



Carina Raquel Mendes Jordão

# AS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E A SUA MEDIÇÃO: CONTRIBUTOS DE UM NOVO INDICADOR COMPOSTO PARA OS PAÍSES DA UE-28

Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pela Professora Doutora Virgínia Ferreira e pela Professora Doutora Carla Amado e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, outubro de 2017



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Carina Raquel Mendes Jordão

# As Desigualdades entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho e a sua Medição: Contributos de um Novo Indicador Composto para os Países da UE-28

Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e  
Sindicalismo, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para  
obtenção do grau de Doutora

Orientadoras: Prof. Doutora Virgínia Ferreira e Prof. Doutora Carla Amado

Coimbra, outubro de 2017



Para a Simone e para a Rute,  
as minhas pessoas favoritas.



## AGRADECIMENTOS

à Professora Doutora Carla Amado e à Professora Doutora Virgínia Ferreira: agradeço o apoio incondicional com que me brindaram nesta longa e dura caminhada.

ao Nelson Filipe, pela presença e apoio técnico, muito obrigada.

aos meus familiares, amigas e amigos de toda uma vida e de tantas vidas: obrigada pelo carinho e pela compreensão.

do 

### **São as Pessoas como Tu**

São as pessoas como tu que fazem com que o nada queira dizer-nos algo, as coisas vulgares se tornem coisas importantes e as preocupações maiores sejam de facto mais pequenas. São as pessoas como tu que dão outra dimensão aos dias, transformando a chuva em delirante orvalho e fazendo do inverno uma estação de rosas rubras. As pessoas como tu possuem não uma, mas todas as vidas. Pessoas que amam e se entregam porque amar é também partilhar as mãos e o corpo. Pessoas que nos escutam e nos beijam e sabem transformar o cansaço numa esperança aliciante, tocando-nos o rosto com dedos de água pura, soltando-nos os cabelos com a leveza do pássaro ou a firmeza da flecha. São as pessoas como tu que nos respiram e nos fazem inspirar com elas o azul que há no dorso das manhãs, e nos estendem os braços e nos apertam até sentirmos o coração transformar o peito numa música infinita. São as pessoas como tu que não nos pedem nada mas têm sempre tudo para dar, e que fazem de nós nem ícaros nem prisioneiros, mas homens e mulheres com a estatura da vida, capazes da beleza e da justiça, do sofrimento e do amor. São as pessoas como tu que, interrogando-nos, se interrogam, e encontram a resposta para todas as perguntas nos nossos olhos e no nosso coração. As pessoas que por toda a parte deixam uma flor para que ela possa levar beleza e ternura a outras mãos. Essas pessoas que estão sempre ao nosso lado para nos ensinar em todos os momentos, ou em qualquer momento, a não sentir o medo, a reparar num gesto, a escutar um violino. São as pessoas como tu que ajudam a transformar o mundo.

Joaquim Pessoa, *in* 'Ano Comum'



## FINANCIAMENTO

Este trabalho foi realizado com apoio financeiro da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT) e do programa POPH/FSE (referência: SFRH/BD/91548/2012).







## RESUMO

A desigualdade entre mulheres e homens é uma temática complexa e plena de atualidade, presente quer na agenda política internacional quer na investigação em ciências sociais. Além de um princípio e direito fundamental, a igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser encarada como uma forma de economia inteligente, capaz de contribuir, nomeadamente, para o aumento do bem-estar das populações e para o crescimento e o progresso dos países. No entanto, nos países da União Europeia (UE-28), as mulheres estão mais expostas a situações de desvantagem no mercado de trabalho (MT) do que os homens, apesar de constituírem sensivelmente metade da população, de terem mais êxito nos respetivos percursos escolares na generalidade dos Estados-Membros e de representarem a maioria das pessoas titulares de diplomas do ensino superior. Mas então, se a igualdade promove a justiça e o crescimento económico, como tantas vezes se alega, como se explica que as desigualdades no MT sejam ainda, em pleno século XXI, um fenómeno persistente, inclusive nos países considerados dos mais desenvolvidos do mundo? Será que, no contexto da União Europeia, os países com menores desigualdades entre mulheres e homens no MT apresentam maiores níveis de rendimento, educação e saúde? E será que os países podem melhorar as suas realizações nessas áreas tornando a composição do seu MT mais equilibrada em termos de sexo?

Considerando a *performance* como o grau de desempenho dos países no que à sua capacidade de alcançar certos fins valorizados pela sociedade diz respeito, seja em termos económicos, seja em termos sociais, esta tese tem dois objetivos principais: 1) desenvolver um novo indicador composto de igualdade laboral e 2) estudar a relação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho com a *performance* dos países da UE-28. Para cumprir os objetivos propostos, numa primeira fase, são exploradas as razões que ajudam a explicar a existência e a persistência das desigualdades entre mulheres e homens no MT, num exercício que discute as principais correntes teóricas e que questiona a conceptualização e a operacionalização do fenómeno das desigualdades laborais. Depois, é estudada a inter-relação da igualdade com o crescimento e o desenvolvimento dos países, tendo em conta a literatura teórica e empírica produzida não só para o contexto dos países da UE, mas também para o contexto de outros países. Na UE, a igualdade entre mulheres e homens no MT é tida como um objetivo, uma meta e um princípio fundamental. No entanto, a sua valorização

enquanto direito tem vindo a ceder lugar a uma abordagem integrada que coexiste com a proliferação de uma argumentação que enaltece os benefícios económicos da igualdade de ‘género’, subjugando-a, deste modo, a imperativos de crescimento económico e de eficiência. É no âmbito deste complexo processo, que acaba geralmente por priorizar determinados indicadores de desigualdade, que propomos um novo índice – o ICIL (Indicador Composto de Igualdade Laboral) – para medir de forma holística o nível de igualdade relativa nos países da UE-28 combinando, simultaneamente, indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho, chefia e liderança, salários e condições laborais. O ICIL, criado com base na técnica não paramétrica conhecida como *Data Envelopment Analysis* (DEA), permite também identificar os países que, pelos seus bons resultados, podem servir de referência para aprendizagem aos restantes. Usando dados do Eurostat, da Comissão Europeia e do Banco Mundial relativos ao período 2008-2013, os resultados revelam algumas transformações paradigmáticas que, em matéria de igualdade laboral, têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos anos neste conjunto particular de países. A análise da situação da Letónia, país que em termos relativos apresenta os níveis mais elevados de igualdade laboral relativa desde 2010 e que o ICIL identifica como referência de aprendizagem para um número assinalável de países, permite uma reflexão profunda que, no global, vem chamar a atenção para a necessidade de, no contexto dos países tidos como económica e socialmente mais avançados, se (re)pensar o enquadramento da igualdade entre mulheres e homens no MT, nomeadamente no âmbito da estratégia e das políticas europeias, (re)orientando o enfoque do debate para uma abordagem que a priorize como uma das dimensões centrais do desenvolvimento humano. Os resultados deste estudo reforçam a ideia de que a igualdade entre mulheres e homens no MT é, ela própria, também indicativa do nível de desenvolvimento dos países e não deve ser minorizada nem encarada apenas como uma estratégia com potencial para estimular o crescimento económico. No contexto da UE-28, a riqueza dos países e o desenvolvimento social em termos de saúde e educação não são uma condição *sine qua non* para a obtenção de um maior equilíbrio laboral entre mulheres e homens nem para a concretização das metas e dos objetivos de igualdade.

**PALAVRAS-CHAVE:** Indicador Composto de Igualdade Laboral (ICIL), Data Envelopment Analysis (DEA), União Europeia, performance, desigualdade entre mulheres e homens

## ABSTRACT

Inequality between women and men is a complex and current issue, present both on the international political agenda and in research in the social sciences. In addition to a fundamental principle and right, equality between women and men has been seen as a form of intelligent economy capable of contributing in particular to the population welfare improvement and to the countries' growth and progress. However, in the European Union countries (EU-28), women are more exposed to disadvantages in the labour market (LM) than men, although the former make up approximately half the population, they are more succeeded in academic background and they also represent the majority of higher education graduates in most Member States. So, if equality promotes justice and economic growth, as it is often claimed, how to explain that inequalities in the labour market are still a persistent phenomenon in the 21st century, even in countries considered to be the most developed in the world? In the context of the European Union, do the countries with the lowest inequality levels between women and men in the labour market have higher levels of income, education and health? And can countries improve their achievements in these areas by making the composition of their labour market more gender-balanced?

Considering performance as the degree of achievement of countries in their ability to reach certain goals valued by society both economically and socially, this thesis has two main objectives: 1) to develop a new composite indicator of equality in labour and 2) to study the links between gender equality in the labour market and the performance of the EU-28 countries. For that purpose, the reasons that help to explain the existence and persistence of inequalities between women and men in the labour market are explored through an exercise that discusses the main theories and also questions the conceptualization and operationalization of the labour inequalities phenomenon. Then, the interrelation of (un)equality with the growth and development of the countries is analysed, taking into account the theoretical and empirical literature produced not only in the EU but also internationally. Gender equality in the LM is viewed as a goal and as a fundamental principle in the EU. However, its appreciation as a right has given way to an integrated approach that coexists with the proliferation of arguments that enhance the economic benefits of gender equality, thereby subjecting it to imperatives of economic growth and efficiency. It's within the scope of this complex process, which usually ends up giving priority to certain indicators of inequality, that we propose a new index –

CIEL (Composite Indicator for Equality in Labour) – to holistically measure the level of relative equality in the EU-28 countries, simultaneously combining indicators related to labour market participation, management and leadership, wages and working conditions. CIEL, established on the basis of a non-parametric technique known as Data Envelopment Analysis (DEA), also allows the identification of the benchmark countries. By using data from Eurostat, European Commission and World Bank for the period 2008-2013, the results reveal some paradigmatic transformations that have taken place over the last few years in this particular set of countries. The analysis of the situation in Latvia, which in relative terms has the highest levels of employment equality since 2010 and which CIEL identifies as a benchmark for a considerable number of countries, allows a deep reflection that draws attention to the need, in the context of the countries considered to be more developed economically and socially, to (re)think the framework of the equality between women and men on the LM, particularly in the scope of the European strategy and policies, (re)orientating the focus of the debate towards an approach that prioritises it as one of the key aspects of human development. The results of this study reinforce the idea that equality between women and men on the LM is also illustrative of the countries development level and should neither be narrowed nor viewed only as a strategy with potential to stimulate economic growth. In the context of the EU-28, the wealth of countries and the social development in terms of health and education are neither a sine qua non condition to achieve a better work-life balance between women and men nor to achieve the goals and objectives of equality.

**KEYWORDS:** Composite Indicator for Equality in Labour (CIEL), Data Envelopment Analysis (DEA), European Union, performance, gender inequality

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	
Capítulo I: <b>As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: enquadramento teórico</b> .....	11
1. Introdução .....	11
2. Principais perspetivas teóricas relacionadas com as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho .....	13
2.1 – Da discriminação no mercado de trabalho .....	13
2.2 – Dos fatores explicativos de diferenças de produtividade .....	25
3. Estados de bem-estar social e regimes de sexo/género: o papel da(s) desigualdade(s) entre mulheres e homens no mercado de trabalho .....	32
3.1 – Tipologias de Estados de bem-estar social .....	32
3.2 – Tipologias de Estados de bem-estar social por relevância dos regimes de sexo/género .....	35
4. Operacionalização da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho à luz das principais correntes teóricas.....	41
5. Síntese.....	44
Capítulo II: <b>A igualdade no mercado de trabalho e a <i>performance</i> dos países: estado da arte</b> .....	47
1. Introdução .....	47
2. Enquadramento conceptual: principais abordagens usadas no estudo da (inter)relação crescimento-igualdade .....	48
2.1 – Abordagem neoclássica da modernização .....	48
2.2 – A tese de Boserup.....	51
2.3 – Abordagens feministas (as mulheres no desenvolvimento, género e desenvolvimento, feminismo crítico) .....	53
3. Papel de alguns indicadores na relação entre igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e crescimento económico .....	57

3.1 – Será que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho aumenta o crescimento?.....	58
3.2 – Será que uma maior igualdade salarial entre mulheres e homens aumenta o crescimento?.....	63
3.3 – Direitos das mulheres vs. crescimento: que relação?.....	68
4. Crescimento, desenvolvimento e <i>performance</i> de países: clarificação conceptual	71
5. Síntese.....	77
<b>Capítulo III: Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho da União Europeia: de princípio a motivação económica</b> .....	81
1. Introdução .....	81
2. A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua visibilidade enquanto objetivo político no quadro da União Europeia .....	82
2.1 – Tratados, Diretivas e outros documentos estratégicos da União Europeia ....	82
2.2 – A Estratégia Europeia de Emprego (EEE).....	86
3. A argumentação económica para a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho .....	90
3.1 – A igualdade de mulheres e homens: de princípio a motivação económica ....	90
3.2 – O papel e a influência das entidades internacionais.....	100
4. Síntese.....	107
<b>PARTE II: A MEDIÇÃO DAS DESIGUALDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO</b>	
<b>Capítulo IV: Medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: que indicadores?</b> .....	111
1. Introdução .....	111
2. Indicadores simples .....	113
3. Indicadores compostos .....	117
3.1 – Indicadores compostos: o que são, vantagens e desvantagens .....	117
3.2 – Indicadores compostos usados para aferir as desigualdades laborais entre mulheres e homens na UE-28.....	124

3.3 – Da teoria à prática: para lá dos números .....	126
4. Análise de dois índices criados para medir a igualdade no mercado de trabalho .	129
4.1 – Índice de Igualdade de Género (GEI) .....	129
4.2 – Índice Gap de Género no Mercado de Trabalho (GGLMI).....	133
5. Sistemas de medição: representação ou construção de realidades? .....	134
<b>Capítulo V: Medição da igualdade entre mulheres e homens no MT da UE-28:</b>	
<b>etapas preliminares .....</b>	<b>147</b>
1. Introdução .....	147
2. Definição do fenómeno a medir.....	148
3. Métodos .....	150
3.1 – Da <i>Data Envelopment Analysis</i> ao modelo <i>Benefit of the Doubt</i> .....	150
3.2 – BoD: Características, vantagens e desvantagens .....	154
4. Indicadores simples e dados a usar no ICIL .....	158
4.1 – Subdimensão 1 (participação no mercado de trabalho) .....	161
4.2 – Subdimensão 2 (chefia e liderança) .....	163
4.3 – Subdimensão 3 (salários).....	166
4.4 – Subdimensão 4 (condições laborais).....	170
5. Análise e tratamento preliminar dos dados.....	174
5.1 – Análise preliminar dos dados.....	174
5.2 – Tratamento preliminar dos dados.....	176
5.3 – Agregação dos dados.....	180
6. Síntese.....	181
<b>Capítulo VI: Avaliação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: criação de um novo indicador composto para os países da União Europeia usando a <i>Data Envelopment Analysis</i>.....</b>	<b>183</b>
1. Introdução .....	183
2. ICIL: indicadores, subdimensões e metodologia .....	184
3. Apresentação e discussão dos resultados do ICIL.....	186



3.1 – Modelo com flexibilidade total (análise prévia).....	186
3.2 – Modelo com flexibilidade limitada (resultados finais do ICIL).....	187
3.3 – ICIL vs. outros IC de (des)igualdade laboral e principais abordagens que têm vindo a estudar as causas das desigualdades.....	199
3.4 – ICIL: Resultados da análise longitudinal (2008-2013).....	204
4. Síntese.....	219
PARTE III – AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E A <i>PERFORMANCE</i> DOS PAÍSES DA UNIÃO EUROPEIA: ANÁLISE DE SITUAÇÃO	
Capítulo VII: <b>Letónia: a (des)ilusão da igualdade?</b> .....	229
1. Introdução .....	229
2. Letónia: a (des)ilusão da igualdade? .....	231
2.1 – Caracterização e breves apontamentos históricos.....	233
2.2 – O papel das mulheres no mercado de trabalho: do regime soviético à independência.....	235
2.3 – Enquadramento formal do princípio da igualdade.....	238
2.4 – Infraestruturas da igualdade de género .....	242
2.5 – A igualdade no mercado de trabalho na Letónia na atualidade: que progressos?.....	244
2.6 – A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho no período 2008-2013: que evolução? .....	249
2.7 – A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a <i>performance</i> da Letónia: que relação?.....	252
3. Discussão dos resultados e implicações políticas .....	259
4. Síntese.....	267
CONCLUSÃO GERAL.....	269
LISTA DAS REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	277
APÊNDICES	
ANEXOS	

## INTRODUÇÃO

As desigualdades entre mulheres e homens constituem-se como uma das formas mais prementes de desigualdade social contemporânea (Baptista, 2010: 217). Em 2006, *The Economist* considerava que o futuro da economia mundial estava “cada vez mais nas mãos das mulheres” e que o crescimento económico seria por elas conduzido: “esqueçam a China, a Índia e a internet: o crescimento económico é conduzido pelas mulheres”<sup>1</sup>. Algum tempo depois, em 2010, o *Relatório de Desenvolvimento Humano* reforçava esta ideia, ao identificar a desigualdade entre os ‘géneros’ como a principal barreira ao desenvolvimento humano (UNDP, 2010: 93) e o *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012: Igualdade de Género e Desenvolvimento* referia que a igualdade é importante, não só por ser um objetivo fundamental de desenvolvimento por direito próprio, mas também por ser uma forma de economia inteligente, capaz de aumentar a produtividade, melhorar os resultados de desenvolvimento para a próxima geração e tornar as instituições mais representativas (Banco Mundial, 2011).

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” e “todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual” (Artigo 23.º, número 1 e 2 da DUDH). Na União Europeia, a igualdade entre mulheres e homens é um princípio, um direito, um objetivo e uma missão. Não admira, portanto, a priorização e o acompanhamento sistemático desta questão no seio das instituições europeias, visíveis não só nas inúmeras iniciativas legislativas que têm vindo a ser propostas, mas também num conjunto alargado de ações, de estudos, de relatórios, e de instrumentos adotados para fomentar e promover a igualdade entre mulheres e homens.

A igualdade no mercado laboral tem vindo a ser encarada como um fator produtivo e alega-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho acarreta muitos benefícios não só económicos mas também sociais (Comissão Europeia, 2009). Por outro lado, crê-se que mulheres e homens estão mais satisfeitos com as suas vidas quando as sociedades se tornam mais igualitárias (Bjornskov *et al.*, 2007) e, a nível microeconómico, apontam-se também muitas vantagens resultantes da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Para as empresas, os benefícios incluem o

---

<sup>1</sup> Tradução livre da autora. No original: “lies increasingly in female hands [...] forget China, India and the internet: economic growth is driven by women” (*The Economist*, 12-04-2006).

“acesso a uma gama de talentos mais ampla”; “mais criatividade, inovação e lucro”; “uma base de clientes mais ampla e mais satisfeita”; “pessoal mais motivado e minimização dos riscos de contencioso” e “melhor imagem pública e crescimento do valor para o acionista” (<http://www.businessandgender.eu/pt/a-accao/beneficios-para-as-empresas>)<sup>2</sup>.

Nas últimas décadas, fruto dos esforços desenvolvidos um pouco por todo o mundo, alcançaram-se progressos notáveis e as mulheres conseguiram ganhos significativos em termos de direitos, educação, saúde, acesso ao emprego e esperança de vida. No entanto, e apesar dos argumentos acima apresentados, a realidade mostra-nos que os obstáculos a uma real igualdade permanecem por todo o lado, inclusive nos 28 países da União Europeia (UE-28)<sup>3</sup>, considerados dos mais desenvolvidos do mundo. Em 2013, o *Relatório de Desenvolvimento Humano* vinha inclusive chamar a atenção para a tendência demográfica mundial, alertando que “uma das tendências mais preocupantes prende-se com o rácio entre os sexos à nascença”, pois “nalguns países o infanticídio e o aborto seletivos em função do sexo das crianças tendem a alterar artificialmente o cenário demográfico, conduzindo a uma escassez de raparigas e mulheres” (UNDP, 2013: 33-34). De acordo com o mesmo relatório, este elevado rácio de rapazes à nascença espelha, entre outros, o estatuto da mulher na sociedade. Esta tendência, que parece ter sido agravada nos últimos anos devido à “disseminação e uso indevido de tecnologias de ultrassons que permitem que os pais exerçam as suas antigas preferências pelos rapazes”, deve-se sobretudo à “combinação dos costumes patriarcais e do valor económico mais elevado dos rapazes sempre que exista um sistema de dote” (UNDP, 2013: 33-34).

A igualdade de ‘género’<sup>4</sup> é um conceito multidimensional que abrange simultaneamente as dimensões económica, cultural e social (Löfström, 2009). A igualdade de mulheres e

---

<sup>2</sup> Acesso em 30 de abril de 2013.

<sup>3</sup> Alemanha, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos (1951); Dinamarca, Irlanda e Reino Unido (1973); Grécia (1981); Espanha e Portugal (1986); Áustria, Finlândia e Suécia (1995); Chipre, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia e República Checa (2004); Bulgária e Roménia (2007); Croácia (2013).

<sup>4</sup> Ao longo do trabalho que agora se inicia poderão surgir as expressões “igualdade de ‘género’” e/ou “desigualdade de ‘género’” a significar ‘igualdade entre mulheres e homens’ e/ou ‘desigualdade entre mulheres e homens’, respetivamente. A igualdade de ‘género’ ou a igualdade entre mulheres e homens significa portanto, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/141\\_148\\_pre\\_capglossario.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/141_148_pre_capglossario.pdf) [28 de

homens no mercado de trabalho é uma das (várias) dimensões da igualdade (Rêgo, 2010: 59). Mas esta é, em nosso entender, uma dimensão especialmente importante.

Na UE-28, olhando para as estatísticas, facilmente se percebe que as mulheres continuam a estar mais sujeitas do que os homens a situações de desvantagem no mercado de trabalho: recebem menos por cada hora de trabalho; estão mais expostas ao emprego a tempo parcial, aos contratos temporários e ao desemprego de longa duração; a quota de mulheres em lugares de direção nas empresas é claramente inferior à dos homens. E, de acordo com o Eurostat, também a taxa de emprego continua a ser claramente inferior entre as mulheres (Comissão Europeia, 2009; Eurofound, 2016).

Ora, considerando que as mulheres constituem sensivelmente metade da população e que são elas quem tem mais êxito nos respetivos percursos escolares na generalidade dos países da UE-28 e que representam a maioria dos diplomados do ensino superior, é difícil de compreender que não obtenham melhores condições no mercado de trabalho e que, conseqüentemente, a sua capacidade produtiva não seja mais bem aproveitada. Se a igualdade promove a justiça e o crescimento económico, como tantas vezes se alega, porque é que as desigualdades no mercado de trabalho são ainda, em pleno século XXI, um fenómeno persistente, inclusive nos países considerados dos mais desenvolvidos do mundo? Como se justifica tanta resistência à mudança?

Uma simples observação casual parece indicar que, aparentemente, há maior igualdade entre mulheres e homens nos países mais influentes e desenvolvidos e que existe uma associação entre o desenvolvimento económico e social e o papel das mulheres na sociedade. Mas será que, no que concerne ao mercado de trabalho, é mesmo assim? Considerando a *performance* como o grau de desempenho dos países na sua capacidade de alcançar certos fins valorizados pela sociedade – nomeadamente em termos de rendimento, saúde e educação – será que, no contexto da União Europeia, os países com menores desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho apresentam melhores níveis de *performance*? E será que os países podem melhorar a sua

---

setembro de 2017]. Para saber mais sobre a discussão em torno da terminologia do género ver, por exemplo, Ferreira, 2003; Raposo, 2004: 33-34; Rodrigues, 2009 e Barroso *et al.*, 2011, onde são explicitados nomeadamente os diferentes entendimentos havidos em Portugal em relação aos conceitos sexo e género (Barroso *et al.*, 2011: 93 ss.) – de salientar que a visão adotada neste trabalho está mais próxima da perspectiva de Ferreira, que “interroga a separação integral das dimensões biológica e social na distinção de mulheres e homens” (Barroso *et al.*, 2011: 93 ss.).

