

## Índice

“Olho de falcão” para Margaret Court .....	1
Muçulmanos na Europa: diferentes graus de integração .....	2
O debate que incomoda o Google .....	4
“A Viagem” .....	5

### “Olho de falcão” para Margaret Court

O título gritava: “É homofóbica e racista”. Referia-se à australiana Margaret Court, a tenista mais laureada da história, vencedora de 24 Grand Slams, com 62 títulos importantes no seu historial, um recorde inigualado. Esta lenda do ténis, hoje com 74 anos, caiu em desgraça nos títulos da imprensa dos grandes meios de comunicação por motivos alheios às raquetas: é uma voz fora do coro no circuito de apoio ao casamento *gay*.

Tudo começou com uma [carta aberta](#) de Margaret Court ao presidente da companhia de aviação australiana Qantas, Alan Joyce, na qual lhe manifestava o seu desacordo com o apoio declarado da empresa ao casamento entre pessoas do mesmo sexo. Como o “The New York Times” atribuía à tenista “comentários incendiários” sobre os *gays* e o casamento entre pessoas do mesmo sexo, quis ir à carta original para ver se pedia que os *gays* fossem condenados à fogueira.

E deparei com um texto breve e educado dirigido a Joyce e ao conselho de administração da Qantas, que diz isto:

“Como sabem, representei a Austrália muitas vezes e tenho o orgulho de nunca ter perdido uma partida a jogar pelo meu país. Estou dececionada pelo facto da Qantas se ter convertido numa ativa promotora do casamento entre pessoas do mesmo sexo. Considero que o casamento é a união entre um homem e uma mulher, como afirma a Bíblia. A sua posição não me deixa outra opção a não ser de, na medida do possível, utilizar outras companhias de aviação para as minhas frequentes deslocações. Gostei muito de promover por

todo o mundo a cauda do canguru [símbolo da Qantas] desde os dias do Lockheed Constellation até aos do Airbus 380. Mas, infelizmente, já não posso mais fazê-lo. Amo toda a gente e gostaria de dialogar com o seu conselho de administração quando quiserem. Mas não estarei na sala de embarque da Qantas. Que o Senhor vos abençoe.”

Foi assim que Margaret Court se atreveu a sair do armário politicamente correto para opinar sobre o casamento *gay*, tema sobre o qual existem posições diametralmente opostas no seu país, e que não é reconhecido. Também afirmou como ia exercer a sua liberdade de escolha de uma companhia de aviação, tal como qualquer outro passageiro.

Mas observa-se que existe igualmente um *low cost* na liberdade de expressão. Ou mais se deveria dizer que declarar-se contra o casamento *gay* significa pagar um preço de *business* para receber maus-tratos mediáticos de *low cost*.

Muito menos se pode considerar estranho que Margaret Court prefira o que diz a Bíblia sobre o casamento ao que defende o “The New York Times”, tendo em conta que é hoje uma ativa pastora protestante em Perth. Mas por muito que a imprensa progressista advogue o sacerdócio feminino, nem por isso vai respeitar que a pastora diga algo que saia do dogma moderno.

Todavia, nestes tempos de alerta contra as *fake news*, pelo menos poder-se-ia respeitar a realidade das suas palavras. A sua carta não dizia nada em termos de repulsa sobre os *gays* nem fazia qualquer comentário racista.

Tão-pouco pedia que se boicotasse a Qantas, como disseram alguns jornais. O boicote foi o que defendeu com sucesso o *lobby gay* contra a Mozilla, quando em 2014 a empresa quis

nomear diretor-geral [Brendan Eich](#), réu de ter doado 1000 dólares seus à campanha a favor da Proposição 8, que pretendia emendar a Constituição do estado da Califórnia para definir o casamento como a união entre homem e mulher. Court, pelo contrário, limitou-se a dizer que deixava de ser cliente da Qantas.

Mas a reação mediática que suscitou revela que alguns temas ainda está em vigor o delito de opinião. Neste caso, o castigo proposto é que se altere o nome do estádio de ténis que desde 2003 ostenta o nome de Margaret Court Arena, o terceiro mais utilizado no Open da Austrália. As façanhas tenísticas de Court contariam menos que a sua opinião dissidente.

“Os jogadores querem que o Margaret Court Arena mude de nome devido aos seus comentários sobre os *gays*”, [assegura o “NYT”](#). “O circuito reprova Court”, [diz o “El País”](#). Todos os jogadores? Todo o circuito?

De imediato, verifica-se que a voz mais ativa a pedir a cabeça e a proscrição do nome de Court é a de Martina Navratilova, que também foi uma grande tenista além de lésbica militante. Navratilova pediu numa [carta aberta](#) que se mude o nome do Court Arena.

