

Entrevista. Virgínia Ferreira: “Ainda é comum as mulheres serem as principais responsáveis pelas tarefas do cuidado”

comunidadeculturaarte.com/entrevista-virginia-ferreira-ainda-e-comum-as-mulheres-serem-as-principais-responsaveis-pelas-tarefas-do-cuidado/

por **Ana Monteiro Fernandes**, 8 Março, 2024



Fotografia de Dominik Lange / Unsplash

PUB



Para Virgínia Ferreira, doutorada em Sociologia pela Universidade de Coimbra, Professora Associada aposentada da Faculdade de Economia (FEUC) e Investigadora do Centro de Estudos Sociais (CES), devemos falar em desigualdades de remuneração e não, apenas, em desigualdades salariais: remuneração diz respeito também ao acesso a um telemóvel da empresa, carro, prémios remuneratórios, ou voucher de educação, por exemplo. O diferencial de pagamento entre homens e mulheres tem vindo a decair, é verdade, embora devesse ser já menor e inexistente. Segundo lembra: **“O diferencial de pagamento anda por volta dos 13%, quando no princípio da década, por volta de 2010, andava nos 17%, quase nos 18%”**. Conclui também que, após a pandemia, **“em 2022, já tivemos a mais alta taxa de emprego de sempre das mulheres alguma vez registada em Portugal, salvo erro, à volta de 69%, e com a mais pequena diferença relativamente à taxa de emprego dos homens.”** Mas ainda há uma valorização das características socialmente tidas como masculinas no mercado de trabalho, assim como os papéis de género ainda atribuem especialmente à mulher o papel de cuidadoras.

Para o acesso pleno à igualdade, assegura que a medida das creches gratuitas é extremamente importante, assim como a atribuição em tempo igual das licenças de paternidade e maternidade: pelo que lembrou, a possibilidade da maternidade ainda funciona como um fator de discriminação laboral. Durante a pandemia, mesmo nas classes académicas, segundo disse, homens teriam, tendencialmente, nas suas casas, mais compartimentos propícios à realização do seu trabalho, do que as mulheres. Houve uma sobrecarga maior das mulheres com os cuidados prestados à família em conciliação com o teletrabalho, e o efeito de escada rolante ainda dificulta o acesso feminino a cargos de topo e à erradicação do diferencial remuneratório: **“Dantes havia uma certa valorização social e remuneratória de determinados diplomas escolares, mas à medida que mais pessoas vão atingindo esses patamares escolares, a escada rolante não deixa de continuar a rolar e, portanto, os que estavam, antes, nessa posição, já estão lá mais acima e, por isso, digamos que é uma corrida em que a meta está sempre a fugir à nossa frente.”** Foi o que contou Virgínia Ferreira, em entrevista à Comunidade Cultura e Arte.

As mulheres portuguesas estão a conseguir, além de mais escolarização, mais escolarização do que os homens. Porque é que acha que isso não se reflete em cargos de topo ainda?

Digamos que o pressuposto que está na base da sua pergunta é o de que o mercado de trabalho se rege por uma lógica de racionalidade e de recompensa dos atributos e do esforço do empenho das pessoas. O mercado de trabalho, porém, não tem essa racionalidade que a pergunta, no fundo, pressupõe. Estou a lembrar-me da expressão, por exemplo, da mão invisível no mercado de trabalho que é dada como a justificação para determinar que o valor do capital humano, que se traduz, exatamente, nessa maior escolarização e afins, não seja reconhecido e, portanto, valorizado de igual modo, se ele for detido por mulheres ou se for detido por homens. E isso tem a ver com o facto de o mercado de trabalho ser, também ele, gerido pelas relações sociais de género que, no fundo, se baseiam na assimetria simbólica que tende a valorizar mais aquilo que são características masculinas, aquilo que são os inputs masculinos, e a desvalorizar mais, na mesma medida, exatamente, a parte feminina.

