

Índice

Receita de Bruxelas contra o fosso salarial: transparência nas empresas.....	1
Para “jogar bem o prolongamento”, cuidados paliativos.....	2
“El precio de la paz”	3
“El gran sueño de China”.....	4

Receita de Bruxelas contra o fosso salarial: transparência nas empresas

A mesmo trabalho, mesmo salário. Esse é o “mantra” que é repetido na Comissão Europeia, num empenho em resolver de uma vez por todas as diferenças salariais entre homens e mulheres.

A igualdade salarial é um direito reconhecido por todos, embora manifestamente suscetível de melhoria. A diferença no momento de receber um salário pelo mesmo tipo de atividade e na mesma escala hierárquica, varia 14,1 % dependendo de se ser homem ou mulher, segundo os dados apresentados pela Comissão Europeia (CE) em 4 de março de 2021.

E se falarmos das consequências que essas diferenças podem ter na pensão no final da vida laboral, os números ascendem a enormes 30 %.

Por cada euro que um homem ganha, a mulher recebe apenas 86 cêntimos. Uma mulher tem de trabalhar mais 51 dias do que o seu colega homem para poder receber o mesmo salário.

“As mulheres passam toda a vida a trabalhar para ganhar no final da sua carreira muito menos do que os homens por fazerem o mesmo trabalho, mas não o podem demonstrar”. Assim o disse a comissária da Igualdade da União Europeia, Helena Dalli, ao apresentar uma iniciativa legislativa destinada a corrigir as diferenças salariais.

Segundo explica Sara Baiocco, investigadora do *think tank* [Center for European Policy Studies](https://www.ceps.eu) (CEPS), as diferenças salariais são recolhidas em cada Estado pelos inquéritos de população ativa e outro tipo de estudos. No entanto, esta informação costuma ser confidencial ou não está disponível para os interessados. Isto é vital, segundo Baiocco, na altura da negociação dos salários, especialmente no caso das mulheres, que já por si têm expectativas mais baixas de remuneração, em parte porque se comparam com outras mulheres, ou porque existe a perceção socialmente aceite de que elas contribuem com menos para os rendimentos do lar.

A igualdade de oportunidades e de tratamento salarial é uma das prioridades da Comissão dirigida pela alemã Ursula von der Leyen. Por isso, Bruxelas decidiu intervir perante a falta de progressos nos últimos anos nos países e as promessas não cumpridas por parte dos governos.

A igualdade não consiste em pagar a todos os trabalhadores por igual, mas em que qualquer diferença deve basear-se em critérios objetivos que não incluam o ser homem ou mulher. E segundo a comissária maltesa, as diferenças em matéria salarial já não se explicam somente porque as mulheres num determinado momento renunciam à sua carreira laboral por terem filhos, nem porque sejam menos “ambiciosas” do que os homens e se neguem a assumir cargos com maior responsabilidade. Também foi demonstrado que o não se conhecerem as diferenças nos níveis salariais torna mais difícil detetar falhas ou discriminação.

Também o Parlamento Europeu reconheceu várias vezes as causas principais do fosso salarial referido. Na sua [resolução de 30.1.2020 sobre o fosso salarial](#), menciona “o impacto que a

menor representação das mulheres nos cargos de liderança tem sobre o fosso salarial de género". Daí que seja urgente "promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os níveis da tomada de decisões empresariais e de gestão". E também "pede aos Estados membros que desbloqueiem as negociações no Conselho sobre a proposta de Diretiva relativa às mulheres nos conselhos de administração, pois poderiam contribuir para eliminar o telhado de vidro".

A proposta apresentada pela CE a negociar conjuntamente com o Parlamento Europeu e os 27, introduz pela primeira vez sanções para as empresas que não cumpram. Trata-se dos empregados conhecerem as tabelas salariais da sua empresa, e se for demonstrada discriminação salarial, dotá-los com os recursos necessários para que possam defender-se. Os Estados membros serão os encarregados de propor as medidas sancionatórias, que poderiam ir desde multas até à não renovação de ajudas ou subvenções públicas.

Os empregadores não poderão solicitar a quem se apresentar a um processo de seleção o seu historial salarial, e terão de proporcionar informação remuneratória anónima quando assim o for solicitado pelos empregados. As empresas e instituições públicas deverão prestar informação sobre o salário inicial ou o seu escalão na oferta de emprego, ou antes da primeira entrevista de trabalho.

As organizações com mais de 250 trabalhadores serão obrigadas a tornar públicos os seus dados sobre o fosso salarial entre homens e mulheres, assim como por categorias de empregados que efetuam um trabalho do mesmo valor. Segundo a CE, em países onde já se concretizaram, estas publicações melhoraram a imagem pública da empresa e a motivação dos seus trabalhadores.