Com um recurso bem conhecido na caça às bruxas, Navratilova equiparou a opinião de Court a uma atividade criminosa: “Quanto sangue deve haver nas mãos de Margaret pelas crianças que são maltratadas por serem diferentes? Muitos morrerão de suicídio por causa deste tipo de intolerância, por esta agressão, por este assédio. Isto não está bem”. Pelo contrário, parece que está OK atribuir crimes absurdos a quem somente tem uma opinião diferente.

Outra tenista citada, a alemã Andrea Petkovic, apoia também a mudança de nome com um comentário peregrino: “Após dez anos no circuito, apercebi-me de que, às vezes, é mais difícil ser uma pessoa com princípios do que uma campeã”. Inegavelmente. Mas se de alguém é possível afirmar ser uma pessoa com princípios é Margaret Court, que está disposta a dar a cara por eles, mesmo que sofra os ataques que se tem visto. O que se passa é que são princípios diferentes dos de Petkovic.

E esta é a curiosa anomalia do “debate” sobre o casamento *gay*. Os seus defensores invocam “a igualdade, a inclusão e a diversidade”, mas se alguém pensa que essas uniões são diferentes do casamento, o mero facto de expressar uma opinião diversa justifica ser excluído do suposto debate e ser castigado para a marginalização. Pouco importam os méritos adquiridos na carreira profissional. Se não estás comigo nisto, estás contra mim.

Para enfatizar o qualificativo de homofóbica, acusaram igualmente Court de racista, mesmo que na sua carta nada mencionasse a respeito de raça. Os seus críticos recuaram até 1970, para recordar que ela foi jogar à África do Sul, durante o regime do *apartheid*, que havia negado a entrada no

país ao tenista norte-americano Arthur Ashe (de raça negra). Court respondeu-lhes que foi jogar à África do Sul com a sua compatriota Evonne Goolagong, outra famosa tenista australiana, filha de uma família aborígine. Também assegurou que na sua congregação de Perth há pessoas de 35 culturas diferentes, e que se sente à vontade com todas.

Todos ficaríamos a ganhar se se respeitasse a liberdade de opinião e a liberdade de viajar na companhia de aviação que a pessoa escolher, sem ser incomodada por isso e sem que deturpem as suas palavras. No caso da próxima vez que alguém for acusado de homofóbico, irei pedir um “olho de falcão” (*Hawk-Eye*, ou sistema tecnológico usado alguns desportos a fim de ajudar o árbitro a tomar uma decisão correta, como no caso do ténis, por exemplo) para comprovar o que disse exatamente.

I. A.

## Muçulmanos na Europa: diferentes graus de integração

Após cada atentado jihadista, aflora novamente a pergunta de se as sociedades ocidentais estão a conseguir integrar a comunidade islâmica. Segundo um relatório recente da Fundação Bertelsmann, a resposta a esta pergunta é “sim”: os muçulmanos sentem-se cidadãos do país onde vivem e têm relações com a população autóctone. Pelo contrário, em âmbitos tão importantes como a educação e o emprego, os dados não são tão positivos. Outros relatórios completam o balanço.

A Fundação Bertelsmann, com sede na Alemanha, elaborou no ano passado o seu terceiro relatório sobre o papel da religião na Europa, com mais de 10 000 inquiridos. Utilizando essa base de dados, publicou há pouco tempo um [estudo](#) que analisa a integração dos muçulmanos em cinco países: Alemanha, Áustria, Suíça, Reino Unido e França.

Não foram tidos em conta os chegados à Europa depois de 2010. Embora isto impeça conhecer o que se passou com a última onda de refugiados vindos fundamentalmente do Médio Oriente, permite conhecer qual é a capacidade de adaptação da comunidade muçulmana com a passagem do tempo.

Por motivos históricos, a população de religião islâmica é diferente em cada um dos países analisados. A de França é a mais numerosa em relação ao conjunto da população, da qual representam aproximadamente 7,5 %. Seguem-se a Áustria

(6,2 %), a Alemanha (entre 5 % e 6 %), a Suíça (5 %) e o Reino Unido (4,4 %).

A proporção de muçulmanos de primeira e segunda geração também varia. A Alemanha é o país com menos muçulmanos nascidos dentro das suas fronteiras (só um em cada quatro). No caso oposto encontra-se o Reino Unido, onde a percentagem ultrapassa 50 %.