Nós, na verdade, devemos falar em desigualdades de remuneração e não, apenas, em desigualdades salariais, porque a remuneração é mais do que o salário. A remuneração, de acordo com a lei portuguesa, inclui todos os pagamentos que são feitos quer em espécie, como seja, por exemplo, direito a ter um voucher de educação, de refeição, ou a ter direito ao uso de telemóvel ou carro da empresa, ou mesmo os prémios que são atribuídos por assiduidade, ou por produtividade, por desempenho. Devemos, portanto, falar da remuneração e não de salário, apenas. Mas dizia eu, portanto, que esta maior valorização daquilo que são as características masculinas acaba por se refletir, exatamente, nessa diferença remuneratória entre mulheres e homens.

Estou a lembrar-me do efeito da escada rolante. Dantes havia uma certa valorização social e remuneratória de determinados diplomas escolares, mas à medida que mais pessoas vão atingindo esses patamares escolares, a escada rolante não deixa de continuar a rolar e, portanto, os que estavam, antes, nessa posição, já estão lá mais acima e, por isso, digamos que é uma corrida em que a meta está sempre a fugir à nossa frente. Apesar de podermos dizer que os diferenciais salariais estão a recuar — em Portugal também, isso é uma tendência geral — o diferencial de pagamento anda por volta dos 13%, no princípio da década, por volta de 2010, andava nos 17%, quase nos 18%. Há, portanto, uma diminuição, mas ela não é tão significativa quanto deveria ser.

Quanto aos cargos de topo, o porquê das mulheres não acederem tanto a cargos de topo apesar da escolarização, tem a ver com as tais representações sociais. Ainda é muito comum as mulheres serem as principais responsáveis pelas tarefas do cuidado na sociedade. Cuidado, aqui, significa, no geral, trabalho não remunerado: significa dispêndio de tempo com atividades associadas à satisfação de necessidades físicas, intelectuais, afetivas e emocionais de pessoas, dos membros da família como sejam cônjuge, filhos, filhas, pessoas idosas, doentes ou com deficiências. Estas tarefas do cuidado acabam por ser, socialmente, atribuídas às mulheres que são, sobretudo, vistas como cuidadoras. Desta representação, decorre a ideia de que as mulheres têm menos

disponibilidade para o trabalho remunerado, para o emprego, do que os homens e, portanto, é suposto que as categorias de topo que exigem maior concentração, maior disponibilidade, estejam, em geral, associadas mais à condição dos homens e não das mulheres.

“Dantes havia uma certa valorização social e remuneratória de determinados diplomas escolares, mas à medida que mais pessoas vão atingindo esses patamares escolares, a escada rolante não deixa de continuar a rolar e, portanto, os que estavam, antes, nessa posição, já estão lá mais acima e, por isso, digamos que é uma corrida em que a meta está sempre a fugir à nossa frente.”

Num artigo publicado no Público, de 2022, vinha o seguinte, que quase metade das mulheres empregadas em Portugal, 47%, afirmam que a pandemia teve um impacto negativo nos rendimentos. Mas, nesse sentido, estamos acima da média europeia. A pandemia, a nível laboral e a nível dessas desigualdades, teve um impacto mais negativo nas diferenças de remuneração entre géneros ou não? Como é que enquadra o período da pandemia?

Teve, enfim, em vários sentidos, mas um deles teve a ver com o encerramento das escolas, mas também outros equipamentos de apoio à família, como centros de acolhimento para pessoas com deficiência, ou de pessoas idosas. Portanto, o encerramento de todos estes equipamentos teve como consequência o acolhimento dessas pessoas em casa. Na altura, enquanto situação de emergência, o Estado criou um subsídio para as pessoas que tivessem de ficar em casa para tarefas de cuidados. Segundo uma estatística que li, constatou-se que 83% desse subsídio foi recebido por mulheres, ou seja, mais uma vez, voltando ainda à vertente de cuidadora, quando houve necessidade de as pessoas dependentes serem acolhidas em casa, foram mais uma vez as mulheres socialmente as encarregadas dessa tarefa. Autoencarregam-se, na medida em que as mulheres também partilham esta representação de si próprias, como tendo a responsabilidade das tarefas de cuidado e isso, obviamente, refletiu-se na sua remuneração. Isso, de facto, foi um efeito que se fez sentir, sobretudo, nos anos em que houve confinamentos, ou seja, em 2020 mas também em 2021.