*performance* tornando a composição do seu mercado de trabalho mais equilibrada em termos de sexo?<sup>5</sup>

Esta investigação, centrada na problemática das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e alicerçada numa abordagem multidisciplinar que mobiliza conhecimentos oriundos de várias áreas do saber, nomeadamente da sociologia, da economia, dos estudos feministas, do direito, da gestão e da estatística, ambiciona responder a questões como estas. A situação das mulheres trabalhadoras e das desigualdades no mercado de trabalho é, na realidade, uma questão complexa, multifacetada e transversal (Figart, 1999: 186). No âmbito deste estudo, e seguindo a linha de pensamento de Fraser (1994) e Löfström (2009), a igualdade no mercado de trabalho deve ser entendida como uma distribuição equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores relacionados com o mundo laboral. Mas, como veremos, o facto de não existir uma medida suficientemente robusta que permita captar e sintetizar a complexidade deste fenómeno torna difícil efetuar comparações ou monitorizar a sua evolução no tempo, limitando quer o seu combate efetivo quer a possibilidade de adoção de medidas concretas que contribuam para uma plena igualdade entre mulheres e homens.

A criação de um novo indicador composto (ou índice) que permita aferir e comparar, de forma holística e relativa, o nível de igualdade<sup>6</sup> entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos Estados-Membros da UE-28 constitui-se, portanto, como o primeiro objetivo desta investigação. O segundo objetivo da investigação é estudar a relação das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho com a *performance* económica e social do mesmo conjunto de países. Será estudado o período 2008-2013.

No decurso da investigação procurar-se-á, de forma paralela, refletir a situação das mulheres no mercado de trabalho tendo em conta o impacto da crise de 2008, iniciada nos Estados Unidos, e questionar em que medida diferentes políticas públicas podem moldar (ou ajudar a moldar) os padrões de desigualdade entre mulheres e homens no

---

<sup>5</sup> No âmbito desta tese, quando se usa o termo *performance* para avaliar comparativamente países, ela deve ser entendida como o grau de desempenho dos países na sua capacidade de alcançar certos fins valorizados pela sociedade. Voltaremos a esta questão no capítulo II.

<sup>6</sup> Evidentemente, a determinação dos níveis de igualdade tem inerente o cálculo dos níveis de desigualdade (e vice-versa). Os dois conceitos, igualdade e desigualdade, estão portanto intimamente relacionados e ambos podem surgir ao longo da tese sendo que, em relação aos resultados do indicador composto que propomos, e tendo em conta as suas especificidades de que oportunamente se dará conta, prioriza-se o uso do termo igualdade. O termo “(des)igualdade” pode também surgir ao longo da tese, sobretudo quando se remete para indicadores suscetíveis de medir quer a igualdade quer a desigualdade.

mercado de trabalho (recorrendo, nomeadamente, à análise das tipologias dos Estados de bem-estar social e de regimes de sexo/género). Neste contexto, adivinha-se também a necessidade de tentar refletir a problemática das desigualdades entre mulheres e homens como resultado das estruturas e práticas sociais baseadas na dominação masculina (Walby, 2009) e, sobretudo, de as enquadrar no âmbito do sistema capitalista neoliberal.

Os métodos de trabalho usados vão oscilando em função dos objetivos de cada capítulo: recorre-se, nomeadamente, à revisão da literatura e à análise documental, a técnicas estatísticas de análise de dados para explorar correlações entre variáveis, à técnica não paramétrica conhecida como *Data Envelopment Analysis* para criar um Indicador Composto de Igualdade Laboral, o ICIL, e faz-se ainda a análise de situação de um país previamente identificado como *benchmark*<sup>7</sup> em matéria de igualdade. Usa-se, portanto, uma estratégia de investigação mista, assente na análise quantitativa de dados secundários e na análise qualitativa de documentos.

A tese apresenta uma estrutura tripartida. A primeira parte é composta por três capítulos (I, II e III), os quais fazem o enquadramento teórico da problemática em estudo. A segunda parte, constituída igualmente por três capítulos (IV, V e VI), trata de aspetos relacionados com medição do fenómeno da desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a terceira e última parte, assente numa análise de situação, é constituída por um capítulo único (capítulo VII) dedicado ao estudo da inter-relação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e da *performance* económica e social dos países da UE-28.

No capítulo I, intitulado ‘**As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: enquadramento teórico**’ são mobilizadas as principais perspetivas teóricas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (MT)<sup>8</sup>, na tentativa de explorar as razões que ajudam a explicar a existência (e a persistência) dessas desigualdades. É revista, nomeadamente, a literatura e os estudos empíricos que procuram explicar o fenómeno das desigualdades nos salários, na participação e na

---

<sup>7</sup> Também designado *peer* ou referência para aprendizagem; no âmbito deste trabalho os *peers* ou referências, no fundo, não são mais do que o país ou conjunto de países que apresentam os melhores níveis de *performance* relativa, neste caso em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, e que podem constituir um exemplo para outros países neste domínio em concreto. Como veremos, o mesmo conceito pode, contudo, surgir associado à avaliação de outros fenómenos, inclusive de agregados macroeconómicos complexos que procurem representar o nível de desenvolvimento económico e/ou social dos países.

<sup>8</sup> Para designar ‘mercado de trabalho’ pode, ao longo deste trabalho, usar-se a sigla MT.

segregação. Além disso, situa-se e enquadra-se a problemática da desigualdade entre mulheres e homens no MT nas principais correntes que caracterizam e distinguem as tipologias de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género. O capítulo termina com uma breve discussão da forma como a igualdade entre mulheres e homens no MT tem vindo a ser operacionalizada à luz das principais correntes teóricas previamente identificadas.

O capítulo II, ‘**A igualdade no mercado de trabalho e a *performance* dos países: estado da arte**’, faz a revisão da literatura teórica e empírica que se tem vindo a debruçar sobre o estudo da inter-relação da igualdade entre mulheres e homens (especialmente no mercado de trabalho) e a *performance* dos países em matéria económica e social. Além da identificação e caracterização das principais abordagens teóricas são apresentados os resultados de algumas análises empíricas que, em maior ou menor grau, as sustentam. No sentido de clarificar a terminologia usada neste estudo, são ainda explicitados e discutidos alguns conceitos – crescimento económico, desenvolvimento e *performance* – no sentido de responder a questões como: O que é o desenvolvimento? E o que se entende por *performance* de países?

O capítulo III, intitulado ‘**Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho da União Europeia: de princípio a motivação económica**’, é composto por duas secções que se complementam. A primeira enquadra e analisa a evolução do princípio da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho à luz dos Tratados e dos documentos estratégicos mais relevantes da União Europeia (UE), sobretudo em matéria de emprego. A segunda secção dá conta da argumentação de cariz económico que tem vindo, nos últimos anos, a ser usada para estimular a igualdade no mercado de trabalho e também explora a abordagem *gender mainstreaming*. A revisão da literatura, a análise documental e a discussão das conclusões possibilitadas pelos estudos empíricos, constituem os três pilares que enformam a crítica ao posicionamento das principais instituições europeias em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O papel e a influência das políticas e das diretrizes emanadas de instituições internacionais, como as Nações Unidas e o Banco Mundial, no entendimento e na visão adotada pela Comunidade são temas também abordados ao longo do capítulo.

O capítulo IV, sob a designação ‘**Medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: que indicadores?**’, abre a parte II da tese e identifica, caracteriza e analisa criticamente os indicadores simples e compostos usados

na medição das desigualdades entre mulheres e homens. É dado especial destaque aos indicadores utilizados no contexto dos países desenvolvidos, sobretudo na UE. Partindo de alguns exemplos concretos e da exploração teórica das problemáticas inerentes aos sistemas de medição, são expostas algumas das principais limitações das métricas existentes e propostas algumas reflexões que conduzem à necessidade de criar um novo indicador composto (IC) que permita medir, de forma holística, as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho da UE-28. Entre outros aspetos, pretende-se, com este capítulo, refletir sobre questões como: O que são indicadores? O que medem? Como medem? Quem os constrói? Para quem medem? Abre-se, deste modo, caminho para o capítulo seguinte.

As principais etapas seguidas na construção do ICIL são apresentadas no capítulo V: ‘**Medição da igualdade entre mulheres e homens no MT da UE: etapas preliminares**’. Além de se clarificar e definir o fenómeno a medir, é discutida a metodologia a usar, são explicitados os indicadores simples a incorporar no indicador composto, são apresentados e discutidos os processos de tratamento e de agregação de dados. Ao mesmo tempo, uma análise preliminar dos dados permite, entre outros aspetos, caracterizar a situação das mulheres no mercado de trabalho dos países da UE-28 em relação a cada indicador em concreto.

A Parte II finaliza com o capítulo VI: ‘**Avaliação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: criação de um novo indicador composto para os países da União Europeia usando a *Data Envelopment Analysis***’. Nele é proposto um novo indicador composto para medir o nível de igualdade relativa entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos 28 países da União Europeia (UE-28), o ICIL. Calculado com o método *Data Envelopment Analysis* (DEA), este novo índice combina simultaneamente indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho, chefia e liderança, salários e condições de trabalho. Na análise são considerados dados de 2012, recolhidos junto do Eurostat, da Comissão Europeia e do Banco Mundial. Posteriormente, é efetuada uma análise longitudinal relativa ao período 2008-2013 cujos resultados dão conta das transformações que, em matéria de igualdade no emprego, têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos anos em algumas economias consideradas das mais avançadas do mundo.

A Parte III da tese, assente numa análise de caso que procura refletir a situação das mulheres no mercado de trabalho e a *performance* dos países da União Europeia, é



composta por um capítulo único (capítulo VII) com o título ‘**Letónia: a (des)ilusão da igualdade?**’. Tendo por base a discussão formulada na Parte I da tese e os resultados apresentados na Parte II, é feita a análise de situação de um país previamente identificado como *benchmark*, a Letónia. Mobilizando diversos indicadores estatísticos disponibilizados pelo Eurostat, pela Comissão Europeia e pelo Banco Mundial e por via de uma análise exploratória dos dados, será refletida a questão da igualdade entre mulheres e homens no MT tendo em conta a classificação e a caracterização económica e social do país. Depois disso são ainda identificadas e discutidas as eventuais implicações políticas decorrentes do estudo de caso apresentado.

A conclusão que encerra a tese, além de sintetizar os trabalhos realizados, identifica algumas das limitações do estudo, aponta linhas de investigação a desenvolver no futuro e discute o nível de concretização dos objetivos inicialmente propostos.

**PARTE I**  
**ENQUADRAMENTO TEÓRICO**



## CAPÍTULO I

### **As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: enquadramento teórico**

#### **1. Introdução**

Nos últimos anos, o fenómeno das desigualdades sociais tem vindo a assumir uma relevância cada vez maior no seio do debate político e académico internacional (Cantante, 2012). Segundo Göran Therborn (2006), as desigualdades podem ser sistematizadas em três dimensões – ‘vitais’, ‘existenciais’ e de ‘recursos’ – mas na realidade o rendimento parece ser, na maioria das vezes, a dimensão da desigualdade que mais alimenta o debate, isto apesar das desigualdades de recursos (materiais e simbólicos) englobarem capitais escolares, sociais e económicos. No contexto da nossa investigação, entendemos que as desigualdades de ‘recursos’ são particularmente relevantes porque, mesmo que consideremos que o dinheiro nem é assim tão importante quando conseguimos dispor dos meios para fazer frente às necessidades da vida (como alegam os estudos sobre a felicidade), isso não significa que as questões económicas não sejam importantes na medida em que “há algo impulsionado pela economia que importa enormemente para o bem-estar humano: ter um emprego” (Krugman, 2012: 17-18). De facto, o emprego, enquanto conjunto de benefícios sociais, continua a desempenhar um papel central na definição do lugar do indivíduo na sociedade pelo que a sistematização de Göran Therborn, apresentada acima, constitui um importante ponto de partida teórico. Mas é preciso não esquecer que as relações entre as desigualdades de recursos e as outras desigualdades tendem a assumir um carácter estrutural e socialmente transversal e por isso, ao longo deste trabalho, devem ser entendidas e tratadas em estreita articulação (Firmino da Costa, 2012). Korpi (2000), por exemplo, em relação às desigualdades entre mulheres e homens, considera que elas devem ser analisadas tendo em conta os padrões de vida materiais (como os *gaps* de rendimento e a segregação ocupacional) – o que aliás grande parte da literatura tem feito – mas, quando o foco da análise são as sociedades modernas (países ricos e industrializados do ocidente), devemos também considerar aquilo que o autor designa por ‘desigualdades de agência’, relacionadas com o acesso ao bem-estar (Korpi, 2000: 133). Nas economias avançadas, o mercado de trabalho (a par das políticas democráticas e do sistema

educativo) constitui uma das principais arenas onde estas desigualdades de agência assumem um papel decisivo já que ele não é apenas o lugar central onde ocorre o processo distributivo, é também “a arena onde ocorrem os maiores processos de estratificação socioeconómica nas sociedades modernas” (Korpi, 2000: 139)<sup>9</sup>.

As mulheres estão hoje, mais do que nunca, na economia formal e, para Korpi *et al.* (2013: 3),

[n]os países ocidentais, estar dentro ou fora da força de trabalho é um fator chave de diferenciação das mulheres no que diz respeito à agência e às capacidades. Em comparação com as donas de casa, as mulheres com trabalho remunerado tendem a estar aptas para escolher dentro de conjuntos mais vastos de realizações e a ter melhores capacidades para dirigir as suas próprias vidas. No entanto, as capacidades diferem consoante o que acontece no mercado de trabalho em termos de salários e de oportunidades.<sup>10</sup>

O trabalho remunerado permanece, pois, um espaço decisivo de construção identitária, de integração social e de expressão de cidadania (Estanque e Costa, 2012) e a sua falta ou a vivência de experiências profissionais precárias, com baixas remunerações e com baixo prestígio social, acaba geralmente por relegar os indivíduos (mulheres e homens) para as margens ou mesmo para fora dos modos de vida socialmente aceites e desejáveis (Diogo, *s.d.*).

À letra da lei, as mulheres são tão livres quanto os homens e têm acesso às mesmas oportunidades e direitos. À letra da lei, a igualdade entre mulheres e homens é um princípio e um direito fundamental. No entanto, na prática, a situação é bem diferente e, em matéria de emprego, são elas quem, em várias vertentes, tendem a estar em situação de desvantagem. Porquê? Esta é uma questão muito mais complexa do que poderia, à partida, parecer e a resposta exige uma *démarche* que se adivinha complexa e desafiante: é, contudo, o que nos propomos fazer neste capítulo.

Partindo do enquadramento teórico das principais abordagens e das diferentes perspetivas de análise, os principais objetivos deste capítulo são identificar e clarificar, segundo a literatura, as razões da existência e da persistência das desigualdades entre

---

<sup>9</sup> Tradução livre da autora. No original: “the arena for the major socioeconomic stratification processes in modern societies” (Korpi, 2000: 139).

<sup>10</sup> Tradução livre da autora. No original: “In Western countries, being inside or outside of the labor force is a key factor differentiating women with respect to agency and capabilities. Compared with homemakers, women in paid work tend to be able to choose within wider sets of accomplishments and to have better capabilities to direct their own lives. Yet clearly capabilities differ depending on what happens in employment with respect to pay and opportunities” (Korpi *et al.*, 2013: 3).

mulheres e homens no MT e, paralelamente, identificar e discutir os vários aspetos que são relevantes no estudo das desigualdades que se podem encontrar na esfera laboral.

Mobilizando as principais correntes de análise que procuram explicar as diferenças entre os países e a sua evolução, nomeadamente em termos de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género, procura-se ainda clarificar o papel e a importância atribuída à igualdade entre mulheres e homens no MT na tentativa de explorar se diferentes políticas públicas podem ajudar a explicar diferentes níveis de desigualdade que nele encontramos.

O capítulo está estruturado da seguinte forma: a secção 2 começa por rever a literatura e os estudos empíricos que estudam concretamente o fenómeno das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Abrimos a discussão com a apresentação das principais perspectivas teóricas relacionadas com as desigualdades entre mulheres e homens no MT, procurando distinguir aquelas cujo foco de análise é essencialmente a discriminação (2.1) daquelas que tratam sobretudo dos fatores hipoteticamente explicativos de diferenças de produtividade entre mulheres e homens (2.2). A secção 3 situa, enquadra e discute a problemática da desigualdade entre mulheres e homens no MT nas contribuições teóricas que procuram caracterizar e distinguir diferentes tipologias de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género. Na secção 4, partindo das contribuições anteriormente apresentadas, são discutidos os vários aspetos que são relevantes no estudo das desigualdades entre mulheres e homens que se podem encontrar no mercado de trabalho, dando assim um primeiro passo na operacionalização do fenómeno que se pretende estudar. Finalmente, no último ponto, será feita uma síntese das principais ideias do capítulo, as quais serão mobilizadas nos capítulos subsequentes.

## **2. Principais perspectivas teóricas relacionadas com as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho**

### **2.1 – Da discriminação no mercado de trabalho**

#### **2.1.1 – Teorias neoclássicas**

As teorias neoclássicas olham para a participação no mercado de trabalho “como expressão de uma decisão individual traduzindo as preferências dos indivíduos [...]” (González, 2002: 99) onde o menor capital humano das mulheres (decorrente, por

exemplo, de níveis educacionais insuficientes) e a sua menor experiência no mercado de trabalho (fruto do menor tempo de trabalho como consequência das responsabilidades familiares) provocam diferenças de produtividade em relação aos homens. Estes são, por conseguinte, tidos como força de trabalho mais produtiva e é essa hipotética menor capacidade produtiva das mulheres que, no fundo, conduz às desigualdades observadas no MT (Anker, 1997 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006). De acordo com esta abordagem, as desigualdades entre mulheres e homens, quer seja no emprego, nos salários ou até em relação à vulnerabilidade à pobreza, resultam essencialmente dos diferenciais no capital humano, os quais, ao longo do tempo, tendem a esvanecer-se (considerando, nomeadamente, a educação, as competências ou o tempo de participação no mercado de trabalho) (Forsythe *et al.*, 2000).

As teorias neoclássicas parecem ter espoletado e influenciado as principais perspetivas teóricas que procuram explicar as desigualdades entre mulheres e homens no MT. Enquanto algumas dessas teorias têm vindo a explorar e/ou a identificar novos fatores, além do capital humano, capazes de ajudar a explicar a existência e a persistência das desigualdades entre mulheres e homens, outras têm procurado estudar a componente não explicada por tais fatores, ou seja, a discriminação.

De facto, um dos maiores desafios das teorias económicas da discriminação no mercado de trabalho tem sido explicar como é que quem trabalha e tem a mesma produtividade recebe salários diferentes (focando o lado da procura e assumindo a neutralização da oferta pela presunção de igual produtividade ou pelo controlo das diferenças de produtividade). A sofisticação crescente dos modelos matemáticos desenvolvidos por economistas para perceber como funciona a economia, pelo menos desde o século XIX, ganhou um novo impulso no século XX quando, na década de 50, Gary Becker desenvolve um modelo que permite a representação realista de várias preferências (*'tastes'*), entre elas a discriminação racial e sexual. Considerando situações em que a discriminação é conduzida por diferentes *stakeholders* – entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras e clientes – o autor conceptualiza a discriminação como uma preferência e conclui que a competitividade, a longo prazo, tende por si só a reduzir e a eliminar a discriminação no mercado de trabalho (Cain, 1986; Akerlof e Kranton, 2010; Blau e Kahn, 2016). No entanto, a hipótese avançada não se concretiza

na prática<sup>11</sup> e o debate avança para outros domínios (ex.: monopólios) tornando possível distinguir diferentes modelos de análise da discriminação – uns baseados nas preferências (em ambientes competitivos e monopolistas) e outros, alternativamente, baseados na discriminação estatística<sup>12</sup>.

Enquanto no modelo original de Becker (1957) a discriminação se deve a preferências discriminatórias dos vários *stakeholders*, nos modelos de discriminação estatística (por exemplo, Phelps, 1972 e Aigner e Cain, 1977) procuram-se outras razões para explicar a persistência da discriminação a longo prazo em ambientes competitivos. Aigner e Cain (1977), por exemplo, analisam as diferenças no tratamento dos homens e das mulheres motivadas pela hipotética incerteza das entidades empregadoras em relação ao valor esperado em termos de produtividade de uns e de outras e Bergmann (1974), cruzando as questões salariais com a distribuição ocupacional, procura compreender se as diferenças salariais decorrem da exclusão das mulheres dos trabalhos ditos ‘masculinos’ (que, eventualmente, poderia conduzir a um excesso de oferta de trabalho em ocupações femininas e, por essa via, conduzir à descida dos salários das mulheres comparativamente aos homens). Não obstante os esforços empreendidos, continua a não se conseguir explicar completamente porque é que dois grupos com a mesma produtividade recebem remunerações diferentes. São também várias as limitações apontadas às técnicas tradicionalmente usadas na decomposição dos salários, como os métodos de regressão e a decomposição de Oaxaca (Oaxaca e Ransom, 1994; Grimshaw e Rubery, 2002) e as evidências possibilitadas pelas contribuições empíricas e académicas mais recentes, que procuram ultrapassar as limitações das análises mais tradicionais por meio de estudos experimentais em ambiente laboratorial ou deslocando o foco da análise para grupos específicos mais homogêneos<sup>13</sup>, vêm reafirmar que este não é um campo de análise nem simples nem fechado, muito pelo contrário. Bertrand *et al.* (2005), por exemplo, trazem para a discussão o conceito de discriminação implícita e salientam a importância daquilo que designam como efeitos de retorno (*feedback*

---

<sup>11</sup> Para Becker, a redução da discriminação não se verifica, como predito, por estar localizada em sectores da economia que não são competitivos.

<sup>12</sup> De acordo com Anker, a teoria da discriminação estatística é uma das teorias da segmentação do mercado de trabalho que explica a segregação tendo em conta o sexo das pessoas trabalhadoras. Nesta perspetiva, os diferenciais salariais e os motivos da segregação estão relacionados com os estereótipos de género associados à produtividade, às competências ou à experiência (Anker, 1997 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006).

<sup>13</sup> Para mais sobre este assunto ver, por exemplo, Azmat e Petrongolo (2014).



*effects*)<sup>14</sup>. Com base na psicologia social<sup>15</sup>, concluem que as atitudes discriminatórias e os estereótipos podem ser inconscientes sugerindo que, por isso, não são facilmente eliminados. De acordo com os autores, ao ter-se tornado socialmente menos tolerável a discriminação de ‘género’ tornou-se menos perceptível (mais subtil e inconsciente) e daí a dificuldade de a erradicar. Para os autores, a discriminação implícita é um ‘condutor’ poderoso do comportamento em que “a discriminação pode ser não-intencional e inconsciente” (Bertrand *et al.*, 2005: 94)<sup>16</sup>. Deste modo, além das teorias baseadas nas preferências – ‘*taste-based*’ – e na discriminação estatística, a discriminação implícita surge como uma terceira interpretação para a persistência da discriminação salarial.

Uma das autoras contemporâneas que nos parece relevante referir no âmbito desta temática é Claudia Goldin, cujo trabalho enquadrámos nas teorias neoclássicas da identidade mas com a ressalva de que o trabalho desenvolvido pela autora vem precisamente demonstrar como as fronteiras outrora rígidas da teoria neoclássica se têm vindo a flexibilizar (Brožová, 2015: 55). Para explicar as diferenças salariais e ocupacionais entre mulheres e homens, Goldin propõe aquilo que designa “teoria da poluição” segundo a qual a discriminação decorre do desejo dos homens manterem o seu estatuto ocupacional ou prestígio (Goldin, 2002). A propósito da discriminação, a autora argumenta que a sua redução pode decorrer de vários fatores, e refere, nomeadamente, o aumento das credenciais/qualificações das mulheres, o aumento da informação, o impacto da inovação tecnológica (Goldin, 2002: 329) ou ainda a emergência de ocupações credenciadas que não podem ser “poluídas” pela presença de mulheres, a existência de legislação antidiscriminatória ou de um ambiente no qual a discriminação é menos tolerada (Goldin, 2002: 341). A institucionalização de barreiras ocupacionais e as expectativas das pessoas em relação ao trabalho supostamente mais

---

<sup>14</sup> Em England e Lewin (1989) encontramos o mesmo conceito para designar as “consequências sócio-psicológicas da discriminação que perpetuam a desvantagem de um grupo originada na discriminação ou na criação de uma nova discriminação”. Tradução livre da autora, no original: “Feedback effects are social-psychological consequences of discrimination which perpetuate a group's disadvantage originating in discrimination or creating new discrimination” (England e Lewin, 1989: 250).

