

Questões de Género em Contexto Laboral em Arqueologia

breves notas

Sara Simões¹, Sara Brito¹, Liliana Carvalho¹, Jacinta Bugalhão¹ e Andreia Moreira¹

Até ao ano de 1969, apenas 7% dos arqueólogos registados no *ENDOVÉLICO, Sistema de Informação e Gestão Arqueológica* correspondem a arqueólogas em direcção de trabalhos arqueológicos (BUGALHÃO, 2017: 124-125), número que deverá ser compreendido à luz da situação sócio-política do Portugal contemporâneo, naturalmente condicionante de um desempenho profissional no feminino.

Desde então, o papel da mulher na profissão de Arqueólogo em Portugal tem revelado uma evolução notável. Após as primeiras pioneiras (entre os anos 40 e 70 do século passado), as mulheres passaram a representar entre 30% (anos 80) e 40% (anos 90), alcançando a paridade numérica no início do século XXI. Apenas na região Norte do país, o género feminino na actividade arqueológica aparenta revelar valores inferiores aos da população portuguesa (ASSOCIAÇÃO..., 2014).

Hoje em dia, as mulheres marcam presença transversal em todos os sectores da actividade arqueológica, desempenhando funções profissionais ao nível da Arqueologia preventiva e comercial, da investigação, aos museus, ensino, divulgação, gestão ou produção bibliográfica. Os números parecem indicar a existência de mais mulheres do que homens a adquirir os graus académicos em Arqueologia que permitem o exercício da profissão (licenciatura e mestrado), mas ainda não foi atingida a proporção nacional de graduados superiores (consideradas todas as áreas) que se revela mais favorável ao género feminino (cerca de 60%) (BUGALHÃO, 2017).

Contudo, alguns problemas subsistem e, em Portugal, ser mulher em Arqueologia ainda significa lutar contra barreiras laborais que dificultam um exercício pleno da profissão, sobretudo porque as barreiras laborais são o reflexo de paradigmas sociais solidamente

RESUMO

Breves notas sobre as questões de género no contexto profissional da Arqueologia portuguesa, numa reflexão do Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia.

Com base nos dados estatísticos disponíveis, constata-se que hoje, em Portugal, ser mulher em Arqueologia ainda significa lutar contra barreiras laborais que dificultam um exercício pleno da profissão, sobretudo porque as barreiras laborais são o reflexo de paradigmas sociais solidamente implantados e que urge corrigir.

PALAVRAS CHAVE: Arqueologia; Direito; Sociedade; Mulher.

ABSTRACT

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

KEY WORDS: XXXXXXXXXXXXX.

RÉSUMÉ

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

MOTS CLÉS: XXXXXXXX.

“ [...] o papel da mulher na profissão de Arqueólogo em Portugal tem revelado uma evolução notável [...], alcançando a paridade numérica no início do século XXI.”

¹ Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia.

Por opção das autoras, o texto não segue as regras do Acordo Ortográfico de 1990.

implantados. Assim, importa alertar para as situações de desigualdade de género e discriminação. É este cenário de apenas aparente igualdade laboral que o Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia (STARQ) tem procurado analisar, reflectindo e encontrando linhas de acção e solução para os problemas identificados.

Devido às extraordinárias condições de instabilidade e precariedade laboral, aliadas ao carácter muito itinerante da profissão, a parentalidade é uma questão crítica na profissão de arqueólogo (BUGALHÃO, 2017). Ainda que consagrados por lei e na Constituição da República, os direitos de maternidade e de paternidade continuam a ser alvo de constantes ataques e violações patronais. E tudo indica que a maternidade é consideravelmente mais problemática. O índice sintético de fecundidade entre as arqueólogas (0,5) está muito abaixo da média nacional (0,7) (ASSOCIAÇÃO..., 2014: 44).

Ao contrário da tendência geral, hoje, há mais arqueólogos que arqueólogas em exercício profissional entre os 25 e os 40 (faixa etária sociologicamente fértil). Após quase duas décadas de fortes ingressos femininos jovens no nosso grupo profissional, a maternidade parece impor algum impulso de abandono da profissão para as arqueólogas (ASSOCIAÇÃO..., 2014).