Mas, por exemplo, em 2022, já tivemos a mais alta taxa de emprego de sempre das mulheres alguma vez registada em Portugal, salvo erro, à volta de 69%, e com a mais pequena diferença relativamente à taxa de emprego dos homens. A pandemia, no fundo, teve um efeito prejudicial, sobretudo para as mulheres. Na altura, fizemos um inquérito, no Centro de Estudos Sociais, sobre o impacto da pandemia no trabalho das pessoas académicas que trabalham na universidade a dar aulas ou a fazer investigação e verificámos que, de facto, as mulheres se sentiram muito mais afetadas, sobretudo, pelo confinamento, pelas condições de continuar a dar aulas a partir de casa, muitas vezes com a casa sem condições de isolamento adequadas.

Às vezes, estando várias pessoas em teletrabalho, estando crianças em casa, estando outros adultos, pessoas idosas que regressaram a casa, a verdade é que, por exemplo, criticaram as instituições pelo fato de terem as instalações encerradas, uma vez que elas gostariam de ter tido acesso a essas instalações para poderem dar as suas aulas online, uma vez que em casa não tinham essas condições. Há, aliás, uma curiosa situação: em

casais, verificámos que os colegas do sexo masculino tinham um quarto seu para fazer o seu trabalho e dar as suas aulas, enquanto, no caso das mulheres, era mais raro terem um quarto específico para trabalhar.

Portanto, essas dificuldades foram maiores, sim, e refletiram-se numa sobrecarga das mulheres com tarefas domésticas e tarefas de cuidado e, claro, com um menor investimento em, nomeadamente, produção de artigos, produção académica, do que os colegas. Aqui estamos a falar, portanto, de um grupo de pessoas que têm condições, têm profissões, têm habilitações, têm características bastante próximas, mas depois, devido aos papéis sociais de género que estão em vigor e que são hegemónicos na nossa sociedade, acabam por ter um maior peso e mais negativo, no caso das mulheres.



Virgínia Ferreira / DR

E quanto ao teletrabalho em geral, como é que olha para o teletrabalho? Também aprofundaria esses problemas que indicou agora?

Exatamente. O teletrabalho, em geral, costuma ser muito mais penalizante para as

mulheres. Repare, em Portugal, a experiência de teletrabalho era muito limitada. Vi há pouco tempo uma estatística de 2018, por exemplo, e apenas 0,03% das pessoas estavam em teletrabalho. Com a crise, de facto, do covid, a experiência foi totalmente alterada.

Em 2020, no primeiro ano em que a pandemia se fez sentir com mais incidência, 23% da população empregada estava em teletrabalho. Ora, todos os estudos que foram feitos, incluindo este que referi na resposta anterior, sobre o impacto da pandemia da COVID-19 nas experiências de trabalho das pessoas, nas mais variadas profissões, foi encontrado um maior stress com a situação e uma maior frustração no grupo das mulheres. Expressaram, frequentemente, testemunhos, nos vários estudos que foram produzidos, de sentirem, enfim, que não estavam a conseguir responder nem como mães, nem como trabalhadoras. Ou seja, não trabalhavam as horas que entendiam que deveriam e que seria necessário, nem prestavam o cuidado que entendiam ser necessário junto das pessoas da família, em especial das crianças a seu cargo. Há uma vantagem que tem sido identificada claramente com o teletrabalho: o facto de as pessoas ganharem tempo de vida, uma vez que conseguem eliminar o transtorno dos transportes entre a casa e o trabalho.

Por outro lado, em termos de carreira profissional, o teletrabalho também tem sido apontado como sendo uma situação muito pouco favorável, na medida em que, muitas vezes, a perceção das competências chega através da interação pessoal, e uma vez que não se vai ao escritório, não se vai ao local de trabalho, essa interação é muito afetada. Por outro lado, isso também tem a ver com o próprio trabalho. Muitas tarefas ganham, claramente, vantagem quando há interação, quando há decisões e tarefas partilhadas. O teletrabalho não favorece esse tipo de situações.

“O conceito de meritocracia é um conceito completamente relativo [risos]. Ou seja, qual é o critério que vou utilizar para definir o mérito? Como é que defino o mérito? Vou pensar na minha atividade, na minha profissão académica como docente e como investigadora, por exemplo.”

