observador.pt/especiais/ganho-mais-que-o-meu-marido-mas-e-segredo

Carolina Branco, Rita Porto



Ganho mais que o meu marido, mas é segredo

10 Setembro 2018136

Carolina Branco

Rita Porto

Quando a mulher ganha mais, os casais mentem. Em Portugal, o fenómeno também existe, mas tem menor expressão porque, normalmente, os salários deles são mais altos.

Tal como as mulheres têm de ser mais baixas do que o homens ou têm de ser mais novas, também devem ganhar menos. Por isso, quando ganham mais, tendem a mentir. É que a altura está à vista de todos. A idade revela-se em sinais que os anos vão deixando. Mas o rendimento pode facilmente ser distorcido, em favor daquilo que a sociedade espera. E espera que o homem ganhe mais do que a mulher. Esta é a lógica que, segundo Virgínia Ferreira, investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, poderá justificar a razão pela qual os casais mentem nos ordenados quando é a mulher a ganhar mais. "As lógicas de emparelhamento remetem para que o homem tenha sempre uma posição de supremacia, seja financeira, etária ou de estatura", defendeu ao Observador.





Nos casais em que a mulher ganha mais do que o marido, ambos mentem sobre os seus rendimentos, exagerando o rendimento do marido e diminuindo o da mulher. A conclusão é de um estudo realizado pelo Departamento de Estatísticas dos Estados Unidos, publicado em julho deste ano. O facto de ambos os membros do casal mentirem mostra que, quer homens, quer mulheres partilham a ideia de que Ele deve ter uma posição de supremacia em relação a Ela. "Também as mulheres não querem assumir o seu papel de principal provedora", aponta a investigadora Virgínia Ferreira.

"As lógicas de emparelhamento remetem para que o homem tenha sempre uma posição de supremacia, seja financeira, etária ou de estatura"

Virgínia Ferreira, investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

A mentira varia consoante os membros do casal estão a falar do seu próprio rendimento ou do rendimento do outro. O estudo detetou sinais de que as **mulheres tendem a aumentar mais o salário do marido** do que a diminuir o seu próprio salário e os **maridos tendem a diminuir mais o salário da mulher**, do que aumentar o seu próprio salário. "Há, portanto, uma maior valorização do salário dos maridos por parte das mulheres, e uma maior desvalorização do salário das mulheres por parte dos homens", explicou Margarida Barroso, investigadora do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, do Instituto Universitário de Lisboa.



Nos casais em que a mulher ganha mais do que o marido, ambos mentem sobre os seus rendimentos, exagerando o rendimento do marido e diminuindo o da mulher (Getty Images/iStockphoto)

Casais querem mostrar que estão dentro do padrão. Por isso, mentem

De onde é que vem a necessidade de mentir sobre o salário que ganham? Os casais querem estar de acordo com aquilo que é socialmente esperado. "É a necessidade, perante a sociedade, de o casal dar a perceber que **a sua posição não é anti canónica** e que estão dentro do padrão", explicou a investigadora Virgínia Ferreira, notando que "elas também participam nessa defesa da imagem do casal perante a sociedade".

Apesar das mudanças que se vão verificando, os casais ainda "sentem necessidade de não violar as normas de género predominantes" e de "responder a expectativas sociais ainda assentes nos papéis tradicionais do homem e da mulher, ajustando para isso os seus discursos sobre a distribuição de rendimentos no interior do casal". Há uma conclusão que Mariana Barbosa retira: "O peso das normas de género que associam o homem ao papel de principal provedor da família é ainda muito forte".

"É a necessidade, perante a sociedade, de o casal dar a perceber que a sua posição não é anticanónica e que estão dentro do padrão"

Virgínia Ferreira, investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

É "muito forte" e pode seguir a mulher durante uma vida. Os salários das mulheres são influenciados pelo sexismo do local onde nasceram. Um estudo realizado nos Estados Unidos e divulgado esta semana, da autoria dos economistas Kerwin Kofi, Jonathan Guryan e Jessica Pan, revelou que as mulheres nascidas em estados onde as atitudes sexistas são mais prevalecentes, ganham menos do que as mulheres nascidas noutros estados menos sexistas, na comparação com os salários dos homens nascidos nesses mesmos estados. E não vale a pena mudar de estado, já na idade adulta, para que esta tendência mude. Mesmo que essas mulheres migrem e passem a viver e a trabalhar em estados menos sexistas, o impacto na carreira e nos ordenados continua a ser o mesmo, o que pode indicar que o sexismo a que foram sujeitas desde a infância as limita nas ambições e na própria perspetiva de carreira que possam vir a ter. É quase uma discriminação auto-imposta. O estudo, que teve como base décadas de estatísticas, concentrou-se em adultos caucasianos, para que os resultados não fossem influenciados por discriminação racial.

Voltar ao índice

Menos ordenado, menos ajuda nas tarefas da casa e mais abusos

Mesmo quando ganham mais, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, pelo cuidado dos filhos e de outros membros da família. É como se, por ganharem menos, os homens se sentissem "diminuídos na sua função essencial". E, por isso, "reforçam a sua posição noutras áreas, **assumindo mais a sua masculinidade noutras esferas** onde têm possibilidade de o fazer", explica a investigadora Virgínia Ferreira, dando como exemplo a situação de homens desempregados: "Não significa que participem mais e assegurem as tarefas da casa".