<sup>15</sup> Na área da psicologia social, Fiske referia em 1998: “As pesquisas enfatizam tradicionalmente estereótipos e preconceitos explicáveis (ou seja, conscientes), mas as associações cognitivas (estereotipadas) e afetivas (preconceituosas) podem ser aprendidas e operar fora da consciência consciente” (Fiske, 1998: 364). Tradução livre da autora. No original: “Research traditionally stressed reportable (i.e., conscious), explicit stereotyping and prejudice, but cognitive (stereotypic) and affective (prejudiced) associations can be overlearned and operate outside conscious awareness” (Fiske, 1998: 364).

<sup>16</sup> Tradução livre da autora. No original: “discrimination may be unintentional and outside of the discriminator’s awareness” (Bertrand *et al.*, 2005: 94).

apropriado para mulheres e para homens são também duas razões apontadas para a persistência de atrasos significativos no mercado de trabalho (Goldin, 2002: 314). Estes argumentos estão também em linha com aquilo que Ferreira (2003) intitula “os postos de trabalho como recursos identitários” e que nos remete para a obra de autores como David Collinson e David Knights (1986) ou de Leidner (1991) ou ainda para a tese da desqualificação do trabalho, também tratada em Ferreira (2003), e que, no fundo, procura igualmente dar conta das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho<sup>17</sup>.

Um breve apontamento para dar nota também da proposta de Catherine Hakim. Recorrendo à teoria das preferências, Hakim procura explicar a persistência do diferencial salarial e a segregação no mercado de trabalho nas sociedades modernas pelas preferências e escolhas das mulheres (entre a ênfase nas atividades relacionadas com as atividades da esfera privada ou a ênfase no emprego e nas atividades competitivas da esfera pública) (Hakim, 2006: 286). A autora enfatiza a mudança ideacional como uma das principais causas do comportamento social e argumenta que nas sociedades modernas prósperas o “[o] ambiente sócio-estrutural e económico ainda restringe, até certo ponto, as escolhas das mulheres, mas os fatores sociais estruturais são de importância decrescente, principalmente a classe social” (Hakim, 2006: 286)<sup>18</sup>, os quais ainda “importam e produzirão variações nacionais nos padrões de emprego e nas escolhas do estilo de vida” (Hakim, 2003: 56)<sup>19</sup>.

A discriminação é efetivamente um tema complexo, tal como o seu enquadramento no âmbito das teorias de discriminação no mercado de trabalho. No quadro 1 apresenta-se uma súmula das principais correntes teóricas neoclássicas, complementada com alguns dos autores e autoras de referência a que fomos aludindo.

---

<sup>17</sup> Outra teoria que procura explicar, de um ponto de vista estritamente económico, as desigualdades entre mulheres e homens é a denominada Tese do Exército Industrial de Reserva que postulava que as mulheres seriam chamadas ao emprego quando existisse falta de mão-de-obra, tendo assim o efeito de impedir que os salários dos homens aumentassem em função do aumento da procura, como é suposto acontecer segundo a clássica lei da procura e da oferta (Ferreira, 2003: 290).

<sup>18</sup> Tradução livre da autora. No original: “The social structural and economic environment still constrains women’s choices to some extent, but social structural factors are of declining importance most notably social class” (Hakim, 2006: 286).

<sup>19</sup> Tradução livre da autora. No original: “Choices are not made in a vacuum. Social and economic factors still matter, and will produce national variations in employment patterns and lifestyle choices” (Hakim, 2003: 56).

**Quadro 1 – Taxonomia de teorias da discriminação no mercado de trabalho**

<b>TEORIAS NEOCLÁSSICAS</b>	<b>Modelos exatos</b> (assumem informação perfeita)	<b>Teorias Competitivas</b> Comportamento económico entre os agentes não monopolista	Fontes de preferências discriminatórias podem ser: 1-consumidores 2-trabalhadores 3-empregadores	Becker (1957_1971) Arrow (1973)
		<b>Teorias monopolistas</b> Controlo exclusivo por uma pessoa ou grupo	Controlo pode ser exercido por: 1- empresa sobre o preço do produto (apenas um vendedor) 2- empregador sobre os salários dos trabalhadores (monopsony, apenas um comprador) 3- trabalhadores sobre os salários (sindicatos) 4- governos através de uma forma variada de condições de mercados (ex. regulação salarial)	Becker, 1957, 1971
	<b>Modelos estocásticos</b> (informação em falta de algum aspeto)	<b>Teoria da discriminação estatística</b>	Na falta de total conhecimento da produtividade dos trabalhadores, as empresas contam as características observáveis (raça, sexo, idade) para estimar a produtividade	Phelps, 1972; Bergmann, 1974; Aigner e Cain, 1977.
		<b>Teoria da identidade</b>	As fontes das preferências discriminatórias podem ser: -contextos sociais -estatuto ocupacional ou prestígio (teoria da poluição) -preferências individuais das mulheres	Akerlof e Kranton, 2010; Bertrand <i>et al.</i> , 2015; Goldin, 2002; Hakim, 2006.
		<b>Teoria da discriminação implícita</b>	A discriminação pode ser não intencional e fora da consciência de quem discrimina	Bertrand <i>et al.</i> , 2005, 94.

Fonte: Adaptado de Cain (1984:13) e de Blau e Kahn (2016).

Resumindo, “a teoria neoclássica pressupõe a maximização do comportamento dos agentes e um salário flexível, que, usando as forças da oferta e da procura, expurga o mercado e leva ao equilíbrio” (Brožová, 2015: 52)<sup>20</sup>. No entanto, esta visão tem vindo a ser questionada e a persistência do desemprego e dos diferenciais salariais, entre outros

<sup>20</sup> Tradução livre da autora. No original: “The neoclassic theory presupposes maximizing behaviour of agents and a flexible wage, which, using the supply and demand forces, cleans the market and leads to the equilibrium” (Brožová, 2015: 52).

aspectos, abriram caminho ao desenvolvimento de novas teorias, como a teoria económica da informação – que inclui, nomeadamente, a teoria da procura de emprego (Stigler, 1962; Mortensen, 1970) – ou a teoria do contrato implícito (Azariadis, 1975<sup>21</sup>; England e Lewin, 1989: 248; Brožová, 2015).

As correntes institucionalistas, ao contestarem a abordagem neoclássica por assentar na premissa de que as instituições não desempenham “um papel específico na criação de fenómenos de fragmentação do mercado de trabalho” (González, 2002: 99), são particularmente importantes para esta reflexão. Assim, na próxima subsecção, revisitam-se algumas das teorias institucionais cujas contribuições nos parecem significativas, inclusive por permitirem clarificar algumas das divergências havidas entre economistas e sociólogos/as em relação à discriminação. Sobre esta questão, England e Lewin (1989: 239) afirmam:

Os economistas e os sociólogos diferem acentuadamente nas suas visões da discriminação. Enquanto a teoria sociológica sugere mecanismos através dos quais a discriminação persistirá e as desvantagens causadas pela discriminação serão perpetuadas, a teoria económica neoclássica sugere que as forças do mercado conduzem ao fim da discriminação no longo prazo. Essas divergências têm implicações políticas, com os sociólogos provavelmente a favorecer as ações governamentais e outras ações coletivas, enquanto os economistas tendem a ver os mercados competitivos como o melhor antídoto contra a discriminação.<sup>22</sup>

### 2.1.2 – Teorias institucionalistas

Partindo do pressuposto de que “as preferências das pessoas são mutuamente dependentes: as preferências de uma pessoa influenciam as preferências das outras” e que “as preferências não são automáticas, exógenas, mas endógenas, e estão sujeitas a mudanças e são formadas com base em mudanças no sistema económico” (Brožová, 2015: 53)<sup>23</sup>, a nova economia institucional vem reforçar o papel das motivações. Desta forma, as correntes institucionalistas contestam a abordagem neoclássica e defendem “a

---

<sup>21</sup> De acordo com esta teoria, as pessoas empregadas prefeririam um salário mais baixo mas seguro a um salário mais alto mas impregne de incerteza (Brožová, 2015: 53).

<sup>22</sup> Tradução livre da autora. No original: “Economists and sociologists differ markedly in their views of discrimination. While sociological theory suggests mechanisms through which discrimination will persist and disadvantages caused by discrimination will be perpetuated, neoclassical economic theory suggests that market forces cause the demise of discrimination in the long run. These divergences in view have policy implications, with sociologists likely to favor governmental and other collective action, while economists are likely to see competitive markets as the best antidote to discrimination” (England e Lewin, 1989: 239).

<sup>23</sup> Tradução livre da autora. No original: “people's preferences are mutually dependent: the preferences of one person influence others' preferences [...] preferences are not automatic, exogenic, but endogenic, and are subject to changes and are formed based on changes in the economic system” (Brožová, 2015:53).

importância das instituições enquanto organizações que moldam comportamentos coletivos, os quais se diferenciam do somatório dos comportamentos individuais” (González, 2002: 99).

Assim, as fronteiras do paradigma neoclássico vão-se tornando mais flexíveis e permeáveis e, de acordo com Brožová (2015: 50), “a economia moderna do mercado de trabalho incorpora cada vez mais as teorias institucionais”<sup>24</sup>, levadas a cabo por diferentes atores e implementadas sob a forma de legislação governamental (intervenções governamentais), de políticas empresariais e corporativas (corporações) e/ou de negociação coletiva (sindicatos) (Brožová, 2015).

Ainda de acordo com Brožová, as forças institucionais têm força suficiente para determinar, por exemplo:

quem é competente para exercer uma determinada profissão ou ocupar um determinado posto de trabalho, e estão relacionadas com a emissão de licenças e certificados e criam barreiras à entrada nas profissões. Elas determinam a quem será dada prioridade durante a criação de um coletivo de trabalho (Brožová, 2015: 53)<sup>25</sup>.

Assim, a sua influência – materializada em regras, padrões, diretivas ou regulamentações e instituídas quer de forma formal quer de forma informal – faz-se sentir nos *outputs* do mercado de trabalho, podendo levar à sua fragmentação e rigidez (Brožová, 2015: 53).

No que à persistência dos diferenciais salariais diz respeito, e para explicar as discrepâncias entre o preconizado pela teoria económica neoclássica e as evidências do mercado de trabalho, a teoria institucional propõe mobilizar a ‘teoria dos mercados de trabalho internos’ (em inglês: *theory of internal labour markets* – ILM), preconizada por P. Doering e M. Piore em 1971 (*Internal Labor Market and Manpower Analysis*) (England e Lewin, 1989: 239; Brožová, 2015). De acordo com esta teoria, o mercado de trabalho pode ser dividido num “mercado externo” e num “mercado interno”:

Um mercado ‘externo’ opera de forma idêntica ao mercado competitivo neoclássico tradicional, no sentido de que os salários são determinados por via da oferta e da procura. Mas para alguns grupos de emprego, este mercado externo opera apenas em algumas ‘portas de entrada’. Uma vez contratados

---

<sup>24</sup> Tradução livre da autora. No original: “the modern labour market economy incorporates more and more institutional theories” (Brožová, 2015: 50).

<sup>25</sup> Tradução livre da autora. No original: “who is competent to carry out a certain profession or hold a certain work position, and they relate to the issuance of licenses and certificates and create barriers for entry into professions. They determine who will be given priority during creation of a work collective” (Brožová, 2015: 53).

os trabalhadores, são os mercados ‘internos’ que gerem as promoções e a determinação dos ganhos, cuja precedência é dada àqueles já empregados na empresa. Com base na teoria ILM, Doering e Piore levantaram a hipótese da existência de sectores do mercado de trabalho duais: um ‘mercado de trabalho primário’, cujos grupos de empregos são estruturados como ILM e um ‘mercado de trabalho secundário’ que inclui uma mistura de ILM e sectores de emprego externos (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1971, 1975). Empregos do primeiro sector teoricamente têm salários altos, boas condições de trabalho e estabilidade profissional, enquanto os do último sector são caracterizados por baixos salários, pobres condições de trabalho, poucas oportunidades de mobilidade, e disciplina severa e arbitrária [...] (Roos e Gatta, 1999: 111)<sup>26</sup>.

O mercado primário teorizado inicialmente no âmbito da teoria ILM compreende os postos de trabalho com remunerações mais elevadas, com melhores condições de trabalho, maior estabilidade e maior probabilidade de promoção, nos quais é difícil entrar. O mercado secundário, por sua vez, é caracterizado por empregos com baixos salários, onde há geralmente uma grande rotatividade de pessoas empregadas, más condições de trabalho e as possibilidades de promoção tendem a ser escassas. Aqui encontram-se pessoas pouco qualificadas, com passados profissionais difíceis e que estão normalmente mais propensas ao desemprego (Brožová, 2015). De acordo com esta teoria, é “a existência do mercado de trabalho interno que influencia a distribuição da remuneração e provoca diferentes oportunidades económicas” (Brožová, 2015: 54)<sup>27</sup>.

Além da teoria ILM, uma breve nota para destacar a teoria económica dual (em inglês *dual economy theory*), também usada na investigação da segmentação do mercado de trabalho<sup>28</sup> e que procura também explicar as desigualdades entre mulheres e homens. A

---

<sup>26</sup> Tradução livre da autora. No original: “An ‘external’ market operates much like the traditional neoclassical competitive market, in the sense that wages are set via supply and demand. But for some job clusters, this external market operates at only a few ‘ports of entry’. Once employees are hired, ‘internal’ markets govern promotion and earnings determination, with precedence given to those already employed in the firm. Elaborating on ILM theory, Doering and Piore hypothesized the existence of dual labor market sectors: a ‘primary labor market’ whose job clusters are structured as ILMs and a ‘secondary labor market’ that includes a mixture of ILMs and external sector jobs (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1971, 1975). Jobs in the former sector theoretically enjoy high wages, good working conditions, job stability, and due process, whereas those in the latter sector are characterized by low wages, poor working conditions, little opportunity for mobility, and severe and arbitrary discipline (see also Althausen & Kalleberg, 1981, p.123)” (Roos e Gatta, 1999: 111).

<sup>27</sup> Tradução livre da autora. No original: “The existence of the internal labour markets influences the remuneration distribution and it causes different economic opportunities” (Brožová, 2015: 54).

<sup>28</sup> De acordo com Roos e Gatta (1999), as teorias da segmentação do mercado de trabalho, cujas raízes provêm da teoria económica e da sociologia, reconhecem que “o processo de determinação dos rendimentos – uma parte importante da experiência no mercado de trabalho – depende do sector do mercado de trabalho de um emprego. Dependendo do autor, ‘sector’ ou ‘segmento’ é operacionalizado como empregos, indústrias ou empresas” (tradução livre da autora; no original: “that the process of earnings determination – a major part of labor market experience – depends on the labor market sector of a job. Depending on the author, ‘sector’, or ‘segment’ is operationalized by jobs, industries, or firms.” (Roos e Gatta, 1999: 111)). Em relação à terminologia adotada, parece-nos haver alguma confusão.

propósito desta teoria, é possível distinguir dois sectores, o sector ‘nuclear’, “composto por grandes indústrias de elevada produtividade, de elevado lucro, fortemente sindicalizadas e intensivas em capital” e onde predominam os homens, e o sector ‘periférico’, que ‘inclui pequenas indústrias, de trabalho intensivo, de baixo lucro e de baixa produção’ e no qual predominam as mulheres (Roos e Gatta, 1999:11). Assim, a localização das pessoas trabalhadoras no sector, nuclear ou periférico, condiciona o potencial de ganhos e explica as diferenças salariais entre mulheres e homens (Roos e Gatta, 1999).

Neste quadro teórico, talvez seja pertinente um breve apontamento para dar nota do trabalho de Dickens e Lang (1985), por exemplo, o qual valida empiricamente a existência de um mercado de trabalho dual para os homens, composto por “um mercado de trabalho primário com um perfil de salário semelhante ao previsto pela teoria do capital humano e um mercado secundário com um perfil de salário completamente fixo (baixo)” (Dickens e Lang, 1985: 792)<sup>29</sup>. As mulheres foram inicialmente excluídas deste debate (por exemplo, Dickens e Lang, 1985) e alguns estudos empíricos sustentam que a teoria do mercado de trabalho dual na verdade não se aplica quando na análise se incluem dados referentes aos homens e às mulheres (por exemplo, Friedberg *et al.*, 1988).

Mais tarde, Meyer e Mukerjee (2007) reexaminaram a hipótese de um mercado de trabalho dual ou homogéneo para as mulheres e, apesar de encontrarem evidência de que há dois setores que explicam os mecanismos de fixação dos salários das mulheres, argumentam que esses sectores não são totalmente coincidentes com o contexto da economia dual já que a presença de crianças pequenas parece afetar significativamente os resultados, levantando a possibilidade de as mulheres escolherem deliberadamente os empregos de modo a não serem penalizadas por hipotéticas interrupções na carreira (Meyer e Mukerjee, 2007: 312). No entanto, também neste domínio, o debate não está fechado. Ghilarducci e Lee (2005), considerando que “um teste adequado da hipótese do mercado de trabalho dual deve incluir todas as pessoas trabalhadoras” (Ghilarducci e

---

Ghilarducci e Lee (2005), por exemplo, partem do trabalho de Cain (1987) para justificar o uso indiscriminado de ‘mercado de trabalho dual’ e ‘segmentação’ para se referirem ao mesmo fenómeno.

<sup>29</sup> Tradução livre da autora. No original: “Our results provide considerable support for the view that there are two distinct labor markets – a primary labor market with a wage profile similar to that predicted by human capital theory, and a secondary market with a completely flat (low) wage profile” (Dickens e Lang, 1985: 792).

Lee, 2005: 22)<sup>30</sup> e, partindo do trabalho desenvolvido na década de 90 por Boston, encontram evidência que suporta a hipótese de que a segmentação do mercado de trabalho explica as diferenças de rendimento não só no caso dos homens mas também no caso das mulheres (Ghilarducci e Lee, 2005: 18).

As diferentes abordagens e técnicas econométricas usadas na análise dos dados podem ajudar a explicar os diferentes resultados dos estudos mas as contradições que encontramos demonstram que, também neste domínio, muito há ainda a explicar.

Outra corrente de raiz institucionalista que nos parece importante referir é a chamada escola francesa da regulação. Esta abordagem surge como alternativa à teoria económica dominante e as suas origens remontam ao ano de 1976, quando Aglietta publica a obra fundadora desta teoria: *Régulation et crises du capitalisme* (Husson, 2001). Em traços gerais, a teoria da regulação questiona criticamente o programa neoclássico (que postula o carácter autorregulador das economias de mercado) e, de acordo com Jean-Yves, é a combinação de abordagens conceptuais e empíricas que lhe atribui uma “originalidade incontestável” (Jean-Yves, 1998)<sup>31</sup>.

Boyer, talvez um dos maiores propulsores desta teoria, parte da noção de relação salarial (em francês: *rapport salarial*) para dar conta de que as instituições e outros procedimentos de coordenação, além do preço, também regem e regulam o trabalho (Boyer, 1999)<sup>32</sup>. Num estudo de 1999, Boyer concluía que o interesse desta teoria radica na acumulação de resultados empíricos capazes de explicar a relação salário/emprego, já que “[e]xistem tantas relações salário/emprego como configurações de relações salariais e arquiteturas institucionais”, o que justifica a dificuldade e a diversidade nos resultados das estimativas econométricas (Boyer, 1999: 153)<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> Tradução livre da autora. No original: “an adequate test of the dual labour market hypothesis must include all workers” (Ghilarducci e Lee, 2005: 22).

<sup>31</sup> Para o autor, “a teoria da regulação inova e a sua vontade de se situar entre a economia e a história, aliando abordagens conceptuais e empíricas, dão-lhe uma originalidade incontestável” (tradução livre da autora. No original: “La théorie de le regulation innove et sa volonté de se situer entre l’économie et l’histoire, alliant approches conceptuelle et empirique, lui donne une incontestable originalité” (Jean-Yves, 1998).

<sup>32</sup> Nas palavras de Boyer: “propose la notion de rapport salarial pour rendre compte de la densité des institutions et procédures de coordination, autres que les prix, qui régissent le travail” (Boyer, 1999).

<sup>33</sup> Tradução livre da autora. No original: “Il est autant de relations salaire/emploi que de configurations du rapport salarial et d’architectures institutionnelles. Voilà pourquoi les estimations économétriques sont si difficiles et diverses quant à leurs résultats” (Boyer, 1999: 153).



A procura de razões justificativas da persistência do desemprego que extrapolem a visão hegemónica instituída (e na qual o foco incide sobretudo na inovação e avanço tecnológico) constituiu-se como o impulso que deu mote a este trabalho de Boyer (1999) em particular. Mas a respeito desta matéria, convém salientar a existência de outros trabalhos e de outras teorias que, também na linha da teoria dual, comungam da mesma finalidade e procuram explicar alguns fenómenos específicos do mercado de trabalho, como o desemprego, a segmentação ou a discriminação laboral. É o caso nomeadamente da teoria da eficiência salarial (*the efficiency wage theory*), que procura aferir a relação entre os salários e a produtividade (England e Lewin, 1989: 239; Brožová, 2015). Bulow e Summers (1986), por exemplo, desenvolveram um modelo de eficiência salarial no âmbito do mercado de trabalho dual que, partindo da necessidade das entidades empregadoras motivarem quem trabalha para aumentar a produtividade, procura aferir a relação entre os salários e a produtividade. No estudo que conduzem, os autores enfatizam que o medo da perda do emprego tem um papel relevante no cumprimento das obrigações dos trabalhadores mas reconhecem, porém, que a importância deste fator pode não ser central na determinação dos salários e que é necessário, no futuro, desenvolver novas investigações. De qualquer modo, além de discutir até que ponto salários mais elevados concorrem para aumentar a produtividade e o esforço das pessoas empregadas ou as implicações da instituição de um salário mínimo, são também tema de discussão, ao longo do estudo, a segregação ocupacional, a discriminação não eliminada pelas forças do mercado e o desemprego involuntário.

Em linha com esta abordagem, parece-nos relevante mencionar a teoria das relações sociais de sexo, cuja designação fica a dever-se ao Groupe d'Etudes de la Division Social et Sexuel du Travail (GEDISST), do qual faziam parte Danièle Kergoat, Françoise Battagliola, Michèle Ferrand e Anne-Marie Devreux, e que tem como obra impulsionadora *Le sexe du travail – Structures familiales et système productif* (Ferreira, 2003: 302)<sup>34</sup>. No âmbito desta teoria, o que está em jogo é a divisão do trabalho e o poder a que cada posicionamento nesta dá lugar (Ferreira, 2003: 302), sendo que a divisão sexual do trabalho se faz segundo dois princípios fundamentais: a separação e a hierarquização. As relações sociais de sexo estão sujeitas às influências institucionais e são entendidas como históricas, reconfigurando-se em função das mudanças que vão ocorrendo na sociedade (Ferreira, 2003: 306-307).

---

<sup>34</sup> Para mais informação sobre o quadro teórico desta corrente, suas ligações, articulações e conseqüências ver Ferreira (2003: 302 ss.).

No quadro 2, e para sintetizar, estão elencadas as principais teorias institucionalistas a que fomos aludindo ao longo desta secção.