Se não forem corrigidas as discriminações, os trabalhadores terão no final a possibilidade de exigir a compensação salarial, incluindo a recuperação dos salários não recebidos.

Contudo, a diferença salarial não pode explicar-se apenas devido à falta de transparência das empresas. Sara Baiocco Salienta outros motivos claros: "A concentração de mulheres que trabalham em setores normalmente pior pagos – enfermeiras, professoras, cuidadoras na área dos serviços sociais – ou com contratos parciais e de meia jornada laboral e, evidentemente, as suas interrupções laborais causadas não só pela maternidade, como também por serem as que assumem, por exemplo, o cuidado de menores que têm doenças ou dos idosos da família".

Baiocco considera que é fundamental uma aproximação mais global para atacar pela raiz a diferença salarial.

C. L.

Para "jogar bem o prolongamento", cuidados paliativos

Pilar G. Cortés, com o sol no rosto, entreabre os olhos e sorri. Está num terraço onde mãos amigas ergueram uma pérgola. Há uma pequena fonte no centro, e bancos, colunas e arcos de madeira, entre os quais já assomam algumas plantas. Aí em baixo, apenas interrompido pelo pavimento, também o verde do parque nos rouba a visão.

A imagem é totalmente diferente da que Pilar tinha perspetivado quando lhe anunciaram que a enviariam para este sítio: a de um lúgubre hospital dicksensiano, onde se iriam conjugar o frio aspeto do lugar, a inexpressividade dos médicos, o seu estado de ânimo carente de muita melhoria e uma intensa dor física que nunca iria diminuir.

Felizmente, o facto é que a realidade do Hospital-Centro de Cuidados Laguna, em Madrid, não o confirmou para seu bem: existe luz, muita luz. Está rodeada por pessoas que sorriem e que, mais do que simplesmente estarem lá e aliviá-la, acompanham-na e interessam-se por ela e pelos seus. Desapareceu a insuportável dor que trouxe quando chegou de outro hospital madrilenho, e que levou Pablo, seu marido, a prever que já não estariam juntos no Natal um mês depois.

"A primeira coisa que me disseram foi: 'Não se preocupe: a dor tiramo-la' – recorda ela –, e veja: acertaram. Sem dores, a vida vê-se de outra maneira". Pilar não "sobrevive" meramente: vive para perspetivar desafios, escreve, tece, brinca com a sua filha de dez anos, recebe os seus amigos, faz videochamadas, foi em excursão com a sua família ao Museu de Ciências Naturais... Pablo resume em termos futebolísticos: "Estamos a jogar bem o prolongamento".

Para que o "prolongamento" faça sentido, há muitos "jogadores" no campo. É o caso do médico responsável pelos cuidados paliativos, que procura o equilíbrio exato nos analgésicos de modo a que o doente grave não fique simplesmente "fora de jogo", mas que possa encarar os seus últimos dias com verdadeira dignidade: intercambiar com os seus, recompor laços que ao longo do tempo tiveram danos, dar e receber carinho, agradecer...

Mas o médico é somente uma parte de uma equipa maior, onde se encontram os enfermeiros, os auxiliares de limpeza, o pessoal da cozinha, o capelão, os psicólogos... Gente que com o seu tratamento afável e os cuidados com as pequenas coisas, tentam que o centro não seja um hospital "que cheire a hospital". E realmente não o é. Nas salas, de paredes brancas ou de madeira, a luz natural entra em pleno pelas janelas. Há vasos com flores naturais, reproduções de pintura, cómodos sofás... Se o ambiente e as pessoas "conspiram" adequadamente, a ninguém passa pela cabeça o desejo de que lhe disponibilizem a morte.

Segundo explica Alonso García, psicólogo da Fundación Obra Social La Caixa em Laguna, a ideia não é atender o doente “departamentalmente”, mas de modo integral. “A pessoa tem dor, mas se calhar tem uma família disfuncional, tem depressão. Vemos então como influencia essa situação familiar e emocional a dor. Não pedimos ao doente que se divida em pedaços, mas que entre nós, como profissionais, ‘criamos’ uma única pessoa de todos os pontos de vista, e é assim que a tratamos, porque se não tiver o quarto limpo, se não tiver pessoal da limpeza agradável e que lhe sorria, tudo vai por água abaixo. Se entrar em confronto com a enfermeira, tem mais dor, mais ansiedade... Tudo pode afetar o doente”.

