distrito não supervise certos aspetos do funcionamento destas escolas, essa supervisão é feita pelo próprio Departamento da Educação.

Como bem explica a NASUWT, o processo para poder abrir uma *free school* é exigente, e inclui a apresentação de dois documentos onde se expresse, entre outras coisas, o projeto

curricular do centro, a solicitação de um grupo suficiente de pais, um plano financeiro pormenorizado que assegure a solvência da escola e o compromisso de se submeter às avaliações da Ofsted.

F. R.-B.

## “80 novos filmes para vencer na vida”

Autor: Paulo Miguel Martins

Editora: Smartbook

Ano: 2014



O autor é professor da AESE na área de Comunicação e, neste seu livro, reúne 80 das crónicas que foi publicando regularmente no “Correio da AESE” e no “Jornal de Negócios”. A grande maioria dos filmes selecionados foi estreada entre 2008 e 2013. Estiveram em exibição no circuito comercial e atualmente estão disponíveis nos diversos canais televisivos. A consulta dos índices facilitará a escolha de cada título para a ocasião mais oportuna. Vale a pena aproveitar o tempo e investir algumas horas “vivendo” um bom filme, pois ele continuará presente para além do *The end*...

Este livro contém 80 sugestões de bons filmes recentes que se podem considerar “inspiracionais”. O Cinema é uma eficaz ferramenta formativa, pois consegue tocar no mais profundo do ser humano, levando-o a compreender melhor uma questão, a lutar por uma causa, a defender um ideal, motivando a pessoa a agir... Um filme não é algo passivo, pois transmite exemplos de gestos e atitudes, referências e modelos de atuação que se podem incorporar ao dia a dia de cada um. Por isso, um bom filme pode conseguir de facto “fazer a diferença” na vida de uma pessoa e motivá-la a dar “o passo” que faltava...

Para além da análise dos 80 filmes selecionados, uma parte essencial deste livro é constituída pelos seus índices. No final, podem-se consultar tabelas com a indicação dos principais temas abordados em cada obra. Por exemplo: determinado filme foca-se na “liderança – estratégia – seleção de colaboradores – motivação”, o que facilita que o leitor, quer seja um pai, um professor, um empresário ou o público em geral, consiga rapidamente escolher um filme tendo em vista o tema que quer aprofundar numa ação de formação, numa aula ou simplesmente num serão agradável em família... Trata-se assim de um livro útil para todos aqueles que querem crescer e ser mais do que meros espectadores da vida.