**Quadro 2 – Taxonomia de teorias institucionalistas relacionadas com a discriminação no mercado de trabalho**

Teorias institucionalistas	Referências
Teoria dos mercados de trabalho internos	P. Doering e M Piore (1971)
Teoria económica dual	Dickens e Lang (1985) Friedberg, Lang e Dickens (1988) Meyer e Mukerjee (2007) Ghilarducci e Lee (2005)
Escola francesa da regulação	Aglietta (1976) Boyer (1999)
Teoria da eficiência salarial	England e Lewin (1989) Bulow e Summers (1986)
Teoria das relações sociais de sexo	GEDISST Ferreira (2003)

Para terminar, e apesar de não focar propriamente as desigualdades entre mulheres e homens, parece-nos ainda pertinente tecer uma breve referência à teoria da hierarquia salarial. A propósito desta abordagem, Jha Praveen (2017)<sup>35</sup> chama a atenção para o papel das grandes corporações transnacionais na atualidade, as quais têm beneficiado muito da exploração da hierarquia salarial entre o Norte Global e o Sul. Talvez não seja descabido, neste contexto, interpelar até que ponto os fundamentos de base desta teoria poderão ser reorientados para o domínio das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho quando sob escrutínio está um conjunto de países usualmente considerados dos mais desenvolvidos do mundo.

2.2 – Dos fatores explicativos de diferenças de produtividade

Na subsecção anterior deu-se conta de algumas das teorias que procuram explicar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Agora procura-se explorar o conjunto de fatores usados para explicar alegadas diferenças de produtividade, não raras vezes apontadas como justificativo para as desigualdades entre mulheres e homens (sobretudo no âmbito das teorias neoclássicas, como vimos). As fronteiras entre estas duas componentes da desigualdade (a discriminação por um lado e as diferenças nas características observáveis relacionadas com a produtividade por outro) não são

---

<sup>35</sup> Jha Praveen (2017): The changing world of global production. Lecture. Retrieved from: [https://iversity.org/en/my/courses/decent-work-in-global-supply-chains/lesson\\_units/65133](https://iversity.org/en/my/courses/decent-work-in-global-supply-chains/lesson_units/65133) [20 de março de 2017].

estanques pelo que, não obstante os esforços desenvolvidos, a reflexão que se segue não deixa de ser um tanto ou quanto complexa e, como veremos, a revisão da literatura que de seguida se apresenta vem complementar a secção anterior pelo que não é de estranhar que alguns estudos se enquadrem, em maior ou menor grau, nas abordagens já apresentadas na subsecção anterior.

Grande parte da literatura e dos estudos empíricos que procuram explicar a persistência das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho têm vindo a centrar-se na análise dos diferenciais salariais. No quadro 3 está listado o conjunto de fatores mais usados para os explicar e, apesar de não ser uma lista exaustiva, é a partir dela que, de seguida, procuraremos explorar algumas das variáveis que têm vindo a ser mais enfatizadas e que a literatura mais recente mostra continuarem a ser relevantes na explicação dos diferenciais salariais entre mulheres e homens no contexto dos países desenvolvidos e que podem, em nosso entender, ser também úteis para explicar, de uma forma mais abrangente, as desigualdades laborais.

**Quadro 3 – Síntese dos fatores explicativos do diferencial salarial não ajustado**

<b>Gap não ajustado</b>	=	Diferenças nas características observáveis relacionadas com a produtividade <sup>36</sup>	+	<i>Gap</i> ajustado (discriminação)
		Capital humano		
		Tempo de trabalho		
		Segregação/posição no MT		
		Estrutura salarial		
		Relações industriais		
		Globalização		
		Políticas		
		Normas e identidade de género		
		Atributos psicológicos ou competências não cognitivas		

Fonte: Adaptado de Eurofound (2010) e Blau e Kahn (2016).

<sup>36</sup> Tradução livre da autora. No original: “Differences in observed characteristics” (Eurofound, 2010).

O quadro 3 ilustra a composição do diferencial salarial, o qual resulta da conjugação de duas componentes: a primeira corresponde às diferenças nas características observáveis relacionadas com a produtividade e a segunda componente do diferencial salarial não ajustado corresponde à parte que não é explicada pelas diferentes características produtivas dos trabalhadores e das trabalhadoras e representa, por conseguinte, a discriminação económica de um grupo em relação ao outro, ou seja, neste caso, das mulheres em relação aos homens. De reforçar que as fronteiras entre as duas componentes são ténues e, não raras vezes, a complementaridade entre ambas acaba por intensificar a complexidade da problemática em estudo.

A teoria neoclássica assenta no pressuposto de que as pessoas trabalhadoras com “as mesmas habilidades e em posições com as mesmas características devem ser remunerad[a]s com o mesmo salário” (Brožová, 2015: 53)<sup>37</sup>. De acordo com esta perspetiva, caso tal não se verifique, aquelas que auferem salários mais baixos acabam por procurar outros empregos, melhor remunerados, e é desse modo que, de forma gradual, se alcança o equilíbrio salarial. Assim, as diferenças salariais são encaradas como resultado das diferentes características das pessoas empregadas, relacionadas, por exemplo, com as diferenças no seu capital humano, ou como resultado das diferentes características não financeiras do posto de trabalho, como as condições de trabalho ou o risco a que a pessoa empregada está exposta (Brožová, 2015: 53).

Os fatores de capital humano, tão relevantes no contexto da teoria neoclássica, parecem, contudo, explicar cada vez menos os diferenciais salariais nas economias desenvolvidas, o que é facilmente compreensível perante o aumento que se fez sentir não só nos níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho mas também nas suas habilitações académicas (Blau e Kahn, 2007, 2016). No entanto, as interrupções na carreira das mulheres e o facto de trabalharem menos horas do que os homens permanece significativo na explicação dos diferenciais, sobretudo quando se analisam as posições mais qualificadas (Meyer e Mukerjee, 2007; Blau e Kahn, 2016). A par das interrupções na atividade profissional, motivadas nomeadamente pela maternidade e pela prestação de cuidados a membros da família, a maior incidência do trabalho a tempo parcial e/ou do trabalho temporário entre as mulheres reflete-se inevitavelmente no seu tempo de serviço e conduz desse modo a níveis salariais mais baixos. No contexto do capital

---

<sup>37</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] employees with the same abilities and in the positions with the same characteristics should be remunerated with the same wage” (Brožová, 2015: 53).

humano, este fator é atualmente entendido como uma penalização salarial pela flexibilidade temporal – representando portanto o impacto da compensação dos diferenciais horários (Blau e Kahn, 2016)<sup>38</sup>.

Os níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho parecem também influenciar a variação do diferencial salarial nos diferentes países. Olivetti e Petrongolo (2008), por exemplo, exploram esta questão e, partindo da análise empírica dos dados de alguns países, encontram evidência de que a seleção da força de trabalho ajuda a explicar os diferenciais salariais entre mulheres e homens e que existe uma correlação negativa entre as taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho e o diferencial salarial. No entanto, a segregação – sectorial, ocupacional e vertical – permanece o fator mais importante na explicação dos diferenciais salariais dos países desenvolvidos<sup>39</sup>. Para Ferreira (2003), por exemplo, “[a] segregação no emprego em função do sexo é frequentemente apontada como a principal expressão das desigualdades entre os sexos no mercado de trabalho e o principal factor para o diferencial que separa os salários masculinos e femininos” (Ferreira, 2003: 365).

Em conjunto, a segregação ocupacional e a segregação industrial representavam cerca de 51% do diferencial salarial nos Estados Unidos em 2010 (Blau e Kahn, 2016) e, na União Europeia, estima-se que seja o fator que mais contribui para as diferenças salariais (Eurofound, 2010: 8-9). As características das empresas (pública/privada, grande/pequena) podem também ajudar a explicar parte dos diferenciais (Eurofound, 2010; Jolliffe e Campos, 2005), tal como a expansão do terceiro sector (serviços) que explica, pelo menos em parte, a variação das horas de trabalho das mulheres nas economias desenvolvidas e, por essa via, a diminuição do diferencial salarial no período pós-guerra (ver por exemplo Olivetti e Petrongolo, 2016).

Uma breve nota para referir também o hipotético impacto da (in)existência de políticas antidiscriminatórias e/ou de políticas direcionadas para a conciliação trabalho-família no diferencial salarial, apesar dos efeitos e do impacto produzido nem sempre

---

<sup>38</sup> A ideia central da teoria económica do modelo da compensação diferencial (em inglês: *compensative differential model*), de base neoclássica, radica em torno da ideia de que o maior envolvimento das mulheres em determinadas profissões, e os seus salários mais baixos, são motivados pelas necessidades e requisitos das mulheres (que preferem uma maior proteção social e/ou recebem outras formas de remuneração) (Anker, 1997 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006).

<sup>39</sup> Em vez de segregação, alguns estudos falam de localização dos homens e das mulheres no mercado de trabalho, alegando que o sector de atividade, a ocupação, a segregação vertical, o tipo de indústria e as características das empresas onde estão localizadas as pessoas que trabalham são aspetos que impactam nos diferenciais salariais.

coincidirem com os seus objetivos teóricos (sobre as medidas de discriminação positiva ver, por exemplo Ferreira, 2003: 217).

Igualmente relevante parece ser a compressão da estrutura salarial que, condicionada pela existência ou não de um salário mínimo, pela força das relações industriais, da negociação coletiva ou da filiação sindical, é também passível de afetar os diferenciais salariais (para discussão ver, por exemplo, Coats Jr., 1974; Blau e Kahn, 1992; Ferreira, 2002; Blau e Kahn, 2003, 2016:46; Christofides *et al.*, 2010).

Outro aspeto que tem sido objeto de análise na literatura é o impacto da globalização no diferencial salarial, considerando as transformações desencadeadas na oferta e na procura de mão-de-obra, na determinação do preço do trabalho ou ainda no papel das instituições internacionais ligadas ao trabalho (ver, por exemplo Black e Brainerd, 2004 e Chen *et al.*, 2013). Chen *et al.* (2013: 265) alegam que a globalização (entendida como comércio internacional e Investimento Direto Estrangeiro) pode contribuir para a sua redução, sobretudo por via do aumento da pressão sobre a competitividade (e não necessariamente pelo aumento das oportunidades de emprego ou da procura de trabalho feminino).

Para a compreensão da persistência das desigualdades salariais entre mulheres e homens é ainda necessário ter em conta um campo de estudo relativamente recente e que surge na sequência do trabalho de Akerlof e Kranton (2010)<sup>40</sup>, que colocam o contexto social no centro do debate e postulam que as normas<sup>41</sup> e a identidade de género no trabalho – e não apenas os incentivos económicos – influenciam o processo decisório. Nesta perspetiva, alternativa (ou complementar) à análise económica tradicional, é a identidade que leva as pessoas, perante as mesmas circunstâncias económicas, a fazer diferentes escolhas e os limites impostos pela sociedade (à identidade) desempenham, por conseguinte, um papel muito importante na forma como as economias funcionam: “Em cada contexto social, as pessoas têm uma noção de quem elas são, o que está associado a crenças sobre a forma como é suposto elas e os outros comportarem-

---

<sup>40</sup> Arkelof recebeu o prémio nobel de economia em 2001, juntamente com Michel Spence e Joseph Stiglitz. A sua obra mais conhecida é, talvez, “The market of lemons” de 1970.

<sup>41</sup> Para Akerlof e Kranton “as preferências derivam das normas, que definimos como as regras sociais relativas à forma como as pessoas devem comportar-se em diferentes situações” (Akerlof e Kranton, 2010: 4). Tradução livre da autora. No original: “the tastes derive from norms, which we define as the social rules regarding how people should behave in different situations”(Akerlof e Kranton, 2010: 4).

se”(Akerlof e Kranton, 2010: 4)<sup>42</sup>. Transpondo o conceito de identidade da sociologia e da psicologia social para a economia, os autores afirmam que: “[a] identidade das pessoas define quem elas são – a sua categoria social. A sua identidade irá influenciar as suas decisões, porque as diferentes normas de comportamento estão associadas a diferentes categorias sociais” (Akerlof e Kranton, 2010: 13)<sup>43</sup>.

O contexto social é desta forma encarado como a pedra angular do sistema económico onde o ‘género’ e a raça constituem as manifestações mais claras e mais óbvias da identidade e das normas, como bem ilustram os exemplos facultados pelos autores<sup>44</sup>. De facto, em conjugação com a divisão do trabalho na família, os papéis tradicionais de género, os estereótipos ou ainda a diferente valorização dos empregos dos homens e das mulheres – temas tão vastamente tratados na literatura – esta é uma perspetiva de análise que não pode ser ignorada quando se procura explicar a persistência do diferencial salarial. Recentemente, na linha desta teoria, Bertrand, Kamenica e Pan (2015) procuram analisar empiricamente como é que a prescrição comportamental de que “um homem deve ganhar mais do que a sua esposa” afeta os resultados sociais e económicos. As conclusões principais, que podem ser resumidas na passagem que de seguida se transcreve, não deixam de ser inquietantes:

Nos casais em que o rendimento potencial da esposa é suscetível de ultrapassar o do marido, é provável que a mulher participe menos na força de trabalho e que ganhe menos do que o seu potencial se trabalhar. Nos casais em que a mulher ganha mais do que o marido a esposa despende mais tempo nas tarefas domésticas; além disso, os casais estão menos satisfeitos com o seu casamento e são mais propensos ao divórcio (Bertrand *et al.*, 2015: 572)<sup>45</sup>.

Ao mesmo tempo, e não deixando de ser menos inquietante, há estudos que apontam que quando ambos os membros do casal trabalham a tempo inteiro o trabalho doméstico permanece a cargo das mulheres e, em situações de desemprego, as mulheres “nunca se

---

<sup>42</sup> Tradução livre da autora. No original: “In every social context, people have a notion of who they are, which is associated with beliefs about how they and others are supposed to behave” (Akerlof e Kranton, 2010: 4).

<sup>43</sup> Tradução livre da autora. No original: “People’s identity defines who they are – their social category. Their identity will influence their decisions, because different norms of behavior are associated with different social categories” (Akerlof e Kranton, 2010: 13).

<sup>44</sup> Para mais sobre este assunto ver Akerlof e Kranton (2010: 5).

<sup>45</sup> Tradução livre da autora. No original: “In couples where the wife’s potential income is likely to exceed the husband’s, the wife is less likely to be in the labor force and earns less than her potential if she does work. In couples where the wife earns more than the husband, the wife spends more time on household chores; moreover, those couples are less satisfied with their marriage and are more likely to divorce. These patterns hold both cross-sectionally and within couples over time” (Bertrand *et al.*, 2015: 572).

libertam das tarefas da família” enquanto os homens apenas reforçam a sua participação nas atividades domésticas durante a semana; os fins-de-semana, para os homens desempregados, continua a ser para descanso e atividades de lazer (Coelho, 2016: 71). Coelho (2016), ao analisar as desigualdades de género na gestão dos orçamentos familiares em Portugal e o modo como foram afetadas pela austeridade, mostra precisamente que, em contexto de crise, há uma degradação desproporcional do bem-estar das mulheres, a qual resulta, de acordo com a autora, da conjugação de fatores como “[o] reforço da carga de trabalho global, a redução dos tempos de descanso e lazer e o desgaste psicológico e emocional resultante da gestão da escassez (de tempo e dinheiro)” (Coelho, 2016: 73).

A juntar a estas questões, e talvez de forma complementar, há ainda a considerar outras contribuições recentes, provenientes do campo da psicologia e da psicologia social, que focam sobretudo as diferenças nas preferências, na personalidade, nos atributos psicológicos ou nas competências não cognitivas. Há alguns estudos que destacam a menor aversão ao risco dos homens e a sua maior propensão a negociar e a competir como características que os colocam em vantagem no mercado de trabalho (ver, por exemplo: Croson e Gneezy, 2009<sup>46</sup>; Bertrand, 2010). Rigdon (2013) argumenta que as mulheres recebem menos do que os homens pelo facto de pedirem menos do que eles no processo de negociação salarial inicial, justificando assim a persistência do diferencial salarial. Mas há também quem alegue que as mulheres apresentam vantagem sobre os homens em alguns domínios, nomeadamente nas competências interpessoais e Borghans *et al.* (2013), por exemplo, encontram evidência de que “ocupações nas quais

---

<sup>46</sup> Nelson (2012) discute os resultados de Croson e Gneezy (2009), questionando até que ponto são fiáveis as generalizações apresentadas. Em relação ao risco, por exemplo, a autora afirma que “a afirmação ‘as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens’ é fundamentalmente uma afirmação metafísica sobre essências ou características não observáveis e, portanto, não pode ser empiricamente comprovada ou refutada” e acrescenta depois que “crenças exageradas e estereotipadas na existência de diferenças baseadas no sexo podem levar a resultados subótimos na eficiência económica e equidade” (Nelson, 2012: 29). Traduções livres da autora. No original: “The statement ‘women are more risk averse than men’ is fundamentally a metaphysical assertion about unobservable essences or characteristics, and therefore cannot be empirically proven or disproven [...] exaggerated and stereotyped beliefs in the existence of sex-based differences may lead to suboptimal results in economic efficiency and equity” (Nelson, 2012: 29). No entanto, os resultados empíricos de Millera e Ubedad (2012) ou de Azmat e Petrolongo (2014), por exemplo, parecem confirmar as conclusões de Croson e Gneezy (2009). Estamos, portanto, no âmbito de uma temática que tem tanto de atual como de controversa.



as tarefas das pessoas são mais importantes empregam mais mulheres relativamente aos homens” (Borghans *et al.*, 2013: 27)<sup>47</sup>.

De qualquer forma, e independentemente da maior ou menor contribuição destes fatores para os resultados do mercado de trabalho, é importante salientar a influência dos contextos sociais e culturais e, conseqüentemente, a possibilidade de aprimorar tais características em prol do sexo que se encontra em situação de desvantagem, como aliás é referido em Blau e Kahn (2016), e que, em função do domínio em análise e das competências necessárias à execução da atividade profissional, podem ser os homens ou as mulheres<sup>48</sup>.

### **3. Estados de bem-estar social e regimes de sexo/género: o papel da(s) desigualdade(s) entre mulheres e homens no mercado de trabalho**

Nesta secção procura-se situar e enquadrar a problemática das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho nas principais correntes que caracterizam e distinguem as tipologias de Estado de bem-estar social e de regimes de sexo/género. Além de clarificar o papel e a importância da igualdade entre mulheres e homens no MT no âmbito destas temáticas, desbrava-se também caminho para, numa fase posterior, tentar averiguar em que medida diferentes políticas públicas podem condicionar os padrões de desigualdade na esfera laboral.

#### **3.1 – Tipologias de Estados de bem-estar social**

No início da década de 90, utilizando dados provenientes de 3 bases de dados distintas, Esping-Andersen realizou uma análise comparativa de vários países (com recurso a uma

---

<sup>47</sup> Tradução livre da autora. No original: “occupations in which people tasks are more important employ more women relative to men” (Borghans *et al.*, 2013: 27). Neste trabalho argumenta-se que a crescente importância das “people skills” registada nos Estados Unidos entre a década de 70 e a década de 90 ajuda a explicar a redução do diferencial salarial entre mulheres e homens aí registada.

<sup>48</sup> Esta questão é aliás frequentemente referenciada, de forma mais ou menos explícita, nos discursos pessoais e mediáticos. A título de exemplo refiram-se as palavras de Ana Matos, uma *rapper* portuguesa que durante uma entrevista a propósito da sua vida profissional expõe da seguinte forma a sua visão da igualdade: “Não só na música como na vida em geral, as mulheres não são estimuladas para estarem em lugares de destaque, para conquistarem o espaço público, para assumirem posições de liderança, para darem opiniões, para serem desbocadas, todas características que são essenciais no *rap* e que estou ali a cumprir em palco e com muito orgulho. Aprendi no *rap* a ter orgulho em ser eu própria e faço-o com uma grande espontaneidade, o que não é aconselhável às mulheres. Algo que é tão básico como ter confiança para desenvolver os nossos talentos, se não tivermos a nossa autoestima no sítio vamos vacilar e desistir. A autoestima é a primeira coisa que se mina numa sociedade patriarcal como a nossa” [Ana Matos (Odd, Capicua ou Cap) em entrevista ao jornal *Diário de Notícias*, disponível em <http://www.dn.pt/portugal/entrevista/interior/o-que-me-alimenta-sao-mais-as-palavras-do-que-o-genero-musical-5317414.html>; 2 de agosto de 2016].

análise de *clusters*) e, de forma pioneira, propôs e caracterizou três tipologias de Estado de bem-estar social: o conservador (que inclui países como a Áustria, a Alemanha e a Itália), o social-democrata (presente sobretudo nos países escandinavos) e o liberal (que engloba os Estados Unidos e o Canadá). Cada tipologia apresenta diferentes configurações no que à situação da mulher diz respeito: o estado considerado social-democrata promove altos padrões de igualdade; no conservador a mulher é basicamente desencorajada de trabalhar; e no estado liberal o ‘género’ não é uma preocupação significativa pois a prioridade é o bom funcionamento do mercado (Esping-Andersen, 1990: 27-28). Posteriormente, Esping-Andersen examinou as interações entre o Estado e o emprego mas, além das breves considerações sobre as mulheres trabalhadoras na classificação das tipologias de Estado de bem-estar social que acabámos de referir, o autor parece não atribuir grande ênfase às questões de ‘género’. Todavia, reconhece que a participação da mulher no mercado de trabalho é uma das importantes transformações estruturais das economias capitalistas contemporâneas (Esping-Andersen, 1990: 141-142) e que, mesmo considerando a possibilidade das políticas de bem-estar poderem não explicar ‘a história toda’, a prestação de cuidados às crianças (e de serviços com eles relacionados) condiciona a participação das mulheres no mercado de trabalho e, desse modo, os programas de licenças e a política fiscal (Esping-Andersen, 1990: 159)<sup>49</sup>.

De qualquer modo, ao analisar e discutir as condições de saída e de entrada do mercado de trabalho, tal como as questões ligadas ao absentismo, o autor conclui que o comportamento do mercado de trabalho depende da forma como o estado é construído (Esping-Andersen, 1990: 3) e que “existe um suporte considerável para o argumento de que as estruturas de bem-estar social estão sistematicamente relacionadas com os resultados do mercado de trabalho” (Esping-Andersen, 1990: 159)<sup>50</sup>. Assim, países como a Noruega e a Suécia parecem reunir um conjunto de características comuns e que os distinguem dos outros países, nomeadamente: procuram maximizar a oferta de trabalho, prolongando a vida ativa dos homens e tendo uma taxa de participação das mulheres muito elevada. Os países cujo Estado é considerado conservador, como a

---

<sup>49</sup> Tradução livre da autora. No original: “Welfare-state policies may not explain the entire story, but differences in the provision of child-care and related services will affect women’s supply of labor, and so will absenteeism programs and tax policy” (Esping-Andersen, 1990: 159).

<sup>50</sup> Tradução livre da autora. No original: “there is considerable support for the argument that welfare-state structures are systematically related to labor-market outcomes” (Esping-Andersen, 1990: 159).

Alemanha, Holanda, Itália e França, têm em comum o facto de promoverem a saída dos trabalhadores mais velhos e reduzirem a oferta de emprego. Já o Canadá e os Estados Unidos não desenvolvem, segundo o autor, grandes esforços para encorajar nem a entrada nem a saída do mercado de trabalho (Esping-Andersen, 1990: 159).