O que é que acha do sistema de quotas nas empresas, que tem sido muito debatido ao longo de todo este tempo?

A nível empresarial temos, em Portugal, uma legislação que aponta para a necessidade dos conselhos de administração, sobretudo de algumas empresas cotadas em bolsa, empresas públicas terem, nos seus conselhos de administração, uma percentagem, pelo menos de 40%, de cada sexo. Enfim, ainda não chegamos bem a essa medida, ainda vai, salvo erro, nos 33%, mas com a lei a estabelecer progressivamente essa percentagem deve chegar aos 40%.

O que é que eu acho? Acho que sou claramente favorável a esse tipo de norma, isto porque ela impõe que o recrutamento para os conselhos de administração sejam pensados, que os processos sejam pensados e que não sejam feitos como habitualmente, ou seja, *business as usual*. Digamos que a replicação da prática de convidar o amigo, de convidar aquele conhecido, acaba por ter menos espaço para ocorrer.

Quando há que pensar em recrutar uma pessoa diferente, os processos ganham formalização e ganham critérios. O resultado acaba por ser, em geral, o recrutamento de pessoas melhores, mais qualificadas do que se se fizesse o recrutamento informais nos moldes habituais. Há muitos estudos que mostram que estes processos e a imposição de quotas nas empresas, para a decisão económica, tem sido favorável. Há sempre argumentos a dizer: “Então, mas o recrutamento não deve ser baseado no mérito?” Ou então afirma-se que “é óbvio que não há mulheres com as qualificações necessárias para esses postos de trabalho.” Mas quando as normas são postas em prática, tem-se verificado que existem mulheres no mercado com as qualificações necessárias e, de facto, tem-se mostrado que têm mais mérito, às vezes, do que os outros membros do conselho de administração que lá estão.

O conceito de meritocracia acaba por ser uma falácia?

Claro que o conceito de meritocracia é um conceito completamente relativo [risos]. Ou seja, qual é o critério que vou utilizar para definir o mérito? Como é que defino o mérito? Vou pensar na minha atividade, na minha profissão académica como docente e como investigadora, por exemplo. Quando há recrutamento para a universidade, nos concursos define-se, frequentemente, que o mérito, no fundo, não é igualmente distribuído pelas várias valências da atividade académica, atribuindo-se um peso muito superior à capacidade para produzir, para publicar, para fazer publicações — não para as atividades docentes. Atualmente, num recrutamento para uma universidade, em geral, a valorização da componente da investigação e das publicações anda entre os 70% a 80%, já a valorização da parte da capacidade e das aptidões para a docência variam, complementarmente, entre os 30% e os 20%. Portanto, este é, obviamente, um critério que está a informar aqui uma ideia de mérito que é perfeitamente contestável, que pode ser perfeitamente contestável.

O que é que deve ser mais valorizado no trabalho académico? A docência ou a investigação? Como é que se mede a docência? Através, por exemplo, dos resultados dos inquéritos pedagógicos que traduzem a opinião de estudantes? Do trabalho efetivamente desenvolvido enquanto docente? Está a ver, portanto, que o mérito, só por si, não diz nada, o mérito é uma abstração. Agora, a ideia de mérito, em qualquer contexto, tem de ser operacionalizada. Como é que vamos comparar as pessoas para dizer que uma tem mais mérito do que a outra? Isto tem de ser operacionalizado através de indicadores concretos e, quando escolhemos os indicadores estamos, obviamente, a entrar com as nossas pré-noções, os nossos preconceitos, as nossas ideologias, aquilo que entendemos que é importante numa determinada atividade, mas essa importância é relativa e pode ser contestada e pode ser definida de outra maneira.

O que poderia ser feito mais, a nível legislativo, para se combaterem as desigualdades salariais e de remuneração ainda existentes?

É óbvio que a nível global, obviamente, os Estados e os governos têm muito a fazer. Em Portugal existe uma lei chamada, também, “da paridade”, para as questões das quotas e existe, também, legislação a nível da transparência salarial, por exemplo: contudo, faz muito pouco para verificar o cumprimento destas leis e sancionar os prevaricadores ou

as prevaricadoras. Isto, pensando em Portugal, em concreto. A legislação que existe, enfim, tem alguma relevância e alguma bondade mas, de facto, a nível da aplicação, ela é muito deficitária.