As arqueólogas vêem-se ainda confrontadas com frequentes situações discriminatórias, assistindo-se à impossibilidade destas trabalhadoras garantirem, por conta da precariedade e da ausência de prestações sociais, o exercício dos direitos relacionados com a maternidade. Por outro lado, o facto de, muito habitualmente, os pais também não poderem aceder à licença de paternidade penaliza duplamente as mães. A violência psicológica a que estão submetidas reflecte-se ainda na coacção e falta de apoio por parte das entidades patronais, muitas vezes sujeitando estas profissionais a períodos de deslocação domiciliária e itinerância, vedando-lhes o direito à amamentação e impedindo-as de garantir as necessidades educacionais de filhos menores.

No combate a esta realidade, impõe-se uma urgente alteração das políticas sociais e de emprego, a eliminação da precariedade laboral e o aumento dos rendimentos, principal meio de subsistência das famílias. É urgente a elaboração de convenções colectivas de trabalho e a existência de protecção social adequada, nomeadamente a concessão do regime de horário flexível a trabalhadoras/es com filhos até aos 12 anos de idade, nas condições previstas na lei. Neste âmbito, deve salientar-se a enorme relevância social e económica da existência de uma oferta pública e universal de creches no contexto da rede pública de ensino, reivindicação que, a ser concretizada, representaria um salto civilizacional para a condição feminina, para o apoio às famílias e para o equilíbrio social nacional.

Segundo estudos aplicados à generalidade dos sectores profissionais, promovidos pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho estão relacionados com más condições laborais. Estes estudos, efectuados em 2015, demonstram que o vínculo laboral marcado pela precarie-

“Não existem dados [...] sobre as principais problemáticas associadas às questões de género em contexto laboral de Arqueologia [...]. Contudo, existe a convicção empírica de que [...] há] um longo caminho a percorrer no sentido da verdadeira igualdade de género.”

dade e pela instabilidade pode “*influenciar o tipo de reacção e o facto da reacção ser imediata ou não. No limite, falta de reacção, mantendo-se situações de assédio que progressivamente vão deixando de ser contestadas. Um ambiente hostil é assim, ao mesmo tempo, factor propiciador de assédio e factor de bloqueio à mudança, reduzindo o bem-estar e ofendendo a dignidade humana e no trabalho*” (TORRES *et al.*, 2016: 212).

Não existem dados recolhidos e estudados de forma sistemática sobre as principais problemáticas associadas às questões de género em contexto laboral de Arqueologia, como sejam a discriminação ou a diferenciação salarial com base no género. Contudo, existe a convicção empírica de que alguns aspectos da prática quotidiana da actividade arqueológica se revelam ainda problemáticos para as mulheres, existindo um longo caminho a percorrer no sentido da verdadeira igualdade e respeito de género.

De formas evidentes ou mais subtis, muitas mulheres deparam-se com práticas sexistas no local de trabalho, enfrentando situações de preconceito, nomeadamente na escolha e organização de equipas, também em função do tipo de trabalho em causa, com base no género, discriminando os elementos femininos. Numa economia competitiva e baseada na premissa de que “tempo é dinheiro”, muito embora não seja posta em causa a capacidade de trabalho das arqueólogas de campo, persistem práticas de maior valorização do trabalho masculino, fisicamente mais concordante com uma arqueologia empresarial que se quer rápida, com mais feito em menos tempo, logo, com menos custos. Registam-se e aceitam-se com naturalidade práticas misóginas de desrespeito a mulheres em posições de autoridade e liderança, com actos de assédio sexual e/ou moral por parte de colegas de profissão e, mais comumente, por trabalhadores e chefias da construção civil. Não raramente, arqueólogas em contexto de obra vêem-se confrontadas

com linguagem e práticas ofensivas, bem como com condições de trabalho que as colocam em situações de desprotecção e fragilidade. Assédio constitui crime e deve ser denunciado. A presença dos Sindicatos nos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical são um pilar essencial no combate a estas situações e, neste sentido, o STARQ não poderia deixar de incluir na sua luta sindical a garantia de segurança moral no trabalho. Torna-se fundamental a existência de uma política de sensibilização e prevenção contra práticas de assédio, que permita aos trabalhadores reconhecer situações de assédio e que divulgue os mecanismos e as formas de combate deste tipo de ocorrências nos locais de trabalho, através da sua denúncia e punição em vez do afastamento da vítima do seu local de trabalho.