O trabalho de Esping-Andersen mostra que o Estado parece efetivamente desempenhar um papel ativo na *performance* do mercado de trabalho, dando assim consistência à ideia de que “o mercado de trabalho autónomo face às políticas é um mito” (Esping-Andersen, 1990: 146)<sup>51</sup>. Alguns anos mais tarde, no livro *The incomplete revolution*, o mesmo autor dá corpo a todo um argumento que procura também demonstrar a centralidade do Estado de bem-estar social na gestão das desigualdades decorrentes daquilo que designa como a revolução incompleta das mulheres: além de deter um papel central na reorganização de uma nova sociedade, o Estado de bem-estar social pode mesmo minimizar as consequências adversas que a revolução das mulheres produz para a vida familiar e para a sociedade (Esping-Andersen, 2009: 54)<sup>52</sup>. Nesta obra, considerando as principais dimensões da vida humana (Esping-Andersen, 2009: 20), o autor procede à comparação dos países através de indicadores relacionados com a educação, com os níveis de emprego, com a maternidade e cuidados a crianças e procura agrupá-los e analisá-los de acordo com as similitudes que, estatisticamente, apresentam. Conclui-se que a prevalência do emprego a tempo parcial (tal como da taxa de emprego de mães com filhos com idade compreendida entre os 0 e os 6 anos) pode servir como um bom indicador para ver onde cada país se situa naquilo que o autor designa como o caminho da revolução (Esping-Andersen, 2009: 22). Desta forma, os países podem ser agrupados em três conjuntos: os países da Europa do Sul, onde o emprego a tempo parcial é pouco relevante dado que a regulação do mercado de trabalho marginalizou a sua existência (como aconteceu em Espanha e na Itália); os países nórdicos, como a Suécia e a Dinamarca, onde esse regime de trabalho é geralmente temporário, uma fase breve e transitória depois da licença de maternidade; e os países onde o tempo parcial é a norma, especialmente entre as trabalhadoras que são mães (como é o caso da Grã-Bretanha, da Alemanha e da Holanda) (Esping-Andersen, 2009: 22). O autor demonstra que as interrupções na carreira relacionadas com a

---

<sup>51</sup> Tradução livre da autora. No original: “the labor market as autonomous from politics is a myth” (Esping-Andersen, 1990: 146).

<sup>52</sup> Uma das hipotéticas consequências apontadas pelo autor é o aumento das desigualdades sociais.

maternidade são também significativamente diferentes nestes grupos de países: nos países nórdicos, ocorre geralmente um regresso imediato ao mercado de trabalho após as licenças de maternidade; países como a Alemanha são caracterizados por grandes interrupções na carreira relacionadas com a maternidade e na europa do sul há um modelo dual, onde se encontra quer um retorno rápido quer a saída da mulher do mercado de trabalho (Esping-Andersen, 2009: 24).

Outra questão analisada e que se reveste de particular importância para a nossa análise prende-se com os principais fatores que justificam a especialização dos papéis de género. Passando pela teoria da família neoclássica de Gary Becker (1981), que justifica o modelo do provedor masculino à luz dos princípios da eficiência, e pelas teorias feministas, que veem na persistência das normas de género convencionais a principal razão para a persistência das desigualdades, Esping-Andersen enumera ainda os seguintes fatores: o poder de negociação, a disponibilidade de tempo, o ambiente institucional e, claro, o Estado de bem-estar social (Esping-Andersen, 2009: 31-33).

### 3.2 – Tipologias de Estados de bem-estar social por relevância dos regimes de sexo/género

Nos anos mais recentes, têm surgido outras correntes de análise que colocam no centro de debate a dimensão ‘género’, e que procuram perceber a sua interação com os diferentes tipos de Estado de bem-estar social no processo distributivo. Korpi (2000) é um dos autores que procura alargar a conceptualização das desigualdades que encontramos em Esping-Andersen (Esping-Andersen, 1990), propondo uma tipologia de Estados de bem-estar social por relevância de ‘género’, que responda às seguintes questões<sup>53</sup>:

Em que medida os diferentes tipos de Estado de bem-estar social moldam os padrões das desigualdades de género (de agência) em termos de participação no principal processo de estratificação como indicado pelas taxas de participação na força de trabalho? [...] devem as políticas públicas suportar a participação da mulher na força de trabalho ou encorajar o seu trabalho não pago em casa? (Korpi, 2000: 141, 143)<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> De acordo com o autor, as tipologias de Estado de bem-estar social vieram servir como ferramenta heurística para organizar e interpretar a saúde da informação disponível nos estudos comparativos, que ajudam a analisar comparativamente o papel das políticas públicas para a igualdade de género (tal como acontece para a desigualdade de classe).

<sup>54</sup> Tradução livre da autora. No original: “To what extent do different types of welfare states shape the patterns of gendered agency inequalities in terms of participation in the main socioeconomic stratification processes as indicated by differences in labor force participation rates? [...] Does a policy support

Numa tentativa de responder a indagações como estas, o autor propõe 3 modelos de Estado de bem-estar social: 1) o modelo ‘suporte familiar’ (*family support*), típico em países como a Bélgica, Alemanha, Itália, França, Áustria, Irlanda e Holanda, no qual as políticas públicas de ‘género’ são orientadas para a manutenção da família tradicional; 2) o modelo ‘orientado para o mercado’ (*market oriented support*), onde as relações sociais de sexo são moldadas essencialmente por via das forças do mercado (apesar de também condicionadas pelas tradições, valores e atitudes; os países enquadrados neste modelo praticamente não recorrem às políticas públicas) como sucede na Austrália, Canadá, Japão, Nova Zelândia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos; e 3) o modelo ‘duplo rendimento’ (*dual earner*), onde ambos os membros do agregado familiar trabalham: é o modelo onde o emprego das mulheres é mais encorajado e onde se espera o menor nível de desigualdade (encontram-se aqui países como a Dinamarca, a Suécia, a Finlândia e a Noruega) (Korpi, 2000: 147-148,169)<sup>55</sup>.

O autor identifica as forças que podem intervir no processo que conduz à geração das desigualdades e que são suscetíveis de condicionar o desenvolvimento de políticas em relação ao ‘género’. Essas forças englobam os partidos políticos (através das políticas públicas), mas também as organizações empresariais, os sindicatos, as igrejas, os movimentos de mulheres e os novos movimentos sociais (Korpi, 2000; Korpi *et al.*, 2013: 28).

Outro aspeto importante no seu trabalho prende-se com a identificação de algumas das consequências da desigualdade:

Uma vez que a esfera económica e o mercado de trabalho constituem as principais arenas onde os processos distributivos estão localizados e onde a estratificação tem lugar, a participação na força de trabalho não determina apenas a distribuição de recursos que formam a base para a desigualdade material. Essa participação é também suscetível de afetar a auto-percepção de uma pessoa, identidade, e abrangência dos modos em que podem influenciar as capacidades e a liberdade em áreas da vida muito diferentes (Korpi, 2000: 140)<sup>56</sup>.

---

women’s labor force participation or does it encourage their unpaid work at home?” (Korpi, 2000: 141, 143).

<sup>55</sup> Em 2013, Korpi *et al.* (2013) procuram explorar os efeitos das políticas familiares na desigualdade de ‘género’ nos países ocidentais e, usando dados de 2000 de bases de dados que consideram relevantes como o *Luxembourg Income Study*, reagrupam este conjunto de 18 países em função daquilo que designam como as diferentes constelações de políticas familiares. A Irlanda surge, neste contexto, integrada no grupo de países *market-oriented* mas todos os outros países mantêm a classificação inicial (Korpi *et al.*, 2013: 12).

<sup>56</sup> Tradução livre da autora. No original: “Since the economic sphere and the labor market constitute de main arenas within which distributive processes are located and stratification takes place, participation in

Outra perspectiva de análise é preconizada pela abordagem *Varieties of Capitalism* (VoC), inicialmente proposta por Hall e Soskice (Mandel e Shalev, 2009: 163). Partindo do pressuposto que as estratégias de mercado das empresas originam não só diferentes estratégias de emprego e formação mas também diferentes tipos de proteção social nos Estados de bem-estar, a teoria VoC diferencia os países de economia de mercado liberal (EML) (*Liberal Market Economy*) – como os Estados Unidos e os países anglófonos – das economias de mercado coordenadas (EMC) (*Coordinated Market Economy*), que englobam a Alemanha e a Europa Ocidental. Apesar de inicialmente esta perspectiva ser indiferente ao ‘género’, os seus desenvolvimentos posteriores demonstraram que também permite explicar a desigualdade de ‘género’, entre países, no mercado de trabalho. Assim, a literatura VoC tem procurado analisar aquelas que considera serem as duas dimensões mais importantes na variação transnacional da estratificação de ‘género’: a segregação ocupacional por sexo e o acesso das mulheres a uma fonte de rendimento independente através do trabalho pago, ou seja, a sua taxa de participação no mercado de trabalho (Mandel e Shalev, 2009: 162). Com esse intuito, foram apontados dois mecanismos institucionais para explicar as desigualdades: 1) ‘especificidade dos requisitos de competências’ e 2) a ‘cobertura da proteção social’, concluindo-se que nas economias onde predominam as competências específicas, a formação de capital humano, as políticas familiares e a proteção social tendem a intensificar a discriminação das entidades empregadoras em relação às mulheres (Mandel e Shalev, 2009:166). Consequentemente, nas economias EMC verifica-se uma maior segregação sexual do que nas economias EML. Contudo, de acordo com Mandel e Shalev o foco de análise da teoria VoC tem sido a segregação ocupacional, pelo que as diferenças entre países em termos de participação das mulheres na força de trabalho continuam por explicar (Mandel e Shalev, 2009: 170, 174). Ainda a este respeito, e aludindo à participação no mercado de trabalho, os mesmos autores referem inclusive que “a dicotomia entre as economias liberal e coordenada é um guia pobre em relação

---

the labor force does not only determine the distribution of resources that form the basis for material inequality. Such participation is also likely to affect a person’s self-perception, identity, and effective scope in ways which may influence capabilities and freedom in many different areas of life” (Korpi, 2000: 140).

às variações num resultado que é profundamente importante para a autonomia económica das mulheres” (Mandel e Shalev, 2009: 174)<sup>57</sup>.

Cho (2014) propõe também uma análise interessante ao partir da noção de desfamiliarização para incorporar a dimensão de ‘género’ na análise comparativa dos Estados de bem-estar social, considerando que “[a] desfamiliarização pode ser usada para avaliar até que ponto os Estados de bem-estar social facilitam a autonomia das mulheres para participar no mercado de trabalho e a sua liberdade da dependência familiar” (Lister, 1997 *apud* Cho, 2014: 445)<sup>58</sup>.

Partindo de uma análise de *clusters* e usando dados de 2008 relativos a 20 países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico)<sup>59</sup>, os países são classificados em quatro tipologias tendo em conta indicadores relacionados, nomeadamente, com a participação feminina no mercado de trabalho, o diferencial salarial, o número de licenças de parentalidade usufruídas pelos homens e ainda indicadores que procuram aferir os gastos públicos no apoio a crianças e idosos. Países como Austrália, Finlândia, França, Irlanda, Holanda, Portugal e Reino Unido surgem no *cluster 4*, onde a desfamiliarização é moderada; os países nórdicos (Dinamarca, Suécia e Noruega) surgem no *cluster 3*, onde a desfamiliarização é ativamente encorajada (desfamiliarização forte); nos países que integram o *cluster 2* a desfamiliarização é limitada, ou seja, é suportada apenas parcialmente (encontram-se neste grupo países como a Áustria, a Bélgica e a Alemanha) e, finalmente, no *cluster 1*, onde a desfamiliarização é mais fraca, surgem países como a Grécia, Itália e Espanha (Cho, 2014).

Finalmente, uma breve referência à proposta de Sylvia Walby (2009). A autora identifica quatro domínios institucionais para analisar o ‘género’ – economia, política, violência e sociedade civil – e distingue duas formas e variedades de regimes de ‘género’: o privado (pré-moderno) e o público (moderno). Enquanto no primeiro a

---

<sup>57</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] the dichotomy between liberal and coordinated economies is a poor guide to variation in an outcome which is profoundly important for women’s economic autonomy” (Mandel e Shalev, 2009: 174).

<sup>58</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] defamilization is a concept that is concerned with women’s independence, their economic disadvantage resulting from their caring responsibilities to promote employment. Defamilization can be used to assess how far welfare states facilitate women’s autonomy to participate in the labour market and their freedom from family dependence” (Lister, 1997 *apud* Cho, 2014: 445).

<sup>59</sup> Em inglês: “Organisation for Economic Co-operation and Development” (OECD).

mulher surge relativamente confinada ao espaço doméstico/privado, no segundo as mulheres não estão tão limitadas e podem entrar na esfera pública do emprego, educação e política.

Considerando o domínio económico, que é o que mais interessa para a nossa análise, a autora refere que no regime de género doméstico o trabalho das mulheres “não é trabalho assalariado livre, em vez disso é organizado dentro de uma teia de relações não mercantis em casa” (Walby, 2009: 260)<sup>60</sup>. Já no regime de ‘género’ público, o trabalho das mulheres é organizado como trabalho assalariado livre e esta é a principal distinção entre as duas formas, que tendem a coexistir em períodos de transição (Walby, 2009: 260). Dentro do regime (público), é importante diferenciar a forma neoliberal da forma social-democrata. A este respeito, e mais uma vez cingindo a análise ao domínio económico, a principal distinção entre as duas formas prende-se com as diferenças nas relações de emprego e no nível de provisão do estado social (Walby, 2009: 263). Nas palavras da autora, “as relações de emprego podem ou não ser reguladas para promover a igualdade de género” e “o estado pode providenciar bem-estar ou não” (Walby, 2009: 263)<sup>61</sup>. Os Estados Unidos surgem, neste domínio, como um exemplo da forma neoliberal, com os mecanismos do mercado a regularem a prestação dos serviços necessários às mulheres empregadas (como por exemplo no que respeita ao cuidado das crianças) enquanto os países nórdicos (a Suécia, a Noruega, a Finlândia e a Dinamarca) surgem como exemplo da forma social-democrata, marcada por um forte desenvolvimento dos serviços públicos, nomeadamente em relação ao cuidado das crianças – aumentando assim a capacidade da mulher aceder ao trabalho remunerado. Depois, há ainda países que reúnem características das duas formas, como o Reino Unido (Walby, 2009: 263, 409).

Na perspetiva da mesma autora, o desenvolvimento dos regimes de ‘género’ é afetado, em qualquer país, por influências internacionais e regionais. Entre essas influências encontram-se: 1) as hegemonias globais e regionais (como os blocos da UE e dos Estados Unidos, por exemplo); e 2) vagas globais da sociedade civil e políticas (instituições globais emergentes, redes, etc.) (Walby, 2009: 264). Por outro lado, partindo da análise de quatro países (USA, Suécia, Reino Unido e Irlanda), a autora

---

<sup>60</sup> Tradução livre da autora. No original: “is not free wage labour, but is organized instead under tie non-market relations in the household” (Walby, 2009: 260).

<sup>61</sup> Tradução livre da autora. No original: “employment relations may be democratically regulated to promote gender equality or not. The state may provide welfare or it may not” (Walby, 2009: 263).



analisa alguns aspetos relacionados com a modernização dos regimes de ‘género’ e encontra algumas tendências que se verificam quer nos países que se enquadram na forma liberal quer na forma social-democrata, nomeadamente: a) aumento do peso do emprego feminino; b) aumento da filiação em sindicatos das mulheres; c) aumento da feminização dos assentos parlamentares e d) aumento da legislação relacionada com a violência dos homens contra as mulheres (Walby, 2009: 411).

De qualquer forma, de acordo com Walby, a economia parece ser “o primeiro domínio a mudar em direção a uma forma mais pública, com o aumento do emprego das mulheres a ocorrer antes de qualquer outra alteração nos restantes domínios” (Walby, 2009: 263)<sup>62</sup>. Esta situação é, aliás, bem elucidada pelo caso da Suécia, onde o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho conduziu a uma maior representação formal das mulheres na política e na sociedade civil – e que, posteriormente, se repercutiu no aumento dos serviços públicos ligados às necessidades das mulheres (como o cuidado das crianças financiado publicamente) e na integração de medidas promotoras da igualdade na regulação do emprego (Walby, 2009: 412).

O impacto das políticas públicas na redução das desigualdades de ‘género’ tem vindo, contudo, a ser questionado em vários estudos. Mandel e Semyonov (2006), por exemplo, com base nos estudos que desenvolvem relativamente a 22 países, argumentam que “os Estados de bem-estar social desenvolvidos facilitam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho mas não a posições poderosas e desejáveis” (Mandel e Semyonov, 2006: 1910)<sup>63</sup> e Korpi *et al.* (2013) chamam a atenção para os diferentes efeitos das políticas públicas em diferentes grupos de mulheres, alegando que os efeitos das políticas familiares nos países ocidentais são sobretudo visíveis entre as mulheres que não têm educação universitária (Korpi *et al.*, 2013: 28). De qualquer modo, no contexto do nosso trabalho, importa apenas salientar que, para estes autores, na análise das desigualdades, a participação das mulheres na força de trabalho é tida como um indicador importante (Korpi *et al.*, 2013).

---

<sup>62</sup> Tradução livre da autora. No original: “in several cases the economy is the first domain to shift towards a more public form, with an increase in women’s employment before any changes in other domains” (Walby, 2009: 263).

<sup>63</sup> Tradução livre da autora; no original: “developed welfare states facilitate women’s access into the labor force but not into powerful and desirable positions” (Mandel e Semyonov, 2006: 1910).

#### 4. Operacionalização da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho à luz das principais correntes teóricas

Operacionalizar a igualdade no mercado de trabalho, se entendida como uma divisão equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores laborais, não é um exercício linear nem simples. O trabalho apresentado nas secções anteriores permite, contudo, para já e sem grande dificuldade, identificar dois dos principais subdomínios ou subdimensões da igualdade entre mulheres e homens no MT: uma relacionada com a participação formal na força de trabalho, a outra relacionada com as questões salariais. No entanto, há um conjunto alargado de estudos que, talvez de uma forma mais dispersa, tem vindo a discutir outras componentes deste fenómeno, mobilizando para discussão outros aspetos importantes relacionados, nomeadamente, com a igualdade no acesso a cargos de chefia e poder. Para Walby (2009: 306), a proporção de mulheres em cargos de chefia e liderança é inclusive um dos indicadores de desigualdade de ‘género’ mais inequívocos<sup>64</sup>. Nos anos mais recentes, esta questão tem estado na origem de um aceso debate, não só em torno das vantagens e inconvenientes decorrentes do sistema de imposição de quotas para as mulheres, mas também em torno das dificuldades em obter resultados positivos quando a imposição de quotas é implementada no campo da decisão económica (ver, por exemplo, o relatório “Women in the boardroom: a global perspective”<sup>65</sup>; Seierstad e Opsahl, 2010; Bertrand *et al.*, 2014<sup>66</sup>; Seierstad *et al.*, 2015; Landfords e Berglund, 2015; Holst e Kirsch, 2016). Os obstáculos que dificultam e/ou impedem o acesso das mulheres às posições mais elevadas nas organizações têm surgido na literatura sob a designação ‘tetos de vidro’ (Smith *et al.*, 2012) e também vários estudos, de forma mais ou menos explícita, aludem

---

<sup>64</sup> Nas palavras de Walby: “os indicadores que mais inequivocamente indicam a desigualdade de género incluem a proporção de mulheres nos cargos mais elevados” (Walby, 2009: 306) – tradução livre da autora; no original: “Indicators that more unequivocally indicate gender inequality include the proportion of women in top jobs” (Walby, 2009: 306).

<sup>65</sup> Disponível em <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-ccg-women-in-the-boardroom-a-global-perspective4.pdf> [16 de junho de 2015].

<sup>66</sup> Estes dois trabalhos estão relacionados com a situação na Noruega. Este último, por exemplo, procura dar conta do impacto da imposição legal de quotas na Noruega e dos desafios com que as mulheres continuam a confrontar-se. Também a propósito deste país, e apenas como curiosidade, em maio de 2015 era referido num artigo de jornal: “oito anos depois de introduzida a lei da igualdade de género nos conselhos de administração, não existe nenhuma mulher CEO nas 60 maiores empresas do país”. Tradução livre da autora; no original: “eight years after Norway introduced the law on gender equality in boardrooms, there are zero female CEOs in the country’s 60 largest companies”. Disponível em <http://www.nordiclabourjournal.org/artikler/forskning/article.2015-05-20.3011019632> [16 de junho de 2015].

a esta temática (ver Albrecht *et al.*, 2003 sobre a Suécia ou Arulampalam *et al.*, 2006 e Christofides *et al.*, 2010 sobre a Europa). Joan Acker (2009), por exemplo, discute os benefícios da existência de um maior equilíbrio no topo das organizações, referindo inclusive que “quebrar o teto de vidro pode contribuir para objetivos de igualdade de género mais gerais” (Acker, 2009: 200)<sup>67</sup>. Ainda dentro deste tema, a liderança empresarial e o empreendedorismo têm também vindo a ganhar terreno no debate académico e político e os estudos sobre as mulheres empresárias – que remontam à década de 80 (Goffe e Scase, 1985)<sup>68</sup> e que têm vindo a ser alvo de um interesse crescente – mostram que as dificuldades e a invisibilidade das mulheres empresárias não são fenómenos raros nem ultrapassados (Achtenhagen e Tillmar, 2013: 4). Este é, aliás, um assunto que permanece na ordem do dia em alguns dos países mais vanguardistas da atualidade. Veja-se, por exemplo, Bennett e Dann (2000), que analisam a situação da Austrália comparativamente ao Reino Unido e aos Estados Unidos e Achtenhagen e Tillmar (2013), cuja análise incide sobre os países Nórdicos<sup>69</sup>.

Traçar um quadro geral das desigualdades laborais e aferir as condições de trabalho das mulheres obriga também, em nosso entender, a mobilizar para análise um conjunto de outras questões frequentemente discutidas na literatura, e às quais as mulheres são particularmente vulneráveis: a instabilidade laboral, a precariedade ou ainda o risco de exclusão social (ver, por exemplo, European Commission, 2012: 34; Antunes, 2013; Nunes *et al.*, 2016). Apesar de desempenharem um papel central na atividade económica, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem vindo a ocorrer num cenário de crescente fragilização da relação laboral. Antunes, por exemplo, argumenta que o “aumento expressivo do trabalho feminino no interior da classe trabalhadora, em escala mundial” tem vindo a ocorrer “no universo do trabalho precarizado, subcontratado, terceirizado, *part time*, etc., com salários geralmente mais

---

<sup>67</sup> Tradução livre da autora. No original: “breaking the glass ceiling can contribute to more general gender equality goals” (Acker, 2009: 200).

<sup>68</sup> De acordo com Goffe e Scase, “as mulheres como empresárias independentes e a sua colocação em diferentes domínios de produção reflete a posição das mulheres no mercado de trabalho em geral” (Goffe e Scase, 1985: 274 *apud* Achtenhagen e Tillmar, 2013). Tradução livre da autora, no original: “women as independent entrepreneurs and their placement into different fields of production reflect the position of women in the labor market in general” (Goffe e Scase, 1985: 274 *apud* Achtenhagen e Tillmar, 2013).

<sup>69</sup> O acesso ao capital é um dos principais problemas das mulheres empreendedoras. O “Económico”, por exemplo, avançava que “[e]las recebem apenas 4% do total dos empréstimos e 7% do venture capital. Com o objectivo de partir o chamado tecto de vidro que impede as mulheres de chegar ao topo das empresas foi criada a The Women Presidents’ Organization que representa empresas de mais de um milhão de dólares”. Disponível em <http://videos.sapo.pt/zKqj3RDiTvWkTSBKnmMFT> [09 de setembro de 2016].

baixos” (Antunes, 2013: 192). No que concerne à situação portuguesa, Casaca (2012) argumenta que as mulheres “estão frequentemente privadas de condições de emprego e de trabalho dignas, de segurança económica e da estabilidade necessária ao controlo das suas vidas” (Casaca, 2012: 2) e o emprego a tempo parcial, não obstante facilitar a articulação entre a atividade profissional e as responsabilidades domésticas e familiares, é uma modalidade de trabalho tendencialmente marcada por baixos salários e pela precariedade contratual, o que não só dificulta a independência económica das mulheres – pois são elas quem mais está exposto a este tipo de contrato – como contribui, dessa forma, para a “reprodução do modelo tradicional (assimétrico) das relações de género” (Casaca, 2012: 35, 42).