A tarefa passa por se envolver com os doentes: “O sofrimento não nos deixa impassíveis, mas com compaixão. Ter compaixão é partilhar a paixão pelo outro. Não é preciso apresentar nenhuma couraça, mas o contrário: envolver-se até sentir com ele. O sofrimento, evidentemente, deixa-nos afetados. Mas não é algo negativo, mas fruto da aprendizagem, do carinho e do trabalho bem feito”.

Também Lourdes Díaz del Río, diretora de Desenvolvimento e Espaços, vai entrar num desses quartos. Trouxe uma camélia para uma pessoa que irá morrer dentro de poucos dias e que gosta particularmente de flores. Conta-nos que, com essa “sede de pormenores”, é possível reproduzir de algum modo o ambiente familiar. “Sinto-me em minha casa, com a minha família, com aqueles que gostam de mim”, confessaram-lhe várias pessoas.

O carinho e o acompanhamento parecem ser o “fármaco” dissuasor para muitos que, como Pilar, chegaram a pedir para morrer de imediato. Conta Lourdes: “Dizem que já não podem mais, e tudo o que fazemos é recebê-los aqui, controlar-lhes os sintomas, e já não querem morrer. Tivemos uma doente que faleceu no verão, e que queria morrer porque tinha uma dor extrema. Mas fomos controlando os sintomas e então disse-nos que já não queria morrer; que queria ‘desfrutar de tudo o que possa com o meu marido, com os meus filhos’. Referia isso com enorme força”.

Poderia constituir a eutanásia um alívio físico ou psicológico para os doentes em fase terminal e para os cuidadores? Alonso responde de modo incisivo: “Para ninguém. A morte nunca é a solução. Podem-se procurar mil caminhos para justificar algo que sabemos não estar bem, que é matar a outra pessoa; pode-se chamar de *eutanásia*, de ‘morte boa’... Nós aqui disponibilizamos uma morte boa à pessoa: não a matamos! Acompanhamo-la, cuidamos dela. É um desejo acabar com o sofrimento. Mas a via para erradicá-lo não é a morte do doente”.

Pilar não está totalmente em desacordo com a eutanásia, mas considera que, mesmo antes de ser encarada, haveria que fortalecer e dar a conhecer os cuidados paliativos. Atualmente, há em Espanha 125 000 pessoas que necessitam desta assistência especializada, mas só metade a recebe.

Por isso, a “liberdade de escolha” em que se baseia a lei da eutanásia aprovada no ano passado não constitui tal, a partir

do momento em que o menu oferece somente dois pratos amargos: dor ou morte. Acrescenta Pilar: “É uma escolha entre duas alternativas que parecem únicas, mas que não o são. Se conhecerem os cuidados paliativos e lhos aplicarem, muitas dessas pessoas já não irão recorrer à eutanásia. Algumas talvez sim, mas não aquelas que talvez possam prolongar a sua vida, como aconteceu comigo”.

Será melhor, nesse sentido, ganhar um “tempo extra” e aproveitá-lo. Ela decidiu desfrutar da companhia das pessoas que gostam dela. Há serenidade, há paz, e nestes meses houve um envolvimento de palavras, das quais nos partilha algumas.

Estas, para a sua filha: “Querida Paula: Às vezes é bom estarmos tristes e é sempre bom partilhar a tristeza. Não há problema em chorares, por teres saudades da tua mãe, por estares cansada de todos os dias ser a mesma coisa. Não faz mal, mas conta-o, não deixes isso só para ti, e não inventes nada com desculpas para encobrir todas essas coisas que passam pela cabeça. Recorda uma coisa: não há prémios por aguentar a dor. Nem a física nem a da alma”.

L. L.

“El precio de la paz”

“The Price of Peace”

Autor: Zachary D. Carter
Paidós. Barcelona (2021)
680 págs.

“El precio de la paz” pode parecer uma nova e volumosa biografia de um economista tão importante como John Maynard Keynes. Mas basta a leitura das suas primeiras páginas, que vão surpreender e prender o leitor, para se perceber que se trata de algo mais. Zachary D. Carter, jornalista do “HuffPost”, convida-nos a conhecer em pormenor a vida do economista britânico para, através dela, conseguir o seu verdadeiro objetivo: reivindicar o legado de um dos pensadores mais relevantes do século XX.

Para Carter, o obituário de Keynes publicado no “Times”, em que era apresentado como “o maior economista desde Adam Smith”, não lhe presta suficiente justiça. A sua visão da economia constituiu uma mudança de paradigma. Nos diferentes capítulos, quase a jeito de romance, e recorrendo à técnica do *flashback*, Carter vai abordando a vida privada de Keynes.