O Estado deveria investir muito mais a nível da aplicação das leis que tem, do que propriamente em fazer leis novas, digamos. Mas existem outras políticas públicas, em geral, nas quais o Estado português deveria melhorar, deveria investir: por exemplo, ao nível da disponibilização dos vários serviços de apoio à vida familiar, para as pessoas. Isso é extremamente importante. Por exemplo, o programa atual das creches gratuitas é fundamental para dar um importante contributo para, enfim, combater as desigualdades sociais em geral, mas também para promover a igualdade de género, na medida em que cria melhores condições para as mulheres e os homens, nomeadamente, se dedicarem ao emprego e às suas competências profissionais.

Por outro lado, também, as políticas fiscais podem ter um papel importante neste apoio mas, de facto, a nível social, enfim, este neoliberalismo que nos domina desde os anos 90, praticamente, diríamos até desde os anos 80, traz uma tendência para a individualização das relações de trabalho e uma perda de influência sindical e da negociação coletiva. Isso, em geral, traduz-se numa perda de poder, digamos, por parte de trabalhadores e trabalhadoras no mercado de trabalho. Ou seja, isso, em geral, traduz-se em condições para um agravamento das desigualdades.

Mas há uma condição extremamente importante para combater as desigualdades das mulheres e dos homens no mercado de trabalho e nas desigualdades de remuneração. Essa área é fundamental e tem a ver com os direitos de proteção da maternidade e da paternidade. Enquanto os homens e as mulheres não forem, de igual modo, afastados do trabalho remunerado a partir do momento em que são pais ou mães, enquanto as licenças de maternidade e paternidade não forem perfeitamente equivalentes naquilo que se traduz em termos de ausências do trabalho, enquanto isso não acontecer, continuaremos a observar estas desigualdades e será muito difícil. Será muito lento o caminho para essa igualdade.

“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego está sempre a denunciar o facto de existirem empresas que penalizam as mulheres grávidas e mães. Mas o próprio Estado não dá os melhores exemplos.”

Com a crise de 2008, por exemplo, com a inflação e o desemprego, vimos, em relação à maternidade, que algumas mulheres foram, até, muito maltratadas durante entrevistas de emprego, com perguntas invasivas, sendo diretamente confrontadas com essa questão, se queriam ser mães. Acha, então, que a maternidade ainda é uma questão social a ser resolvida?

Mas completamente. Está a referir-se a essa problemática, situando-a em 2008 mas, ainda muito recentemente, tivemos várias notícias nos jornais a mencionar, exatamente, situações de discriminação das mulheres quando são mães. A nível da economia existe, mesmo, um conceito que traduz uma situação que nós encontramos na realidade, que é o conceito, ao nível da remuneração, de penalização da maternidade. Ou seja, muitos estudos têm sido feitos que mostram que mulheres mães e mulheres não mães, sem

filhos, em perfeita igualdade de circunstâncias em termos dos seus níveis de escolarização, de experiência laboral, se verifica que as mulheres mães recebem salários mais baixos do que as que não têm filhos.

Mas olhe, a situação da não renovação de um contrato temporário se a mulher ficou, entretanto, grávida. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego está sempre a denunciar o facto de existirem empresas que penalizam as mulheres grávidas e mães. Mas o próprio Estado não dá os melhores exemplos. Foi recentemente denunciado que nas novas condições de progressão na carreira para docentes do ensino secundário tem como consequência bloquear a progressão na carreira das mulheres que gozam de licença parental em determinado ano. Com efeito, determinou-se que quem tenha estado mais de 6 meses ausente da escola (caso de mulheres que gozem licença parental inicial e alargada) não pode ter avaliação e, por isso, fica com um ano de atraso na sua carreira, por comparação com outras e outros colegas.

Daí, a necessidade de, como referi anteriormente, equiparar os tempos de licença, ou seja, de ausência do emprego, das mães e dos pais. Uma medida que se impõe para que se possa dizer que existe uma real valorização social da maternidade e da paternidade e uma justa socialização das responsabilidades entre trabalhadoras e trabalhadores e entidades empregadoras e estatais, no que diz respeito ao trabalho de reprodução social.