Através da sensibilização, prevenção, controlo e denúncia (trabalho a desenvolver em parceria com as autoridades oficiais competentes, Autoridade para as Condições do Trabalho e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), o STARQ considera fundamental lutar por infraestruturas que assegurem a protecção das mulheres em obra, tais como instalações sanitárias e/ou vestiários exclusivos.

É sabido que os trabalhadores são afectados por doenças profissionais, como sejam o elevado risco de lesões músculo-esqueléticas e situações de exaustão física e psicológica, causados pelos elevados níveis de stress e pelos acelerados ritmos de trabalho, muitas vezes em condições atmosféricas difíceis e extremas. Estes riscos na área da saúde no trabalho são agravados pela falta de condições laborais (sejam elas materiais, físicas ou de escassez de pessoal) e pelas situações de precariedade. Embora se imponha um estudo aprofundado no que respeita às mulheres em exercício profissional em Arqueologia (que, aliás, o STARQ tenciona promover), às patologias que afectam a generalidade dos trabalhadores acrescem os problemas de saúde especificamente femininos que, devido ao contexto exposto, são frequentemente ampliados.

Assim, e em síntese, o grupo profissional em Arqueologia em Portugal revela genericamente uma paridade numérica de género. Contudo, e embora escasseiem estudos específicos, uma observação de pormenor nas diversas vertentes das problemáticas laborais de género permite constatar disparidades que urge caracterizar, analisar e compreender. Entende-se assim, no que ao género diz respeito, que a igualdade no exercício da profissão não pode ainda ser considerada plena.

Cabe a todas e a todos os profissionais lutar contra práticas discriminatórias e de violência ainda existentes sobre as mulheres, lutar por direitos laborais igualitários e universais e contra o seu incumprimento, com a consciência de que só o esforço conjunto, um dia, fará da Arqueologia uma profissão sem género. 



“ [...] só o esforço conjunto, um dia, fará da Arqueologia uma profissão sem género.”

BIBLIOGRAFIA

- ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL DE ARQUEÓLOGOS (2014) – *Disco. Discovering the Archaeologists of Portugal 2012-14*. Associação Profissional de Arqueólogos. Em linha. Disponível em <http://bit.ly/2kyweD5> (consultado em 2018-05-18).
- BUGALHÃO, Jacinta (2013) – “As mulheres na Arqueologia portuguesa”. In *Arqueologia em Portugal - 150 Anos*. Lisboa: Associação dos Arqueólogos Portugueses, pp. 19-23
- BUGALHÃO, Jacinta (2017) – “O papel da mulher na Arqueologia portuguesa”. *Ophiussa*. Lisboa. 1: 123-130.
- COMISSÃO IGUALDADE MULHERES E HOMENS / CGTP (2018) – *Caracterização e dados sobre as desigualdades das mulheres no trabalho (discriminação salarial, precariedade, conciliação, maternidade/paternidade, assédio, doenças profissionais)*. CGTP. Em linha. Disponível em <http://www.cgtp.pt/images/images/2018/03/mulheres-no-trabalho.pdf> (consultado em 2018-05-18).
- GOMES, Francisco (2015) – “Género, identidade e poder: para uma leitura crítica das relações de género em Arqueologia”. *Contimbriga*. Coimbra. 54: 27-44.
- JORGE, Victor Oliveira e JORGE, Susana Oliveira (1996) – “Women in Portuguese Archaeology”. *Trabalhos de Antropologia e Etnologia*. Porto. 36: 159-167.
- TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT’ANA, Helena; COELHO, Bernardo e SOUSA, Isabel (2016) – *Assédio sexual e moral no local de trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).