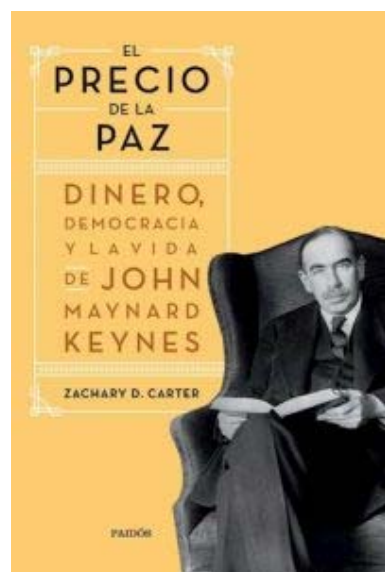
Neste plano, o leitor descobrirá um personagem cheio de paradoxos. Mas, entre episódio e episódio, o autor vai tecendo com habilidade, e de modo compreensível para não especialistas, o aparecimento, o protagonismo e a influência da macroeconomia.

O mais atrativo e interessante do livro é que dá espaço para percorrer um período histórico transcendente: o século XX. Desta maneira, o leitor obtém informação relevante e perspectiva sobre as tentativas de construção de uma ordem mundial e as instituições que deveriam sustentá-la; as ideias políticas, económicas e sociais dos líderes da altura em ambos os lados do Atlântico; ou a luta entre duas visões da economia e o seu inegável impacto na política e na vida dos cidadãos.

Os últimos capítulos do livro são dedicados aos economistas que pegaram no testemunho de Keynes e desenvolveram o seu legado; a mudança de cenário económico e a paulatina perda de adesão às propostas keynesianas no terreno da política económica e, por último, à sua recuperação em recentes administrações norte-americanas, como as dos presidentes Clinton, Bush e Obama.

Carter conclui considerando que a Keynes não se pode nem deve ver apenas como o promotor de uma importante escola de pensamento económico, mas como um pensador que advogou e se comprometeu com a busca de uma sociedade mais justa e equitativa.

L. B. M.



“El gran sueño de China”

Autor: Claudio F. González
Tecnos. Madrid (2021)
328 págs.

“El gran sueño de China” não se trata de um livro qualquer de análise sobre esse país. Foi escrito por Claudio F. González, engenheiro de telecomunicações e professor catedrático da Universidad Politécnica de Madrid, que teve residência durante seis anos na China. O autor não só se comprometeu com a periódica atualização da obra, como a completá-la com outros dois volumes que irão aparecer nos próximos anos. Tudo indica que os seus ensaios farão parte da bibliografia de referência para quem deseje vir a aprofundar o presente e o futuro da China.

Neste sentido, provavelmente, o ensaio em castelhano aqui referido, será o mais completo sobre a natureza do regime comunista chinês, caracterizado, tal se indica no subtítulo, como socialismo tecnocrático e capitalismo de Estado. Do comunismo, a China herdou a componente centralizadora e planificadora, apesar do inconveniente da sua aplicação real num país muito extenso, e o leninismo, acentuado no culto à personalidade pela mão de Xi Jinping. O “sonho chinês”, a que tem feito referência o líder comunista em numerosas ocasiões, tem o objetivo de devolver à China a relevância que teve em séculos anteriores, mas de forma muito mais ambiciosa, pois pretende convertê-la na primeira potência mundial. O instrumento para consegui-lo é o desenvolvimento industrial e tecnológico que permitirá também aumentar a qualidade de vida e ganhar a confiança dos cidadãos. Megaprojetos como a [Belt and Road Initiative](#) (“Aceprensa”, 8.9.2020), presente em vários continentes, ou a Rota da Seda Digital, são os primeiros passos nesse caminho.

O autor, com grande experiência empresarial, descreve profusamente os avanços conseguidos pelos chineses no campo tecnológico e salienta que o gigante asiático está a desenvolver toda uma filosofia da empresa: a do capitalismo de Estado. Trata-se de um sistema que não é o típico coletivismo, mas sim um autoritarismo revestido por alta tecnologia, acompanhado por uma obsessão pela harmonia social, seguindo a tradição confuciana, ainda que ao serviço do partido único, que é apresentado como constituindo o único aglutinador do patriotismo.

Uma das interessantes conclusões do livro é que a China já não pratica o *soft power*, associado ao que se chamou até há pouco tempo a “ascensão pacífica”, mas uma versão económica e comercial de *hard power*. Apesar de tudo, o autor convida a UE a aprender com um país que, em trinta anos, deu um salto que outros não conseguiram nem em dois séculos. A China pensa a longo prazo e haveria que imitar a sua paciência e a sua perseverança.

A. R. R.