Um primeiro aspeto importante para conhecer o grau de integração é o conhecimento da língua oficial. Serve especialmente se nos fixarmos nos muçulmanos de segunda geração, isto é, os nascidos no país onde vivem. Enquanto em França ou no Reino Unido a grande maioria cresceu com o idioma nacional como primeira língua, na Suíça só o fizeram 57%.

Outro facto diferenciador é o grau de religiosidade das diversas comunidades. A mais devota é a do Reino Unido (quase dois em cada três muçulmanos inquiridos declaram-se como "muito religiosos"); a menos, a da Suíça, onde a percentagem mal supera os 25 %, aproximadamente a mesma que entre o resto da população. Já no Reino Unido existe uma diferença superior a 50 pontos.

Em geral, os muçulmanos mais devotos, inclusivamente os que alcançaram estudos superiores, ganham menos e a sua taxa de desemprego é maior do que a dos menos religiosos.

Também parece existir uma certa relação entre religiosidade e sensação de ter raízes no país. Nas comunidades muçulmanas do Reino Unido e da Áustria, as mais devotas, encontra-se também a maior percentagem de pessoas que dizem não se identificar com o país onde vivem (11 % e 13 %). Na Suíça, pelo contrário, a percentagem é de só 2 %.

A Alemanha é um caso curioso: com uma população muçulmana quase tão religiosa como a da Áustria, o sentimento de não se identificar com o lugar de residência é muito menor. A França corresponde à norma em termos gerais (pouca religiosidade e elevada identificação com o país), mas lá acontece um facto particular: a percentagem de desenraizamento é maior entre os imigrantes de segunda geração do que entre os nascidos no estrangeiro, embora esta continue a ser baixa.

De qualquer forma, em todos os países analisados a grande maioria dos muçulmanos sente pertencer ao país onde vive (desde os 88 % da Áustria, com a percentagem mais baixa, aos 98 % da Suíça), embora uma grande parte deles se identifique igualmente com o seu lugar de procedência.

Outro indicador da integração da comunidade islâmica é o seu grau de relacionamento social com os restantes cidadãos. O relatório desmente a ideia de que os muçulmanos funcionam em guetos, sem contactos com a população autóctone. Nos cinco países referidos, uma maioria destes muçulmanos diz passar tempo de lazer com não muçulmanos "frequentemente" ou "muito frequentemente". Mais uma vez, a Suíça (87 %) está em primeiro lugar e a Áustria (62 %), em último lugar.

Sobre qual é a confiança da população autóctone nos muçulmanos depende de como for feita a pergunta. A maioria dos inquiridos nos cinco países refere que "não se importaria" de ter como vizinho um muçulmano, desde 86 % em França a 72 % na Áustria.

Não obstante, um [relatório](#) do Pew Research Center publicado no ano passado mostra um panorama menos lisonjeiro. Três dos países analisados no estudo aparecem também no da Fundação Bertelsmann (França, Alemanha e Reino Unido), juntamente com outros sete.

Em geral, verifica-se uma significativa diferença entre o norte e o resto do continente. Em Itália, Grécia, Hungria e Polónia, os que dizem ter uma visão "desfavorável" da comunidade muçulmana são entre 65 % e 72 %. Em Espanha, a percentagem fica-se pelos 50 %. Na Suécia e na Holanda, respondem assim um em cada três inquiridos.

São precisamente os três países que também aparecem no relatório da Bertelsmann os que mostram percentagens mais baixas, todas algo inferiores a 30 %. Ainda assim, a percentagem supera claramente a dos que nesses mesmos lugares diziam que se incomodariam tendo vizinhos muçulmanos. Isto pode indicar que a aceitação da comunidade islâmica no geral é menos favorável que a do muçulmano em particular.

Mais homogénea é a resposta à pergunta de se "os muçulmanos querem adotar os nossos costumes". Em nenhum dos países esta resposta é maioritária. As percentagens só chegam aos 40 % em França, Suécia e Holanda. Pelo contrário, no sul da Europa oscila entre os 11 % da Grécia e os 26 % da Itália.

Também é nesta região – excetuando Espanha – onde um maior número de cidadãos autóctones acha que "muitos" ou até "a maioria" dos muçulmanos simpatiza com o Estado Islâmico, embora em nenhum país esta opinião seja maioritária. Pelo contrário, menos de um quinto dos inquiridos pensa isso em França, Suécia, Alemanha, Holanda ou Reino Unido.

O relatório da Bertelsmann permite conhecer também dados objetivos sobre a integração da comunidade islâmica na Europa. Os resultados não são positivos: a situação educativa e laboral não é a melhor, e ameaça aprofundar uma segregação socioeconómica que já acontece em maior ou menor grau.