De facto, a deterioração das condições de trabalho associada aos vínculos contratuais parciais e temporários impregna de instabilidade e de incerteza a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras que a ele estão sujeitos e constitui um dos grandes flagelos sociais da atualidade – como aliás reforça o seguinte excerto de um relatório da Comissão Europeia:

A flexibilidade interna, conseguida através dos contratos temporários, trabalho a tempo parcial e baixos salários, protegeu muitas economias de performances ainda piores no mercado de trabalho mas, ao mesmo tempo, deu origem ao fenómeno ‘in-work poverty’. Na União Europeia hoje, 8,4% dos trabalhadores vivem abaixo da linha de pobreza (European Commission, 2012: 34)<sup>70</sup>.

Estes trabalhos demonstram que as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho não se esgotam nos diferentes níveis de participação no mercado de trabalho nem nos diferenciais salariais. A questão do acesso a cargos de chefia e liderança bem como as condições laborais surgem como subdomínios/subdimensões igualmente relevantes que devem por isso ser tidos também em conta quando se ambiciona estudar a desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho enquanto fenómeno holístico composto por múltiplas disparidades, variadas, heterogéneas e, por vezes, contraditórias – e cuja apreensão e medição é possível a partir de diferentes indicadores estatísticos. Como veremos no capítulo seguinte, no entanto, esse não é um exercício nem fácil nem simples porque além de não haver um procedimento padrão para a sua medição, este é um assunto que não é unanime e carece de mais investigação.

---

<sup>70</sup>Tradução livre da autora. No original: “Internal flexibility, through the use of temporary contracts, part-time work and low wages, has shielded many economies from even worse labour market performances but, at the same time, it has given rise to the phenomenon of ‘in-work poverty’. In the EU today, 8.4 % of workers live below the poverty line” (European Commission, 2012: 34).

## 5. Síntese

O trabalho realizado deixou claro que o fenómeno da desigualdade no MT pode ser analisado de diferentes perspetivas e com diferentes abordagens. Os argumentos usados para a explicar são tão diversos quanto os posicionamentos teóricos que lhes subjazem.

O percurso havido entre as perspetivas mais remotas que olhavam a desigualdade essencialmente como resultado das diferenças de capital humano entre mulheres e homens (de base neoclássica) e as perspetivas mais recentes, quer institucionais quer de raiz neoclássica, têm permitido explorar novas possibilidades e fazem desta uma temática interessante e plena de atualidade. A resposta à questão com que iniciamos o capítulo não está, portanto, fechada.

Ao longo do capítulo verificou-se também que a igualdade entre mulheres e homens no emprego tem vindo a ser considerada uma dimensão central nas principais correntes de análise que procuram explicar as diferenças entre os países, nomeadamente em termos de Estado de bem-estar social – de acordo com as propostas, nomeadamente, de Esping-Andersen (1990), Korpi (2000) e Esping-Andersen (2009) – e de regime de sexo/género, como preconizado por exemplo por Walby (2009). Praticamente em todas as propostas analisadas surgem indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho e pode, por isso, afirmar-se que as questões da igualdade ligadas ao mercado de trabalho parecem ter força suficiente para ajudar a caracterizar e a diferenciar os países em termos de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género. No entanto, taxas mais altas de participação feminina no mercado de trabalho podem não coincidir com situações de maior equilíbrio, por exemplo, no acesso a cargos de chefia e liderança, nos salários ou nas condições laborais.

De qualquer modo, fica claro que a desigualdade no MT é uma dimensão chave no estudo das desigualdades entre mulheres e homens, que tem vindo a adquirir uma importância crescente e uma visibilidade social cada vez mais significativa ao longo das últimas décadas. As contribuições apresentadas nas secções 2 e 3 em conjugação com um leque mais alargado de estudos, mobilizados na secção 4, permitem caracterizar a desigualdade entre mulheres e homens no MT como um fenómeno holístico, composto por múltiplas disparidades, variadas, heterogéneas e por vezes contraditórias, passível de ser olhado e estudado através de perspetivas diferenciadas que, contudo, acabam geralmente por se cingir a um número limitado de subdimensões de análise. As mais frequentes, tanto quanto foi possível apurar com base no trabalho até agora apresentado,

parecem estar relacionadas com a participação no mercado de trabalho, com os salários, com o acesso a cargos de chefia e liderança e com as condições laborais.

No próximo capítulo analisam-se as principais correntes que procuram estudar a (inter)relação da desigualdade entre mulheres e homens no MT e a *performance* dos países pelo que também teremos oportunidade de, nesse contexto específico, discutir a forma como a desigualdade laboral tem vindo a ser definida e operacionalizada, complementando, portanto, o trabalho até aqui apresentado.



## CAPÍTULO II

### A igualdade no mercado de trabalho e a *performance* dos países: estado da arte

#### 1. Introdução

A relação entre o crescimento económico e a igualdade entre mulheres e homens é talvez um dos assuntos mais marcantes e debatidos da atualidade, quer em termos políticos quer nas ciências sociais. O debate sobre o impacto das políticas públicas na vida das mulheres tem estado em cima da mesa no seio de diversas organizações não-governamentais que, de forma mais ou menos direta e mais ou menos sistemática, têm vindo a pressionar os governos nacionais de vários países a tornarem-se mais ativos na promoção de políticas que almejem reduzir as desigualdades (Forsythe *et al.*, 2000). Ao mesmo tempo, diversas instituições internacionais poderosas, como o Banco Mundial, as Nações Unidas ou a União Europeia, debruçam-se também sobre esta temática cuja importância e pertinência levou inclusive os estudos feministas a criar um campo de análise específico para tratar a questão das desigualdades de género e o desenvolvimento (Forsythe *et al.*, 2000: 573).

A literatura mais relevante que procura estudar a inter-relação da igualdade e do crescimento assenta num conjunto diversificado de estudos empíricos que tendem a ser guiados por diferentes abordagens, quase nunca diretamente assumidas e raramente clarificadas (Forsythe *et al.*, 2000). Assim, e tendo em conta sobretudo as contribuições de Forsythe *et al.* (2000), de Berik *et al.* (2009) e de Braunstain (2011), este capítulo começa, na secção seguinte, por fazer o enquadramento conceptual da temática através da identificação e caracterização sucinta das abordagens mais comuns – a abordagem neoclássica da modernização (2.1); a tese de Boserup (2.2); e ainda uma terceira abordagem, mais intrincada nos estudos feministas (2.3) e com breves incursões por várias correntes: a) as mulheres no desenvolvimento, b) género e desenvolvimento e c) feminismo crítico. A secção 3 é dedicada à revisão da literatura e dos estudos empíricos que, a nível internacional, se têm debruçado sobre o estudo da (inter)relação crescimento-igualdade, destacando o papel de alguns indicadores. São ainda discutidos



os conceitos de crescimento, desenvolvimento e *performance*, na secção 4, e na secção 5 são sintetizadas as principais ilações deste capítulo.

## **2. Enquadramento conceptual: principais abordagens usadas no estudo da (inter)relação crescimento-igualdade**

### 2.1 – Abordagem neoclássica da modernização

“A desigualdade de género é má para o crescimento económico”  
(Braunstain, 2011)<sup>71</sup>

A abordagem neoclássica da modernização (ou abordagem *mainstream*) considera que “o crescimento económico tende a promover uma maior igualdade entre os homens e as mulheres” (Forsythe *et al.*, 2000: 580)<sup>72</sup> e, recorrendo ao argumento da eficiência (Braunstain, 2011), procura demonstrar que as desigualdades entre mulheres e homens são prejudiciais ao crescimento económico. Para validar os seus argumentos socorre-se dos efeitos<sup>73</sup> da igualdade no crescimento, documentados quer na literatura quer num conjunto alargado de estudos empíricos, e entende a desigualdade de ‘género’ e a discriminação como ineficientes “porque elas não maximizam a capacidade produtiva” (Braunstain, 2011: 57)<sup>74</sup>. Assenta, portanto, no pressuposto de que as desigualdades tendem a reduzir-se com a industrialização e com o crescimento económico. Nesta linha de argumentação é possível identificar duas ideias distintas, bem elucidativas da complexidade da relação entre estes dois conceitos, e para as quais talvez seja pertinente chamar a atenção: se, por um lado, se argumenta que uma maior igualdade conduz ao crescimento, por outro lado, simultaneamente, considera-se que é o crescimento económico que tende a promover um maior nível de igualdade.

Inspirando-se na teoria económica neoclássica – segundo a qual as diferenças entre mulheres e homens (no emprego, nos salários, na vulnerabilidade à pobreza) resulta em primeiro lugar dos diferenciais no capital humano (como a educação, as competências, o tempo de participação na força de trabalho), que acabam por desaparecer ao longo do

---

<sup>71</sup> Tradução livre da autora: no original: “gender inequality is bad for economic growth” (Braunstain, 2011).

<sup>72</sup> Tradução livre da autora. no original: “economic growth is likely to promote greater equality between men and women” (Forsythe *et al.*, 2000: 580).

<sup>73</sup> Esta visão remete para os efeitos diretos da igualdade no crescimento – quer em termos macroeconómicos quer em termos microeconómicos – e também para os seus efeitos indiretos (aquilo que Braunstain (2011) denomina externalidades).

<sup>74</sup> Tradução livre da autora. No original: “gender inequality and discrimination are inefficient because they do not maximize productive capacity” (Braunstain, 2011: 57).

tempo (Forsythe *et al.*, 2000) – esta perspetiva argumenta que, na esfera macroeconómica, limitar ou impedir o acesso das mulheres à educação, ao emprego ou a outras oportunidades económicas “limita o grupo de potenciais trabalhadores e inovadores” (Braunstain, 2011: 54)<sup>75</sup> e “retira da economia um conjunto produtivo chave” (efeitos macroeconómicos) (Braunstain, 2011: 54)<sup>76</sup>. Consequentemente, os avanços na educação são vistos como um meio eficaz para reduzir as desigualdades no emprego e nos salários entre mulheres e homens (Forsythe *et al.*, 2000: 575).

Para Braunstain (2011: 57), a base teórica desta abordagem advém da confiança neoclássica nos mecanismos do mercado. Nesta perspetiva, o crescimento económico é, em si, considerado um dos mecanismos mais efetivos para eliminar a discriminação e as desigualdades entre mulheres e homens (Forsythe *et al.*, 2000) – que tendem a esvanecer-se (automaticamente, diria eu) ao longo do processo de crescimento económico. Esta abordagem tem subjacente a ideia de que os custos adicionais para os agentes que adotam práticas discriminatórias (como o pagamento de salários mais altos aos grupos privilegiados) geram simultaneamente oportunidades e benefícios para outros agentes (e que passam, por exemplo, pela possibilidade de contratar os grupos discriminados com salários mais baixos) e, a longo prazo, as práticas disruptivas acabam por se diluir no processo de autorregulação do mercado (Forsythe *et al.*, 2000). O crescimento económico é assim assumido como indicativo do processo de modernização das sociedades e, de acordo com Forsythe *et al.* (2000), é possível fazer um paralelo entre esta literatura económica e a teoria sociológica da modernização. Para Forsythe *et al.* (2000: 575) “[e]sta abordagem na literatura económica pode estar relacionada com perspetivas teóricas sociológicas que enfatizam a erosão gradual das desigualdades sociais enraizadas nas características atribuídas”<sup>77</sup>.

A abordagem neoclássica da modernização sustenta-se num conjunto diversificado de estudos empíricos que tem vindo a argumentar que a discriminação das mulheres e a desigualdade de ‘género’ são práticas ineficientes porque: 1) contribuem para o aumento da fertilidade; 2) reduzem o investimento na geração seguinte em termos de

---

<sup>75</sup> Tradução livre da autora. No original: “limits the pool of potential workers and innovators” (Braunstain, 2011: 54).

<sup>76</sup> Tradução livre da autora. No original: “robs economies of a key productive asset” (Braunstain, 2011: 54).

<sup>77</sup> Tradução livre da autora. No original: “this approach in the economic literature can be linked to sociological theoretical perspectives emphasizing the gradual erosion of social inequalities rooted in ascribed characteristics.” (Forsythe *et al.*, 2000: 575).

capital humano, dada a associação positiva entre a educação das mulheres, o seu acesso ao rendimento e o bem-estar das crianças; 3) “restringe o crescimento da produtividade do agregado doméstico”<sup>78</sup>; e 4) uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e nos governos está negativamente correlacionada com a corrupção (Braunstein, 2011: 54, 59).

Apesar de reconhecer que a intervenção pública pode ser necessária, pontualmente, para remover eventuais barreiras discriminatórias (Forsythe *et al.*, 2000), a perspetiva em foco vê normalmente a desigualdade e a discriminação como ineficiências, cuja correção ocorrerá com o crescimento das economias, e aponta duas razões passíveis de as explicar: “porque as instituições são ‘rígidas’ no sentido em que falham na resposta às mudanças dos incentivos económicos” (...) “ou por causa das falhas de mercado” (Braunstein, 2011: 57)<sup>79</sup> – como, aliás, bem demonstra Braunstein (2011) na sua breve incursão pelos modelos de crescimento neoclássicos mais proeminentes (modelo de longo prazo de Robert Solow e modelo da nova teoria do crescimento económico, nos quais a igualdade é encarada como um fator exógeno).

Há quem argumente que esta é a perspetiva adotada por organizações internacionais como o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial (Forsythe *et al.*, 2000; Berik *et al.*, 2009; Braunstein, 2011). As implicações políticas desta abordagem são, por conseguinte, da maior importância pois ela serve de ancoragem à proliferação e disseminação de um conjunto de políticas que procuram estimular a competitividade dos mercados, por via da liberalização e da privatização, e que se tornaram predominantes praticamente em todo o mundo nos últimos anos (Forsythe *et al.*, 2000: 580; Berik *et al.*, 2009: 4). Recorde-se que o Banco Mundial, por exemplo, tem vindo a liderar um conjunto de reformas políticas e económicas importantes, sobretudo nos países em desenvolvimento, e cujo plano de ação para a igualdade de ‘género’ foi erigido sob a máxima “a igualdade de género é economia inteligente” (em inglês: “gender equality is smart economics”) (Berik *et al.*, 2009: 4; Braunstein, 2011: 54; Banco Mundial, 2011<sup>80</sup>).

---

<sup>78</sup> Tradução livre da autora. No original: “restrict household productivity growth” (Braunstein, 2011: 54, 59).

<sup>79</sup> Tradução livre da autora. No original: “because institutions are “sticky” in the sense of failing in the response to changing economic incentives (...) or because of market failures” (Braunstein, 2011: 57).

<sup>80</sup> O Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012: Igualdade de Género e Desenvolvimento (Banco Mundial, 2011) refere que a igualdade de ‘género’ é importante não só por ser um objetivo fundamental

Esta abordagem, hegemónica, não é imune a críticas e Berik *et al.* (2009: 4) consideram que “[o] conceito dominante de competitividade não reconhece a incorporação social dos mercados e que o seu funcionamento reproduz as desigualdades de poder e as normas sociais que estão inscritas nessas instituições”<sup>81</sup>. Além disso, argumentam que esta perspetiva enfatiza sobretudo a igualdade de oportunidades no seu sentido mais formal. Assim, ao reportar essencialmente à igualdade na lei, acaba por encarar “a remoção das barreiras legais à participação das mulheres no mercado de trabalho e acesso aos direitos à terra” como medidas suficientes para alcançar a igualdade de ‘género’ (Berik *et al.*, 2009: 5) – o que, em certa medida, acaba por justificar a relutância na promoção da igualdade de resultados (por se considerar que “prejudicaria a eficiência”) (Berik *et al.*, 2009: 4)<sup>82</sup>.

Outra crítica que tem sido apontada a esta perspetiva radica na visão de modernização que lhe subjaz e que vê a desigualdade como característica das sociedades pré-industriais e não como uma característica ou um problema das sociedades industriais ou de rendimento elevado (Berik *et al.*, 2009).

Numa última nota, dar conta de que há também quem alegue que esta perspetiva não leva em consideração os efeitos microeconómicos da desigualdade, ou seja, não tem em conta que o trabalho não pago das mulheres restringe a sua participação no mercado de trabalho, contribuindo para a segregação ocupacional e também para os diferenciais salariais (Berik *et al.*, 2009: 5) e que, em determinadas circunstâncias, pode ser a desigualdade a favorecer e a estimular o crescimento.

## 2.2 – A tese de Boserup

Boserup, com o livro “Woman's Role in Economic Development”, publicado em 1970, apresentou, de forma pioneira, uma visão geral do papel das mulheres no processo de desenvolvimento económico (Beneria e Sen, 1981: 279) e o seu trabalho veio inclusive a inspirar a ‘década para as mulheres’ das Nações Unidas (1976-1986) (Boserup, 2007[1970]). Em linhas gerais, a tese de Boserup defende a existência de uma relação

---

de desenvolvimento por direito próprio mas também por ser uma forma de economia inteligente, capaz de aumentar a produtividade, melhorar os resultados de desenvolvimento para a próxima geração e tornar as instituições mais representativas.

<sup>81</sup> Tradução livre da autora. No original: “the mainstream concept of competition does not recognize the social embeddedness of markets and that their operation reproduces the power inequalities and social norms that are inscribed within these institutions.” (Berik *et al.*, 2009: 4).

<sup>82</sup> Tradução livre da autora. No original: “it would undermine efficiency” (Berik *et al.*, 2009: 4).

curvilínea entre o crescimento económico e o estatuto das mulheres. Quer isto dizer que o crescimento económico é caracterizado pelo aumento da desigualdade entre mulheres e homens nas suas fases iniciais e que esta começa a reduzir-se assim que os países alcancem um determinado nível de crescimento (Forsythe *et al.*, 2000).

De acordo com Forsythe *et al.* (2000), no contexto desta perspetiva, a situação inicial de desigualdade é revertida graças às outras consequências produzidas pelo crescimento económico e cujo impacto, positivo, acaba, a longo prazo, por se evidenciar e corrigir o *gap* inicial<sup>83</sup>. Esta abordagem comunga da visão de S. Kuznets<sup>84</sup> sobre as desigualdades de rendimento e o crescimento económico. Apesar de posteriormente refutada, a tese de Kuznets, que emergiu por volta de 1955, defendia a ideia de que as desigualdades sociais crescem nas fases iniciais de desenvolvimento económico dos países, depois estabilizam e só posteriormente, numa fase mais tardia do decurso da industrialização e do crescimento económico, diminuem (Kuznets, 1955; Eli da Veiga, 2005; Piketty, 2014: 13-15).

A contribuição da análise de Boserup reveste-se de particular importância: chama a atenção dos decisores políticos para a importância e o papel das mulheres no crescimento económico; identifica as mulheres como atores cruciais para o sucesso (ou fracasso) de estratégias alternativas de crescimento e apela ao reconhecimento das atividades não mercantis ligadas à subsistência, à economia informal ou ao trabalho doméstico (Forsythe *et al.*, 2000: 577). Enfatiza, desta forma, que o crescimento económico “não é a única variável que configura a participação das mulheres no mercado de trabalho e a posição geral em relação aos homens”. As tradições culturais são igualmente importantes e devem ser tidas em conta pois “o desenvolvimento rápido é propenso a ser particularmente acompanhado por maior rigidez nos países com tradição de arranjos institucionais patriarcais” (Forsythe *et al.*, 2000: 576)<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> Os autores apontam como exemplo o aumento da intolerância à discriminação, o aumento da pressão para as mulheres terem um emprego por questões relacionadas com o orçamento familiar ou ainda um maior acesso à educação (Berik *et al.*, 2009: 576).

<sup>84</sup> Simon Smith Kuznets foi um economista russo que recebeu o prémio nobel em 1971.

<sup>85</sup> Traduções livres da autora. No original: “is not the sole variable shaping women’s labor-force participation and overall standing relative to men”; “rapid development is particularly likely to be accompanied by greater gender rigidity in countries with a tradition of patriarchal institutional arrangements” (Forsythe *et al.*, 2000: 576).

A preocupação em conciliar o desenvolvimento com a redução das desigualdades, garantindo que se “aumenta a probabilidade de sucesso dos próprios esforços de desenvolvimento” (Forsythe *et al.*, 2000: 576)<sup>86</sup> fez com que esta abordagem fosse também reconhecida pelo Banco Mundial como uma componente a ter em conta nos esforços de desenvolvimento (Forsythe *et al.*, 2000: 577). Ao longo do tempo, vários estudos empíricos têm vindo a testar a relação curvilínea entre a desigualdade e o desenvolvimento económico dos países (Forsythe *et al.*, 2000: 577) mas, como veremos, os resultados não são conclusivos e o debate permanece aceso e em aberto.

A tese de Boserup coincide com as reivindicações das ‘mulheres no desenvolvimento’ (WID)<sup>87</sup>, uma abordagem que argumenta que o crescimento económico apenas promove a igualdade entre mulheres e homens depois de haver intervenção por parte dos decisores políticos. É por via dessas intervenções que os enviesamentos de ‘género’ que acompanham e caracterizam as fases iniciais de crescimento económico serão corrigidos e eliminados. Como? Através, por exemplo, da implementação de programas dirigidos às mulheres, da promoção da educação, ou de alterações instituídas por via legislativa (Berik *et al.*, 2009; Canan, 2012).

### 2.3 – Abordagens feministas (as mulheres no desenvolvimento, género e desenvolvimento, feminismo crítico)

De acordo com Seguino (2013: 1), “[a]s origens da agenda de pesquisa de género e macroeconomia podem ser atribuídas ao desenvolvimento de três vertentes de pesquisa no campo emergente da macroeconomia feminista”<sup>88</sup>. Uma das vertentes que a autora identifica prende-se com o início do estudo, na década de 80, do impacto das políticas macroeconómicas, sob a forma de programas estruturais de ajustamento, no bem-estar das mulheres em termos absolutos e relativos (coincidente, portanto, com a abordagem das mulheres no desenvolvimento – WID) e que acabou por espoletar um conjunto de críticas que estiveram na origem de outras abordagens, com enfoques diferentes,

---

<sup>86</sup> Tradução livre da autora. No original: “enhance the likelihood of success of the development efforts themselves”(Forsythe *et al.*, 2000: 576).

<sup>87</sup> WID significa ‘Women In Development’ (em português: ‘Mulheres no Desenvolvimento’).

<sup>88</sup> Tradução livre da autora. No original: “The origins of the gender and macroeconomics research agenda can be traced to the development of three strands of inquiry in the emerging field of feminist macroeconomics” (Seguino, 2013: 1).

nomeadamente, a abordagem ‘género e desenvolvimento’ (GAD)<sup>89</sup> e o feminismo crítico<sup>90</sup>.

A perspetiva WID assenta na ideia (errónea) de que as desigualdades são estáticas e inócuas e as críticas entretanto surgidas apontam nesse sentido: 1) descarta que o impacto das políticas públicas se faz sentir de forma diferenciada em diferentes grupos de mulheres; 2) não considera hipotéticos efeitos negativos das medidas que são adotadas com o intuito de melhorar o estatuto das mulheres (e que, na prática, podem acabar por induzir o seu agravamento ou por conduzir à criação de novos problemas); 3) ignora que, mesmo que sob novas formas, as mulheres podem continuar a experienciar a subordinação e a desigualdade; 4) não leva em consideração a persistência de práticas e normas de relações de género na construção institucional (Forsythe *et al.*, 2000: 578).

É neste contexto, de crítica ao WID, que surge a abordagem GAD<sup>91</sup>, propondo como alternativa “entender o lugar e as consequências das relações de género”, numa perspetiva ampla que abarque “a construção da totalidade das normas, práticas e instituições sociais que regem a desigualdade de género” (Forsythe *et al.*, 2000: 578)<sup>92</sup>. Este movimento veio enfatizar o carácter contínuo de vulnerabilidade das mulheres ao longo do processo de desenvolvimento económico e, questionando a capacidade dos programas para as mulheres no desenvolvimento (WID) alcançarem a equidade e a igualdade, defende a necessidade de redefinir as políticas e as estratégias tendo em conta, nomeadamente, as relações de poder entre mulheres e homens. Argumentam,

---

<sup>89</sup> GAD significa ‘Gender And Development’ (em português: ‘Género e Desenvolvimento’).