Protesto contra o abuso de género em Cape Town, África do Sul (NIC BOTHMA/EPA)

Ajudar pouco (ou nada) na lida doméstica pode parecer pouco significante quando comparado com os problemas mais graves que podem advir do facto de a mulher ganhar mais dinheiro do que os homens. "Reflete-se por vezes em índices de violência mais elevados", explicou a investigadora Virgínia Ferreira. Casos em que "o abusador ganhava menos do que a vítima" já chegaram ao consultório da psicóloga familiar e conjugal, Cláudia Morais. Mas deixa claro que "o dinheiro é só mais uma forma de uma pessoa exercer poder sobre outra". A psicóloga esclarece que os comportamentos abusivos "são quase independentes das diferenças financeiras" uma vez que "mesmo quando não há diferença de rendimento, pode haver exercício de poder".

E em Portugal? Homens têm "vergonha" de ganhar menos

Nos casos que Cláudia Morais já viu chegar ao consultório, de casais em que era a mulher a ganhar mais do que o homem, os pedidos de ajuda não estavam relacionados com as diferenças salariais. "Podem é identificar essa questão como mais um ponto de *stress* para a relação", explicou a psicóloga ao Observador. Uma das dificuldades associadas às diferenças de rendimentos está relacionada com a "vergonha da família alargada". "O facto de a mulher ganhar mais faz com que o homem se sinta inferiorizado e envergonhado", esclareceu Cláudia Morais, adiantado que esse sentimento está "relacionado com a autoestima do homem".



Em 2016, Portugal era o 7º país da UE com a maior disparidade salarial, com as mulheres a ganharem menos 17,5% do que os homens (iStockphoto/nito100)

Da vergonha que Cláudia Morais deteta, à mentira que o estudo concluiu vai um passo que a investigadora Margarida Barroso acredita que não seja dado em Portugal. "Poderíamos encontrar algum desfasamento entre o discurso e a realidade objetiva, mas provavelmente não encontraríamos, em Portugal, uma discrepância tão grande entre os salários reais e os salários auto-reportados nos casais em que a mulher ganha mais", explicou ao Observador. Já a investigadora Virgínia Ferreira acredita que os casais portugueses podem não mentir tanto, porque "não existem tantas mulheres a ganhar mais do que os homens".

"O facto de a mulher ganhar mais faz com que o homem se sinta inferiorizado e envergonhado. Normalmente tem mais a ver com a sua autoestima"

Cláudia Morais, psicóloga de família e conjugal

Em Portugal, o cenário é mesmo o que Virgínia Ferreira apresenta: em todas as profissões, o salário dos homens é mais elevado do que o das mulheres. Mais: quanto mais se avança na hierarquia de uma determinada empresa, maior é a diferença nos salários dos homens e das mulheres. De acordo com o estudo <u>"Igualdade de Género ao longo da Vida"</u>, da Fundação Francisco Manuel dos Santos, divulgado no final de maio, em 2016, Portugal era o sétimo país da UE com a maior disparidade salarial, com as **mulheres a ganharem menos 17,5% do que os homens**— um número acima da **média europeia que se encontra atualmente nos 16,4%**.

Face a estes números e ao estudo do Departamento de Estatísticas dos Estados Unidos, parece clara à investigadora Margarida Barroso "a necessidade de **reforçar as políticas de promoção da igualdade de género**". "As normas que determinam que estes casais sintam necessidade de mentir sobre os seus rendimentos são as mesmas que estão por

detrás das lógicas de diferenciação de género no mercado de trabalho — e, consequentemente, da disparidade salarial entre homens e mulheres", explicou ao Observador.



Lei que impõe salários iguais para homens e mulheres que façam o mesmo trabalho entra em vigor em janeiro de 2019 (iStockphoto/ lofilolo)

Voltar ao índice

Salários iguais para trabalhos iguais em Portugal já em 2019

Esta terça-feira, Portugal deu mais um passo no reforço dessas políticas, com a aprovação de uma lei que visa efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor. Na prática, homens e mulheres que façam o mesmo trabalho devem receber o mesmo salário. A lei, proposta pelo Governo e trabalhada pelas áreas governativas do Emprego e da Cidadania e Igualdade, entra em vigor a partir de janeiro de 2019. "É no cruzamento destas três dimensões – melhor informação, tentativa de correção das desigualdades que subsistem e novos instrumentos de correção – que assenta o combate às desigualdades remuneratórias", frisa Miguel Cabrita. Mas que dimensões são essas ao certo?

- O Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social passa a disponibilizar no primeiro semestre de cada ano informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial e por empresa, profissão e níveis de qualificação;
- A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente. Em caso de alegação de discriminação remuneratória, a entidade empregadora deve demonstrar que possui uma política

- remuneratória transparente, especialmente, em relação aos trabalhadores que se consideram discriminados;
- A Autoridade para as Condições do Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego passa a poder emitir pareceres vinculativos sobre a existência de casos de discriminação remuneratória.

"É no cruzamento destas três dimensões – melhor informação, tentativa de correção das desigualdades que subsistem e novos instrumentos de correção – que assenta o combate às desigualdades remuneratórias"

Miguel Cabrita, secretário de Estado do Emprego

Os números são claros no que toca à diferença salarial entre homens e mulheres, mas a psicóloga Cláudia Morais acredita que só se refletem na dinâmica do casal quando não há o que a psicóloga chama de "vínculo comum". "Se houver total partilha das ideias de cada um, um rumo para a relação, é mais provável que essas diferenças salariais se esbatam. Há muitas situações em que, embora duas pessoas estejam juntas e haja sentimentos românticos, depois não há efetivamente um projeto de vida — há o projeto de vida de cada um. Aí é, normalmente, mais provável que estas diferenças tragam dificuldades associadas", explicou Cláudia Morais.