Embora nalguns países a sua taxa de emprego seja similar aos restantes cidadãos (Alemanha e Suíça), em todos os países, os seus rendimentos médios são inferiores. É comum que os alunos muçulmanos abandonem cedo as aulas em maior percentagem: entre quase 40 % na Alemanha e 10 % em França.

F. R.-B.

## O debate que incomoda o Google

Em sociedades pluralistas, seria desejável que as opiniões que podem lançar luz sobre assuntos controversos pudessem ser debatidas abertamente, mesmo que sejam polémicas. Parece que não aconteceu assim no caso de James Damore, um programador despedido pelo Google no passado dia 7 de agosto por manter que a desigual presença de mulheres e homens nas profissões tecnológicas pode dever-se em parte a razões biológicas.

A escassez de mulheres no setor tecnológico é um [problema conhecido](#) em Silicon Valley. As mulheres apenas constituem 31 % do quadro de pessoal do Google, uma percentagem similar à de outros gigantes tecnológicos como a Microsoft (26 %), a Apple (32 %) ou o Facebook (35 %). E o número é ainda mais baixo entre os cargos técnicos: 20 %, no Google.

Damore procurou explicar a que pode dever-se esse desequilíbrio num [documento interno de 10 folhas](#). Deve ter-se em conta que o Google permite aos seus empregados “questionar os executivos sénior e mesmo satirizar as estratégias da empresa em fóruns internos”, segundo [informa](#) Daisuke Wakabayashi no “The New York Times”.

O jovem engenheiro escreveu o documento durante um voo de doze horas entre a China e os Estados Unidos, o que se nota na redação e na coerência do texto. Claro que tão-pouco contava que saísse na opinião pública. Mesmo assim, mostra as suas opiniões com educação e procura apresentar razões a sustentar as suas ideias.

Damore denuncia o politicamente correto que rodeia os assuntos de género. A hostilidade para com as opiniões que se afastem do discurso dominante neste tema “criou uma caixa de ressonância ideológica na qual algumas ideias são tão sagradas que não podem ser discutidas com franqueza”. Na sua opinião, isto conduziu ao “extremismo” de pensar “que todas as desigualdades que existem [entre homens e mulheres] são produto da opressão”, e de um “autoritarismo”, segundo o qual “devemos discriminar para corrigir” essa opressão.

A tese principal de Damore é que nem todas as diferenças entre mulheres e homens se devem a motivos sexistas, isto é, injustos. Argumenta como a biologia pode influir nos interesses e capacidades de umas e de outros, o que ao fim e ao cabo levaria a enaltecer determinadas opções profissionais. Ou seja, que o contexto social – com os seus preconceitos e estereótipos – não é suficiente para explicar porque há menos mulheres nas profissões tecnológicas.

Antes de enumerar algumas diferenças entre os sexos que ele atribui a condicionamentos biológicos, esclarece: “Não estou a dizer que todos os homens difiram de todas as mulheres nos seguintes aspetos, nem que essas diferenças sejam ‘justas’. Sustento apenas que a distribuição das preferências e capaci-

dades dos homens e das mulheres responde em parte a causas biológicas. Estas diferenças podem explicar porque não existe igual representação de homens e mulheres em domínios como a tecnologia e a liderança”.

Segundo Damore, em geral as mulheres estão mais interessadas nos sentimentos e na estética do que nas ideias, nas pessoas do que nas coisas; e daí a sua inclinação para trabalhar em áreas sociais ou artísticas. Também são mais cooperativas do que os homens, enquanto que a sua menor competitividade pode fazer com que recorram a alguma habilidade na altura de negociar as suas condições laborais ou de dirigir. Sofrem mais ansiedade e têm menor tolerância ao *stress* – acrescenta Damore –, pelo que costumam preferir trabalhos de menor pressão e que lhes permitam ter uma vida mais plena. Outra diferença é que costumam preocupar-se menos do que os homens pelo estatuto social.

A prova de que Damore não é um machista incorrigível é que, depois de expor essas diferenças, propõe medidas para que as mulheres tenham mais incentivos para trabalhar no Google e noutras empresas tecnológicas. Por exemplo, propõe que a engenharia de *software* esteja mais orientada para as pessoas, facilitando a programação por casais; encoraja a que o comportamento colaborativo seja tido em conta para que haja promoção na carreira profissional; pede que o Google continue a dedicar recursos para a redução do *stress*; sugere que se incentive mais o trabalho a tempo parcial para quem queira equilibrar o trabalho e a vida no exterior do escritório.

Aquilo a que Damore se opõe é a que “praticamente qualquer diferença entre homens e mulheres seja encarada como uma forma de opressão para com as mulheres”. Também recusa que a diversidade no setor tecnológico se consiga através de “práticas discriminatórias”, como os programas e as classes “somente para pessoas de um determinado género ou raça”.