<sup>90</sup> A segunda linha de investigação identificada por Seguino decorre do contributo das correntes feministas para o estudo da alocação de recursos dentro das famílias, que veio pôr em causa a visão *mainstreaming* de que a família é um ‘sistema unitário’. A terceira prende-se com o questionamento da economia do cuidado (ou reprodução social) enquanto trabalho não pago, ignorado no rendimento nacional dos países e que dessa forma o invisibiliza, apresentando-o como não produtivo (Seguino, 2013).

<sup>91</sup> De acordo com Roberts e Soederberg (2012) esta abordagem, que surge na década de 80, procura alargar o foco da literatura, até aí muito centrada nas mulheres, integrando na análise a construção social do género e aspetos que extrapolem as relações de produção, como o trabalho não pago (Roberts e Soederberg, 2012: 954). Sublinham também que, nas últimas décadas, o Banco Mundial tem tido em consideração esta perspetiva mas, na opinião dos autores, ele permanece sobretudo comprometido com a perspetiva da eficiência, proposta por Gary Becker na década de 60, e que defende a integração das mulheres na força de trabalho por duas razões essenciais: uma é que contribui para um crescimento mais eficiente, a outra é porque promove a igualdade entre mulheres e homens (na origem desta visão está a suposição de que a divisão do trabalho pago e não pago resulta de uma escolha, feita pela família, para maximizar a utilidade – a abordagem ‘new household economics’) (Roberts e Soederberg, 2012: 954).

<sup>92</sup> Tradução livre da autora. No original: “understood broadly, in constructing the entirety of norms, practices, and social institutions governing gender inequality” (Forsythe *et al.*, 2000: 578).

portanto, que incluir as mulheres não era uma medida suficiente para corrigir as desigualdades) (Forsythe *et al.*, 2000: 577).

De acordo com Forsythe *et al.* (2000), dentro do movimento feminista, é possível diferenciar duas linhas de interpretação. A primeira (GAD) considera que:

As desigualdades entre homens e mulheres são moldadas por arranjos institucionais (tais como estruturas familiares patriarcais, práticas laborais discriminatórias e leis de propriedade) que são relativamente impermeáveis ao processo de crescimento económico (Forsythe *et al.*, 2000: 577)<sup>93</sup>.

De acordo com esta visão o crescimento económico “não tem um impacto significativo sobre o status das mulheres” (Forsythe *et al.*, 2000: 577)<sup>94</sup> e, em relação à esfera profissional, “os mercados de trabalho são caracterizados pela persistência da discriminação de género, mesmo quando as mulheres conseguem ganhos educacionais significativos” (Forsythe *et al.*, 2000)<sup>95</sup>. A segunda linha (feminismo crítico) vai um pouco mais longe: afirma que “o desenvolvimento económico exacerba as desigualdades entre mulheres e homens” e identifica vários mecanismos através dos quais “o crescimento económico leva à exclusão sistemática das mulheres”: a discriminação no emprego, a discriminação salarial, a erosão da produção doméstica e ainda a limitação das oportunidades educacionais (Forsythe *et al.*, 2000: 578)<sup>96</sup>.

Ao estudarem a inter-relação entre a desigualdade e o crescimento económico, Berik *et al.* (2009) também distinguem a abordagem *mainstream*, que, no entender das autoras, coloca a tónica na igualdade formal, de direitos, e a abordagem feminista, a qual enfatiza a igualdade de resultados (Berik *et al.*, 2009)<sup>97</sup>. No entendimento das autoras, “a igualdade de oportunidades e a igualdade de resultados estão intimamente relacionadas, de tal forma que a desigualdade sistemática nos resultados conduz à

---

<sup>93</sup> Tradução livre da autora. No original: “inequalities between men and women are shaped by institutional arrangements (such as patriarchal family structures, and discriminatory labor practices and property laws) that are relatively impervious to the process of economic growth” (Forsythe *et al.*, 2000: 577).

<sup>94</sup> Tradução livre da autora. No original: “fails to have a significant impact on the status of women” (Forsythe *et al.*, 2000: 577).

<sup>95</sup> Tradução livre da autora. No original: “labor markets are characterized by a persistence of gender discrimination, even when women make significant educational gains” (Forsythe *et al.*, 2000).

<sup>96</sup> Tradução livre da autora. No original: “economic development exacerbates inequalities between women and men”; “economic growth leads to the systematic exclusion of women” (Forsythe *et al.*, 2000: 578).

<sup>97</sup> A igualdade de *outcomes* (resultados) é uma abordagem entendida amplamente que procura abranger profissões, atividades e recursos, incluindo rendimento e ativos (Berik *et al.*, 2009: 5). Tradução livre da autora, no original: “seek equality of outcomes, broadly understood to encompass occupations, activities, and resources, including income and assets” (Berik *et al.*, 2009: 5).



desigualdade de poder e, por conseguinte, à desigualdade de oportunidades” (Berik, *et al.*, 2009: 5)<sup>98</sup>.

Alertam, no entanto, que a promoção da igualdade de oportunidades por si só não é suficiente para assegurar a igualdade de resultados e que é imperativo tomar em consideração: a) o contexto, nomeadamente “a desvantagem que pode emergir da história passada e dos arranjos institucionais presentes”, b) os processos de mercado e 3) a força das normas de género (Berik *et al.*, 2009: 5). Nas palavras das autoras:

Os processos de mercado, longe de aliviarem o problema da desigualdade, podem exacerbá-lo. As normas de género estão imbuídas nos mercados de trabalho e aumentar a competitividade pode perpetuar a desigualdade de género. Por exemplo, quando entram no mercado de trabalho, muitas vezes as mulheres são pagas com salários menores do que os dos homens, partindo do pressuposto de que dependem dos homens. Atribuir aos homens o papel de chefe de família também fornece uma razão para a contratação de homens em empregos com mobilidade ascendente. As mulheres, por sua vez, são inseridas em empregos inseguros de baixa remuneração considerados adequados ao seu papel, assumido como assalariado secundário. Além disso, na ausência de política para tratar as tarefas domésticas não remuneradas das mulheres e as responsabilidades de cuidar ou os arranjos de trabalho remunerado relacionados com o trabalho cuidador, a concorrência nos mercados de trabalho é ‘arranjada’ contra as mulheres que têm dificuldade em manter níveis de envolvimento na força de trabalho iguais aos dos homens. Essas barreiras, por sua vez, levam a disparidades persistentes de género nos resultados ocupacionais e nos salários (Berik *et al.*, 2009: 5)<sup>99</sup>.

A abordagem feminista vem assim questionar e criticar a agenda neoliberal, alegando que a aposta na desregulação e na liberalização, entre outros aspetos, não só descarta o impacto de género como não leva em consideração que os efeitos produzidos por tais políticas afetam diferentemente grupos de mulheres distintos (Berik *et al.*, 2009: 6). Sem esquecer que a macroeconomia é, ela própria, uma estrutura ‘sexualizada’ (*gendered structure*)<sup>100</sup> – porque assente numa distribuição diferenciada das mulheres e

---

<sup>98</sup> Tradução livre da autora. No original: “We see equality of opportunity and equality of outcomes as closely related, such that systemic inequality in outcomes contributes to unequal power and, as a result, unequal opportunities” (Berik *et al.*, 2009: 5).

<sup>99</sup> Tradução livre da autora. No original: “Market processes, far from alleviating the inequality problem, can exacerbate it. Gender norms are embedded in labor markets, and fostering competition can perpetuate gender inequality. For example, when women enter the labor market, they are often paid less than men on the assumption that they are dependent on men. Assigning men the role of breadwinner also provides a rationale for hiring men into jobs with upward mobility. Women, in turn, are slotted into low-wage, insecure jobs considered to be fitting for their assumed role as secondary wage earner. Further, in the absence of policy to dress women’s unpaid housework and caring responsibilities or paid work arrangements that accommodate caring labor, competition in labor markets is stacked against women who have difficulty maintaining labor force attachment levels equal to those of men. These barriers, in turn, lead to persistent gender disparities in occupational outcomes and wages” (Berik *et al.*, 2009: 5).

<sup>100</sup> Apesar de ‘genderizar’ ser o neologismo mais adotado em português, usamos o termo sexualizar por entendermos ser o mais correto dado que estamos a falar de seres empíricos, identificados como homens ou como mulheres, e não de identidades.

dos homens no emprego e nos salários e num conjunto de assunções erradas e irrealistas que permanecem imbuídas nos modelos que guiam as políticas macroeconómicas (Berik *et al.*, 2009: 6) – é preciso (re)conhecer os efeitos macroeconómicos da desigualdade entre mulheres e homens (mesmo que tais efeitos possam por vezes parecer ou ser contraditórios), pois só deste modo será possível elaborar políticas eficientes passíveis de compatibilizar a igualdade com o crescimento, se necessário (Berik *et al.*, 2009).

As correntes feministas trouxeram para o debate um conjunto de outras questões importantes, nomeadamente em relação: 1) à alocação de recursos dentro das famílias, pondo em causa a visão *mainstreaming* de que a família é um ‘sistema unitário’ (Seguino, 2013: 2); 2) ao questionamento da economia do cuidado (ou reprodução social) enquanto trabalho não pago (ignorado no rendimento nacional dos países e dessa forma invisibilizado, apresentado como não produtivo) (Seguino, 2013: 2); 3) à relação entre o estatuto das mulheres e a igualdade de ‘género’ (levantando questões como: São a mesma coisa? Movem-se no mesmo sentido? As melhorias no estatuto das mulheres traduzem-se na redução das desigualdades de ‘género’?) (Forsythe *et al.*, 2000: 578)<sup>101</sup>.

### **3. Papel de alguns indicadores na relação entre igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e crescimento económico**

Por simplificação, a revisão da literatura teórica e empírica que agora se apresenta está dividida em três partes. Cada parte procura responder a uma questão-guia, formulada tendo em conta o(s) principal(ais) indicador(es) usados para aferir a igualdade entre mulheres e homens em cada um dos estudos referenciados. Procura-se, desta forma, sintetizar o estado da arte relativa ao estudo da relação entre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e o crescimento económico considerando: os estudos que analisam sobretudo a participação no mercado de trabalho (3.1), aqueles que focam essencialmente as questões salariais (3.2) e ainda um conjunto de estudos mais diversificado que recorre a indicadores diversos, sobretudo na área dos direitos, para aferir o nível de igualdade (3.3).

---

<sup>101</sup> A perspetiva feminista defende que os avanços na igualdade de género requerem simultaneamente melhorias graduais nas medidas usuais de estatuto e desenvolvimento (como o rendimento e a educação) mas também um empoderamento dramático *vis-a-vis* com os homens em todos os acordos institucionais nos quais os homens exercem o poder. Só assim será possível a transformação das práticas institucionais nas quais as práticas de desigualdade de ‘género’ estão intrincadas (Forsythe *et al.*, 2000: 578).

### 3.1 – Será que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho aumenta o crescimento?

No que respeita ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho, os resultados parecem-nos relativamente consensuais e grande parte da literatura considera que uma maior participação feminina no mercado de trabalho tem, de certo modo, um impacto positivo no crescimento dos países. Esteve-Volart (2004, 2009), por exemplo, mostra que nas regiões indianas as disparidades de ‘género’ no acesso a cargos de gestão e ao emprego distorcem a alocação ótima de talento na economia, o que torna a discriminação uma prática ineficiente que “atua como um entrave ao desenvolvimento económico” (Esteve-Volart, 2009: 35)<sup>102</sup>. De acordo com os resultados obtidos na sua investigação, na Índia, entre 1961 e 1991, um acréscimo de 10% no rácio mulher-homem na gestão pode aumentar o produto *per capita* cerca de 2%. Mas, se esse acréscimo ocorrer no rácio mulher-homem trabalhador/a, o aumento no produto *per capita* poderá atingir cerca de 8% (Esteve-Volart, 2004: 42-43). No entanto, a autora ressalva que a participação das mulheres no mercado de trabalho não irá necessariamente aumentar com o crescimento económico, já que há evidência de que os estados mais ricos tendem a ter rácios mais baixos de participação feminina no mercado de trabalho (Esteve-Volart, 2004: 44).

Na mesma linha de raciocínio, Klasen (2000) argumenta que a desigualdade na participação na força de trabalho (enquanto *proxy* para as desigualdades entre mulheres e homens no emprego) tem um impacto negativo considerável no crescimento económico e alega que, não obstante as dificuldades associadas ao processo de medição, a promoção da igualdade pode ser considerada uma estratégia ‘duplamente vencedora’ (Klasen, 2000). Analisando os dados de 109 países industrializados e em desenvolvimento, a autora conclui que, no período de 1960 a 1992, “[a] desigualdade de género no emprego no sul da Ásia e na África subsaariana pode ter reduzido o crescimento em 0,3%, em comparação com o Leste Asiático” (Klasen, 2000: 23, 27)<sup>103</sup>.

Seguino (2003), no entanto, tendo por base uma análise baseada nos ciclos económicos registados no período 1980-1999 – explora as razões pelas quais as mulheres estão mais sujeitas ao desemprego do que os homens no MT dos países das Caraíbas (Barbados,

---

<sup>102</sup> Tradução livre da autora. No original: “acts as a brake on economic development” (Esteve-Volart, 2009: 35).

<sup>103</sup> Tradução livre da autora. No original: “Gender inequality in employment in South Asia and Sub-Saharan Africa may have reduced growth by another 0.3%, compared to East Asia” (Klasen, 2000: 23, 27).

Jamaica, Trinidad e Tobago) e conclui que, em épocas de retoma económica, os homens possuem vantagem na obtenção de emprego e adverte que as políticas nacionais que procuram estimular o crescimento económico, bem como a abertura das economias ao investimento direto estrangeiro, são inadequadas para resolver o problema da desigualdade entre mulheres e homens (Seguino, 2003: 27)<sup>104</sup>. Desta forma, a autora alerta para a possibilidade de o crescimento económico, por si só, poder não ser suficiente para reduzir as desigualdades entre mulheres e homens no acesso ao emprego e procura chamar a atenção de quem decide as políticas para esta questão. A autora não põe em causa, no entanto, as vantagens que advêm do crescimento económico, quer para os homens quer para as mulheres (Seguino, 2003).

Klasen e Lamanna (2009: 91) retomam a análise de Klasen (2000) para estudar, com base em dados mais atualizados, as implicações que as disparidades de ‘género’ no acesso ao emprego têm no crescimento económico. Considerando agora o período 1960-2000, as autoras apontam os elevados custos da baixa participação feminina na força de trabalho (considerada uma *proxy* para as desigualdades laborais) no Médio Oriente e no Norte da África como um dos principais fatores explicativos das diferenças do seu crescimento em relação à Ásia Oriental. Os custos combinados dos diferenciais de educação e de emprego no crescimento do Médio Oriente e Norte da África, e do Sul da Ásia são de 0,9-1,7 e 0,1-1,6 pontos percentuais, respetivamente, quando comparados com o Leste Asiático.

Os resultados desta análise corroboram os anteriormente obtidos, sugerindo que ambos os diferenciais, na educação e no emprego, reduzem consideravelmente o crescimento económico.

Heintz (2006: 69) argumenta que “o emprego talvez seja o canal mais importante através do qual o crescimento se pode traduzir na redução da pobreza e menor desigualdade de rendimento”<sup>105</sup>. Considerando um conjunto de 16 países de rendimento médio e baixo, o autor explora, entre outros aspetos, o impacto da globalização no emprego dos homens e das mulheres no período 1970-2003 e além de concluir que a

---

<sup>104</sup> Tradução livre da autora. No original: “The result that men possess an advantage in obtaining employment during economic upturns suggests that national level policies to stimulate economic growth are inadequate to resolve this fundamental inequality. Further opening of economies to foreign direct investment, also, does not seem to be the answer (Seguino, 2003: 27).

<sup>105</sup> Tradução livre da autora. No original: “employment is perhaps the most important channel through which growth can translate into poverty reduction and less income inequality” (Heintz, 2006: 69).

expansão do Produto Interno Bruto (PIB) tem um impacto significativo no aumento dos níveis de emprego, encontra evidência de que uma forte orientação das economias para a exportação parece também contribuir para o aumento do emprego. Isto é particularmente importante para as mulheres dado que os níveis de participação feminina no mercado de trabalho parecem, segundo o autor, responder positivamente ao nível de exportações do país (o que não sucede com os homens) (Heintz, 2006: 41-42). Também Kapsos (2005) argumenta no mesmo sentido e, tendo por base um estudo relacionado com a elasticidade total do emprego em 100 países desenvolvidos e em desenvolvimento no período 1991-2003, conclui que “uma maior orientação para a exportação pode levar a um aumento da intensidade no crescimento do emprego [das mulheres]” (Kapsos, 2005: 28)<sup>106</sup>.

A contribuição de Bussmann (2009) em relação ao impacto da liberalização comercial nos resultados do mercado de trabalho é também interessante. Tendo por base o período entre 1970 e 2000, o autor estuda 134 países e conclui que a abertura comercial das economias tem diferentes efeitos consoante a categoria dos países analisados: 1) aumenta a participação feminina no mercado de trabalho nos países em desenvolvimento e tem o efeito contrário nos países industrializados; e 2) aumenta o número de mulheres empregadas no terceiro sector (serviços) nos países desenvolvidos enquanto nos países em desenvolvimento aumenta o número de mulheres no sector primário e secundário (agricultura e indústria) (Bussmann, 2009).

Estes resultados levam-nos a introduzir um argumento que tem vindo a ser utilizado em alguma literatura e que radica na ideia de que a taxa de participação das mulheres na força de trabalho apresenta uma relação curvilínea (*U-shaped*) com os níveis de rendimento dos países. Quer isto dizer, por outras palavras, que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho pode variar em função do nível de rendimento dos países.

De acordo com Sinha *et al.* (2007: 6):

As taxas de participação feminina na força de trabalho têm uma relação em forma de U em relação aos níveis de rendimento nacional em todos os países. Em baixos níveis de rendimento *per capita*, as taxas de participação são bastante altas (na ordem de 45-60 por cento). As taxas de participação caem à

---

<sup>106</sup> Tradução livre da autora. No original: “Measures of globalization and export orientation showed no strong correlation with employment intensity, except in the case of women. Among women, the results suggest that greater export-orientation may lead to a higher employment intensity of growth” (De Kok *et al.*, 2011: 28).

medida que o rendimento *per capita* aumenta, atingindo um mínimo de cerca de 35 por cento nos níveis de renda *per capita* de cerca de US\$2,500, e então as taxas de participação aumentam novamente com o rendimento *per capita*” (Goldin 1995 e Mammen e Paxson 2000 *apud* Sinha *et al.*, 2007: 6)<sup>107</sup>.

Como vimos na secção anterior, esta teoria remete-nos para a chamada ‘curva de Kuznets’ (Kuznets, 1955) – a qual relacionava as desigualdades de rendimento com o crescimento económico dos países – e que representa iconograficamente, sob a forma de um U invertido, a ideia de que as desigualdades sociais crescem nas fases iniciais de crescimento dos países, depois estabilizam e, à medida que o crescimento progride, acabam por reduzir-se. Forsythe *et al.* (2000), ao estudarem a relação entre o crescimento, o estatuto das mulheres (empoderamento) e as desigualdades num conjunto alargado de países no período 1970-1992, encontram evidência de que o desenvolvimento económico e as desigualdades de ‘género’ são igualmente caracterizados por uma relação curvilínea (mas concluem que o mesmo não sucede em relação ao estatuto das mulheres) (Forsythe *et al.*, 2000: 606). De acordo com os autores:

Os resultados sugerem que, embora as nações ricas tenham tendência a sofrer mudanças menos pronunciadas no estatuto das mulheres, também são as nações que apresentaram as reduções mais pronunciadas na desigualdade de género (Forsythe *et al.*, 2000: 607)<sup>108</sup>.

[...] As desigualdades de género (medidas pelo GI) foram um pouco mais impermeáveis à mudança, e o crescimento económico em alguns países pode resultar no aumento das desigualdades e não no seu declínio (Forsythe *et al.*, 2000: 608)<sup>109</sup>.

No entanto, o uso do GI, como medida representativa da desigualdade que resulta de cálculos próprios dos autores baseados em dois indicadores compostos desenvolvidos pelo UNDP (o GDI e o HDI), não permite perceber até que ponto a tal relação curvilínea de que os autores dão conta é válida quando em causa estão apenas as questões laborais. Além disso, a propósito dos resultados e das conclusões obtidas, os autores ressaltam que “metodologicamente, os nossos resultados sugerem que as

---

<sup>107</sup> Tradução livre da autora. No original: “Female labor force participation rates have a U-shaped relationship with respect to national income levels across countries. At low levels of per capita income, participation rates are rather high (on the order of 45-60 percent). Participation rates fall as per capita income rises, reaching a minimum of about 35 percent at per capita income levels of about US\$2,500, and then participation rates rise again with per capita income” (Goldin 1995 e Mammen e Paxson 2000 *apud* Sinha *et al.*, 2007: 6).

<sup>108</sup> Tradução livre da autora. No original: “the findings suggest that while wealthy nations tended to experience less pronounced change in women’s status, they also were the nations that showed the most pronounced reductions in gender inequality” (Forsythe *et al.*, 2000: 607).

<sup>109</sup> Tradução livre da autora. No original: “gender inequalities (as measured by the GI) have been somewhat more impervious to change, and economic growth in some countries might result in rising, rather than declining, inequalities” (Forsythe *et al.*, 2000: 608).

diferenças nas medidas usadas como variáveis dependentes e os tipos de procedimentos utilizados para analisar padrões e tendências provavelmente levarão a conclusões amplamente diferentes” (Forsythe *et al.*, 2000: 607)<sup>110</sup>.

De qualquer modo, em 2013, Gaddis e Klasen (2013) testam empiricamente essa hipotética relação, em forma de U, entre a participação feminina no mercado de trabalho e o rendimento dos países no período 1980-2005 e, considerando um conjunto alargado de países (entre 102 e 177), constatam que os resultados variam em função das fontes dos dados e das especificações econométricas<sup>111</sup>. À semelhança de Forsythe *et al.* (2000: 607), alertam para a possibilidade de diferentes medidas e diferentes procedimentos de análise conduzirem a diferentes conclusões. E, em relação aos resultados dos países mais pobres, afirmam mesmo que “antes de tudo, se a hipótese da feminização U for realizada, ela sugere que existe um *trade-off* entre o crescimento e a igualdade de género no emprego para os países mais pobres” (Gaddis e Klasen, 2013: 2)<sup>112</sup>. Já em relação às economias mais avançadas os resultados são mais dúbios:

Argumentamos que não há evidências empíricas convincentes de uma relação sistemática em forma de U entre o PIB *per capita* e a participação da força de trabalho feminina a partir das análises consideradas neste estudo. Embora tenhamos alguma evidência de que a mudança estrutural esteja correlacionada com a participação da força de trabalho feminina em formas amplamente consistentes com os mecanismos teóricos subjacentes à hipótese de feminização U, as mudanças sectoriais no valor agregado entre 1980 e 2005 não podem explicar grande parte da variação observada na atividade económica das mulheres. Embora continue a ser possível que as economias avançadas de hoje tenham passado pela U ao longo de seu desenvolvimento económico, a *U-shape* parece ter pouca relevância para a maioria dos países em desenvolvimento hoje. Em vez disso, parece que as condições iniciais historicamente contingentes são fatores mais importantes da participação da força de trabalho feminina do que as tendências de desenvolvimento secular, incluindo as associadas à mudança estrutural (Gaddis e Klasen, 2013: 26)<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup> Tradução livre da autora. No original: “methodologically, our findings suggest that differences in the measures used as dependent variables and the types of procedures used to analyze patterns and trends are likely to lead to widely different conclusions” (Forsythe *et al.*, 2000: 607).

<sup>111</sup> De acordo com os autores: “The U-shaped relationship between aggregate GDP per capita and female labour force participation (FLFP) is not robust across different data sources and econometric specifications, particularly when the focus is on non-OECD countries” (Gaddis e Klasen, 2013: 4).