Damore não cita fontes científicas no texto, embora numa nota de rodapé se ofereça para apresentá-las de modo a continuar a discussão. Talvez lhe tenha parecido que um memorando interno, escrito num avião e sem perspectivas de vir a ser lido em termos públicos, não exigia um aparelho crítico. De qualquer forma, o ex-empregado do Google não é um ignorante na matéria, pois estudou sistemas biológicos em Harvard e ampliou os seus estudos no MIT.

Durante as últimas semanas, diversos especialistas foram-se juntando ao debate aberto por Damore para salientar aspetos certos, interpretáveis ou errados no seu escrito. Num [artigo](#) publicado em “The Conversation”, Alice H. Eagly, professora de psicologia na Northwestern University e investigadora durante quase 50 anos em temas de sexo e género, comenta a investigação efetuada neste âmbito. A sua conclusão é que nem os estudos científicos que apenas atendem aos fatores biológicos, nem os que somente olham para os sócio-culturais, podem explicar de forma satisfatória o facto de as mulheres estarem menos representadas do que os homens nas profissões tecnológicas. Neste tema, sustenta, deveríamos estar abertos a “reconhecer a possibilidade de que tanto os

fatores biológicos como os sociais têm influência nos interesses e nas capacidades profissionais”.

As teses de Damore admitem réplicas, pois o debate sobre o peso da biologia e da cultura nas diferenças entre mulheres e homens está em aberto. Mas dá a sensação de que a rejeição que gerou o seu documento não se baseia tanto em razões fundadas como no que se integra na música politicamente correta. Como diz Damore no seu relatório, “o meu argumento principal é que professamos uma intolerância para com ideias e experiências que não encaixam numa certa ideologia”.

[Não o vê assim](#) a vice-presidente de diversidade, integridade e governança do Google, Danielle Brown, para quem as várias posições são bem-vindas desde que sintonizadas “com os princípios de igualdade de emprego contidos no nosso Código de Conduta, políticas e leis contra a discriminação”.

Poder-se-á estar mais ou menos de acordo com a análise de Damore ou com as medidas corretoras que propõe para que mais mulheres trabalhem no setor tecnológico, mas é de perguntar se as suas opiniões realmente passaram os limites “ao promover estereótipos de género nocivos no nosso espaço de trabalho” – como alegou Sundar Pichai, diretor executivo do Google –, e se merecia o despedimento.

Nesta polémica, a liberdade de expressão ficou a perder. Pelo menos neste ponto, parece que Damore tem razão: existe uma caixa de ressonância nos assuntos de género que impede discordar e que se vê reforçada perante o silêncio dos que se calam por medo de serem penalizados. O facto desta polémica continuar a dar que falar indica que Damore tocou em algo de sensível.

J. G. H.

## “A Viagem”

“The Journey”

Realizador: Nick Hamm

Atores: Timothy Spall; Colm Meaney

Duração: 92 min.

Ano: 2016

O conflito da Irlanda do Norte entre o grupo católico que quer unir-se à Irlanda e o grupo protestante que quer união à Inglaterra, causa uma guerra extrema. Destaco dois filmes sobre o tema: “In the name of the father” e o “Some mother’s son”.

Em 2007, as duas partes chegam a um acordo de paz. O que este filme revela são alguns aspectos dos bastidores que conduziram a esse momento histórico.

O encontro final das negociações é na Escócia, entre Ian Paisley, da facção pró-inglesa e Martin McGuinness, promotor de atentados contra o grupo do seu opositor. São inimigos de longa data, nunca tendo falado um com o outro. À última hora, Ian Paisley tem de voltar a Belfast. McGuinness explica que nesse caso, também ele regressaria à Irlanda do Norte e depois as negociações recomeçariam. O mediador das partes propõe que viajem juntos. Aceitam e na viagem, ambos aprendem a confiar um no outro, ultrapassando ódios e ressentimentos. Terem de estar lado a lado, obriga-os a conversar, a conhecer-se melhor, a esclarecer posições tomadas e a terem gestos de atenção mútuos. O acordo de paz é assinado, solidificado pela amizade que vai crescer entre os dois.

### Tópicos de análise:

1. A confiança entre as pessoas reforça-se com conversas “ao vivo”.
2. Tomar decisões pensando no futuro, leva a ultrapassar erros passados.
3. Um líder sabe criar “tempo e espaço” para que as pessoas falem entre si.

### [Hiperligação](#)

Paulo Miguel Martins  
Professor da AESE