<sup>112</sup> Tradução livre da autora. No original: “First of all, if the feminization U hypothesis holds, it suggests that there is a trade-off between growth and gender equality in employment for the poorest countries” (Gaddis e Klasen, 2013: 2).

<sup>113</sup> Tradução livre da autora. No original: “We argue that there is no convincing empirical evidence of a systematic U-shaped relationship between GDP per capita and female labor force participation from the analyses considered in this study. While we find some evidence that structural change is correlated with female labor force participation in ways that are broadly consistent with the theoretical mechanisms underlying the feminization U hypothesis, sectoral changes in value added between 1980 and 2005 cannot explain much of the observed variation in women’s economic activity. While it remains possible that

Pelo exposto, e para concluir, pode afirmar-se que estamos perante um conjunto de relações complexas e intrincadas as quais, em traço grosso, levam a deduzir, mesmo por portas travessas, que existe evidência de uma relação positiva entre a participação das mulheres no mercado de trabalho, o crescimento dos países e os níveis de abertura das economias ao exterior em termos de exportação<sup>114</sup>.

3.2 – Será que uma maior igualdade salarial entre mulheres e homens aumenta o crescimento?

Quanto ao impacto que a desigualdade salarial tem no crescimento económico, o debate também é intenso e os resultados parecem bastante controversos. Alguma literatura argumenta que a discriminação salarial das mulheres, combinada com elevadas taxas de participação feminina no mercado de trabalho pode, em determinadas circunstâncias favorecer e estimular o crescimento económico (Seguino, 2000a; Seguino, 2000b: 27; Menon e Rodgers, 2006; Mitra-Kahn e Mitra-Kahn, 2007). Em contrapartida, porém, outros estudos indiciam que as discrepâncias salariais entre mulheres e homens tendem a reduzi-lo, na medida em que conduzem não só a uma diminuição da participação feminina no mercado de trabalho mas também ao aumento da fertilidade (Cavalcanti e Tavares, 2007; Schober e Winter-Ebmer, 2009).

Seguino (2000a: 1211), por exemplo, encontra evidência empírica de que o crescimento do PIB nas economias semi-industrializadas e orientadas para a exportação está positivamente associado às desigualdades de ‘género’ nos salários e que são, por conseguinte, as discrepâncias salariais que estimulam o crescimento. Por outras palavras, a autora argumenta que, em estádios iniciais de desenvolvimento económico (industrialização orientada para a exportação), a discriminação das mulheres em termos salariais é particularmente promotora do crescimento. Na origem deste raciocínio está uma análise empírica que contemplou dados referentes ao período 1975-1995 de 20

---

today’s advanced economies transitioned through the U over the course of their economic development, the U-shape seems to have little relevance for most developing countries today. Instead, it appears that historically contingent initial conditions are more important drivers of female labor force participation than secular development trends, including those associated with structural change.” (Gaddis e Klasen, 2013: 26).

<sup>114</sup> No entanto é preciso ressaltar, como mostra Heintz, que diferentes estratégias políticas no que ao crescimento económico diz respeito (maior ou menor abertura da economia ao exterior, por exemplo) podem produzir e conduzir a efeitos contraditórios (nomeadamente para os homens e para as mulheres) e, portanto, uma maior liberalização ter um efeito positivo apenas no emprego feminino não pode deixar de ser visto como um resultado parcelar (na medida em que pode omitir outros efeitos) (Heintz, 2006: 41-42).



países semi-industrializados e com orientação para a exportação (Seguino, 2000a: 1211). Num outro estudo cujo enfoque recai nos países da Ásia (também semi-industrializados e orientados para a exportação), os resultados vão no mesmo sentido e Seguino argumenta que as economias asiáticas que mais discriminaram as mulheres foram as que mais cresceram entre 1975 e 1990. Os custos mais baixos do trabalho, implícitos na discriminação e salários mais baixos das mulheres, constituem assim, na ótica da autora, um estímulo para o investimento e para as exportações (Seguino, 2000b: 27)<sup>115</sup>.

Menon e Rodgers (2006), usando dados de 1983 a 2004, encontram evidência de que na Índia a liberalização comercial pode aumentar as desigualdades salariais entre mulheres e homens nas indústrias manufatureiras (Menon e Rodgers, 2006: 20). De acordo com o estudo, a abertura comercial ao exterior e a exposição das empresas à competitividade no mercado global colocam as mulheres numa situação particularmente vulnerável, dado o seu “fraco poder de negociação”, “menor estatuto no mercado de trabalho” e a sua menor capacidade para negociar condições de trabalho e salários mais altos” (Menon e Rodgers, 2006: 1)<sup>116</sup>. No entanto, alguns anos antes, Hazarika e Otero (2002) tinham chegado a resultados significativamente diferentes pois, ao analisarem dados do

---

<sup>115</sup> Cabe ainda neste contexto uma breve alusão a um trabalho posterior, onde Seguino *et al.* (2009) se debruçam sobre as ligações entre a igualdade de ‘género’ e o financiamento para o desenvolvimento, procurando estabelecer conexões com as implicações políticas concretas de modo a identificar hipotéticas estratégias passíveis de adoção pelos países em desenvolvimento no sentido de assegurar aquilo que no estudo é designado como um resultado ‘duplamente vencedor’ (*win-win*), ou seja, que contempla simultaneamente maior igualdade de género, mobilização de recursos e melhorias no bem-estar da sociedade (Seguino *et al.*, 2009: 2). De acordo com esse estudo, “a promoção da igualdade entre sexos como primeiro passo na mobilização de recursos cada vez maiores para o financiamento do desenvolvimento exige um ambiente macroeconómico no qual a equidade seja compatível com o crescimento económico. Isto requer que as normas em matéria de comércio e investimento, bem como a regulação financeira, sejam subordinadas aos objetivos mais amplos de igualdade entre sexos e racial/étnica, criação de emprego e segurança económica. Estes objetivos mais amplos exigem intervenção do Estado para gerir o comércio, regulamentar os fluxos de capital e atuar de modo visionário na disponibilização de incentivos para que as empresas venham a justificar a sua acumulação de lucros na inovação e na criatividade empresarial, em vez de nos baixos pagamentos aos trabalhadores.” (Seguino *et al.*, 2009: 31-32). Tradução livre da autora. No original: “The promotion of gender equality as a first step in mobilizing ever-greater resources for financing development requires a macroeconomic environment in which equity is compatible with economic growth. This requires that trade and investment rules, as well as regulation of finance be subordinated to the broader goals of gender and racial/ethnic equality, job creation, and economic security. These broader goals require a role for the state to manage trade, regulate capital flows, and act as a visionary in providing incentives for firms to base their accumulation of profits on innovation and entrepreneurial ingenuity, not on the underpayment of workers” (Seguino *et al.*, 2009: 31-32).

<sup>116</sup> Nas palavras dos autores: “This result is consistent with female workers in India having weak bargaining power and a lower workplace status. They are thus less able to negotiate for favorable working conditions and higher pay, a situation that places them in a vulnerable position as firms compete in the global market place” (Menon e Rodgers, 2006:1).

México, encontraram evidência de que a liberalização comercial e a exposição à competição internacional naquele contexto levavam à redução dos diferenciais salariais, por causa do aumento dos custos associados à discriminação continuada. De acordo com os autores,

Este estudo examina o efeito do comércio externo sobre a discriminação no mercado de trabalho urbano no México, medido pelo diferencial salarial de género. Verificou-se que a liberalização do comércio está associada a uma diferença menor em termos de ganhos entre homens e mulheres. Isto implica que a futura liberalização do comércio, sob a égide da Organização Mundial do Comércio, pode melhorar o status económico relativo das mulheres em países de baixo rendimento (Hazarika e Otero, 2002:1)<sup>117</sup>.

Curiosamente, Potrafke e Ursprung (2012), através de uma análise marcada por um viés institucionalista argumentam que a globalização económica e social também influencia decisivamente as instituições sociais que reduzem a subjugação feminina e promovem a igualdade nos países em desenvolvimento. O estudo empírico que conduzem incide num conjunto alargado de países em desenvolvimento e os resultados demonstram a existência de uma associação positiva entre a globalização e a igualdade de ‘género’ (Potrafke e Ursprung, 2012: 404) – pela correlação entre o ‘Social Institutions and Gender Index (SIGI)’ revertido (o indicador que usam para medir a igualdade de ‘género’) e o ‘KOF Index of Globalization’ (o índice que adotam para mensurar a globalização). Assim, segundo os autores, a mudança institucional associada à globalização beneficia diferencialmente as mulheres pelo que se depreende que, no decurso do desenvolvimento, a globalização é favorável à igualdade (Potrafke e Ursprung, 2012: 399). A determinada altura, incorporando na análise o PIB, os dados revelam que a um rendimento mais alto está associada uma maior igualdade entre mulheres e homens (Potrafke e Ursprung, 2012: 405)<sup>118</sup>.

Mitra-Kahn e Mitra-Kahn (2007), tendo como ponto de partida o estudo de Seguino, analisaram diferentes conjuntos de países no mesmo período temporal (1975-1995) e concluíram que a relação entre as desigualdades salariais e o crescimento económico é complexa e que varia em função do nível de industrialização dos países. Reconhecem, no entanto, que por via da redução dos custos de produção e encorajamento das

---

<sup>117</sup> Tradução livre da autora. No original: “This study examines the effect of foreign trade, upon labour market discrimination in urban Mexico as measured by the gender earnings differential. It is found that trade liberalization is associated with a narrower male-female earnings gap. This implies future trade liberalization under the aegis of the World Trade Organization may improve the *relative* economic status of women in low-income countries.” (Hazarika e Otero, 2002:1).

<sup>118</sup> Tradução livre da autora. No original: “Higher income is thus associated with more gender equality” (Potrafke e Ursprung, 2012: 405).

exportações, a desigualdade salarial pode efetivamente ser um ímpeto para o crescimento económico nos estados iniciais de uma estratégia de crescimento orientada para a exportação (Mitra-Kahn e Mitra-Kahn, 2007: 20)<sup>119</sup>. De acordo com os autores:

Existem muitos outros fatores que podem levar ao crescimento (boas instituições, estabilidade macroeconómica, políticas estatais, etc.), mas argumentaremos que, com base nos nossos dados empíricos, a discriminação salarial também desempenha um papel no fomento do crescimento para os pequenos países semi-industriais que perseguem uma política de crescimento orientada para a exportação, de baixo custo e baixas competências. No entanto, se uma estratégia de crescimento baseada na discriminação salarial de ‘género’ é bem-sucedida, a estrutura da economia muda, e descobrimos que uma maior desigualdade entre mulheres e homens terá um efeito adverso sobre o crescimento e a redução da diferença salarial de ‘género’ levaria a um melhor desempenho no que toca ao crescimento (Mitra-Kahn e Mitra-Kahn, 2007: 21)<sup>120</sup>.

Estes resultados, corroborados ainda por Busse e Spielmann (2006) – que sugerem que os países que têm maiores *gaps* salariais apresentam maior exportação de produtos que implicam mão-de-obra intensiva – parecem, de certo modo, dialogar com o trabalho de Gary Becker<sup>121</sup> segundo o qual “a apetência dos empresários para contratar homens só seria superável se a diferença entre salários masculinos e femininos se revelasse compensatória face às perdas possíveis decorrentes da contratação de mulheres (recusa de clientes a serem servidos por mulheres, por exemplo)” (Ferreira, 2003: 278-279).

Cavalcanti e Tavares (2007), através do desenho e aplicação de um modelo macroeconómico, concluem que, em muitos países, uma parte substancial das diferenças no produto *per capita* se deve às desigualdades de ‘género’. Mas aqui parece ser a discriminação nos salários que conduz à redução do produto *per capita*, o que tem um efeito negativo sobre o crescimento. À luz desta análise, países como a Irlanda e a Arábia Saudita podem ver a sua diferença de produto explicada exclusivamente pela discriminação nos salários pelo que os autores concluem que “muitos países podem

---

<sup>119</sup> Tradução livre da autora. No original: “Gender wage gaps can provide an impetus to growth by lowering the cost of production and encouraging exports in a quadratic convex relationship, but widening the gap to achieve growth is only an option at the early stages of an export-led growth strategy” (Mitra-Kahn e Mitra-Kahn, 2007: 20).

<sup>120</sup> Tradução livre da autora. No original: “There are many other factors which can lead to growth (good institutions, macroeconomic stability, State policies etc.) but we would argue that based on our empirical data, wage discrimination also plays a role in encouraging growth for small semi-industrial countries that pursue a low cost, low skill, export led growth policy. However, if a growth strategy based on gender wage discrimination is successful, the structure of the economy changes, and we find that higher gender inequality will have an adverse effect on growth, and reducing the gender wage gap would lead to better growth performance.” (Mitra-Kahn e Mitra-Kahn, 2007: 21).

<sup>121</sup> Recorde-se que Becker foi o primeiro economista que teorizou as vantagens económicas das desigualdades salariais e se interrogou por que é que as empresas, no contexto americano, não contratavam apenas as categorias de mão-de-obra mais mal paga: mulheres e negros.

fazer um melhor uso da sua força de trabalho e aumentar o produto *per capita* desencorajando a discriminação de género no mercado de trabalho” (Cavalcanti e Tavares, 2007: 25). Também Schober e Winter-Ebmer (2009), recorrendo a dados comparáveis internacionalmente, replicaram a análise de Seguino (2000a) e não encontram qualquer evidência de que uma maior discriminação possa aumentar o crescimento económico. Segundo os autores, “[...] com o devido cuidado, podemos dizer que mais discriminação não está, certamente, relacionada com taxas de crescimento mais elevadas. Quando muito, tende a reduzir ligeiramente as taxas de crescimento” (Schober e Winter-Ebmer, 2009: 8)<sup>122</sup>.

O debate em torno desta questão ganha um novo impulso quando Seguino (2011) apresenta um artigo intitulado “Desigualdades de Género e Crescimento Económico: uma resposta a Schober e Winter-Ember” no qual explicita e reflete sobre as discrepâncias entre os resultados das suas análises e os resultados destes autores:

Ao apresentarem os seus resultados, Schober e Winter-Ebmer fazem várias alegações importantes. Em primeiro lugar, argumentam que as diferenças salariais entre homens e mulheres comparáveis internacionalmente só podem ser calculadas com precisão a partir de estudos de nível micro e que estas são superiores às diferenças de salários entre sexos no sector industrial usadas em Seguino (2000), salários estes ajustados consoante a educação recebida. Em segundo lugar, e talvez inadvertidamente, sugerem que os meus resultados legitimam a desigualdade entre sexos como meio de promover o crescimento económico. Eu dou resposta a ambas as questões. [...] A incapacidade em encontrar um efeito positivo das diferenças salariais no crescimento pode, portanto, estar vinculada à imprecisão da medida salarial de Schober e Winter-Ebmer (Seguino, 2011: 1485)<sup>123</sup>.

Talvez, no contexto deste debate, seja pertinente enumerar alguns pontos da discussão que permitem clarificar o estado da arte neste domínio e sintetizar alguns dos fatores que impactam nos resultados e que devemos ter em conta. Em primeiro lugar, a discussão em torno do diferencial salarial vem reforçar a importância dos indicadores usados na análise e chamar a atenção para os requisitos de qualidade dos dados, nomeadamente a sua comparabilidade internacional. Em segundo lugar, há a referir que

---

<sup>122</sup> Tradução livre da autora. No original: “So with due caution, we can say, that more discrimination is definitely not related to higher growth rates; if anything, it tends to reduce growth rates somewhat.” (Schober e Winter-Ebmer, 2009: 8).

<sup>123</sup> Tradução livre da autora. No original: “In presenting their results, Schober and Winter-Ebmer make several important claims. First, they argue that internationally comparable gender wage gaps can only be accurately calculated from micro-level studies, and that these are superior to the education-adjusted manufacturing gender wage gaps used in Seguino (2000). Secondly, and perhaps inadvertently, they suggest my results legitimate gender inequality as a means to promote economic growth. I respond to both of these concerns.” (...)” The failure to find a positive effect of wage gaps on growth may thus be linked to the inexactness of Schober and Winter-Ebmer’s wage measure.” (Seguino, 2011: 1485).

a fase de desenvolvimento em que se encontram os países e a sua estrutura de produção (economias industrializadas, pós-industrializadas e agrícolas) são também deveras importantes neste tipo de estudo e, nesse sentido, a escolha do conjunto de países a analisar não deve resultar de um processo aleatório ou casuístico, pois:

[...] a interação da macroeconomia e das relações entre sexos depende da estrutura da economia, da natureza da segregação laboral, da medida específica da desigualdade entre sexos e das relações internacionais de um país. Por fim, enuncia políticas para a promoção da igualdade entre sexos, tanto como objetivo intrínseco como um passo importante à melhoria do bem-estar (Berik *et al.*, 2009: 1)<sup>124</sup>.

Numa última nota, chamar também a atenção para a discussão gerada em torno das implicações dos resultados obtidos por Seguino. A autora refuta a ideia de que eles legitimam a desigualdade de ‘género’ como meio de promover o crescimento e argumenta o seguinte:

A descoberta de que a desigualdade salarial de género é um estímulo para o crescimento não é um voto ou, de fato, uma justificativa para a desigualdade. Em vez disso, é uma abordagem baseada em evidências para avaliar como as coisas estão e o que precisamos fazer no nível das políticas para promover o crescimento liderado pela equidade (Seguino, 2011: 1487)<sup>125</sup>.

Resumindo, o efeito da igualdade salarial entre mulheres e homens no crescimento económico (e vice-versa) é uma temática complexa e controversa, marcada por um debate intenso onde resultados de diferentes estudos evidenciam a possibilidade de efeitos contraditórios. Se, por um lado, alguns estudos apontam os efeitos positivos da igualdade salarial no crescimento, por outro lado, em certas circunstâncias, há também evidência de que são as desigualdades que podem funcionar como um estímulo para o crescimento económico (Braunstein, 2011: 55)<sup>126</sup>.

### 3.3 – Direitos das mulheres vs. crescimento: que relação?

Apodaca (1998) procura estudar a situação das mulheres comparativamente aos homens no que concerne à realização económica e social dos direitos humanos. Com esse

---

<sup>124</sup> Tradução livre da autora. No original: “it underscores that the interaction of the macroeconomy and gender relations depends on the structure of the economy, the nature of job segregation, the particular measure of gender inequality, and a country’s international relations. Finally, it outlines policies for promoting gender equality as both an intrinsic goal and a step toward improving well-being” (Berik *et al.*, 2009: 1).

<sup>125</sup> Tradução livre da autora. No original: “A finding that gender wage inequality is a stimulus to growth is not a vote or indeed justification for inequality. Rather, it is an evidence-based approach for assessing how things stand and what we need to do at the policy level to promote equity-led growth” (Seguino, 2011: 1487).

<sup>126</sup> De acordo com Berik *et al.* (2009: 13), as desigualdades podem inclusive estimular alguns agregados económicos enquanto têm efeitos negativos noutros.

intuito, cria um índice que contempla um conjunto de indicadores tidos como representativos da desigualdade no direito ao trabalho, a um padrão de vida digno, à educação e à saúde e bem-estar (WESHR)<sup>127</sup>. Ao cruzar os resultados deste índice com os níveis de rendimento *per capita*<sup>128</sup> conclui que existe uma correlação positiva entre eles – quando o rendimento aumenta a igualdade também aumenta. Apesar de em nenhum país as mulheres terem alcançado a paridade com os homens na realização dos direitos económicos e sociais, a autora considera que a igualdade é um processo em construção (Apodaca, 1998: 164) no qual o desenvolvimento económico tem um papel preponderante:

As descobertas levam à conclusão de que o desenvolvimento económico aumenta a perceção das mulheres sobre os seus direitos económicos e sociais e que as mulheres beneficiam do desenvolvimento económico do seu país (...) À medida que o GNP *per capita* num país aumenta, os níveis de WESHR [Womens's Economic and Social Human Rights] também aumentam (...) Embora os níveis gerais de direitos económicos e sociais aumentem, o nível de direitos económicos e sociais das mulheres ainda está atrasado em relação aos níveis desfrutados pelos homens (Apodaca, 1998: 164)<sup>129</sup>.

Dollar e Gatti (1999), no âmbito de uma pesquisa do Banco Mundial que procura explicar as desigualdades de ‘género’ entre países, ao longo do tempo, e a possibilidade de afetarem o crescimento, argumentam no mesmo sentido e, analisando dados de vários países (mais de 120) entre 1975 e 1990, concluem que, em termos gerais, o aumento do rendimento *per capita* conduz a melhorias em diferentes medidas de igualdade de ‘género’ – educação, saúde, direitos (medidos como igualdade económica e igualdade legal) e empoderamento. Apesar do mesmo estudo explorar a causalidade inversa da relação, apresentando evidências de que a educação das mulheres impacta positivamente no crescimento económico do conjunto de países estudados, não deixa de ser curiosa a forma como são apresentadas as conclusões, que parecem relegar para um plano secundário a ideia de que o crescimento económico também pode potenciar a igualdade:

---

<sup>127</sup> Medidos em termos de rácio (female rate/male rate).

<sup>128</sup> O desenvolvimento económico neste estudo é medido através do *log of GNP per capita*, são usados dados do Banco Mundial, transformados (porque o *GNP per capita* não apresenta uma distribuição normal e desta forma consegue-se corrigir essa fraqueza) (Apodaca, 1998: 156-157).

<sup>129</sup> Tradução livre da autora. No original: “The findings lead to the conclusion that economic development increases women’s realization of their economic and social rights and that women benefit from the economic development of their country (...) As the GNP per capita in a country increases, the levels of WESHR also rise (...) Although the general levels of economic and social rights increase, women’s level’s of economic and social rights still lag behind the levels enjoyed by men.” (Apodaca, 1998: 164).

*Os diferenciais de género na educação e na saúde não são uma escolha económica eficiente. As sociedades que subinvestem nas mulheres pagam um preço em termos de crescimento mais lento e menores rendimentos. Além disso, a desigualdade de género pode ser explicada em grande medida por preferências religiosas, fatores regionais e liberdade civil (Dollar e Gatti, 1999)<sup>130</sup>.*

Doepke *et al.* (2011) analisam a relação entre o desenvolvimento e a aquisição de direitos das mulheres nos países de rendimentos elevados e os países de baixo rendimento e argumentam que eles se reforçam mutuamente<sup>131</sup>, existindo, portanto, uma causalidade reversa entre o nível de desenvolvimento e a aquisição de direitos das mulheres. Ao darem conta das diferenças na situação das mulheres em diferentes categorias de países, constata-se que “as mulheres em países de altos rendimentos têm quase o mesmo acesso à terra, propriedade e crédito do que os homens, enquanto as mulheres em muitos países de baixo rendimento são excluídas” (Doepke *et al.*, 2011: 6)<sup>132</sup>. Tendo por base a análise de correlação entre o PIB *per capita* e o *Gender Empowerment Measure* (GEM), um índice construído pelo UNDP, argumentam que existe “uma forte ligação entre os direitos das mulheres e o desenvolvimento económico” (Doepke *et al.*, 2011: 5)<sup>133</sup>. O estudo explora a origem política da expansão dos direitos das mulheres (razões culturais e sobretudo as mudanças tecnológicas) e dá força ao argumento de que a expansão dos direitos das mulheres e o desenvolvimento se reforçam mutuamente, apesar das mulheres serem ainda vítimas de discriminação em muitas áreas da vida e, inclusive, nos países mais ricos.

Esta relação de causalidade reversa tem vindo, aliás, a ser referenciada noutros estudos. Duflo (2005), por exemplo, num ensaio, procura analisar a relação entre o desenvolvimento económico e o empoderamento feminino, definido como a capacidade das mulheres acederem aos que considera serem os principais constituintes do desenvolvimento, ou seja, saúde, educação, oportunidades de rendimento, direitos e

---

<sup>130</sup> Tradução livre da autora. No original (em itálico): “*Gender differentials in education and health are not an efficient economic choice. Societies that underinvest in women pay a price for it in terms of slower growth and lower income. Furthermore, gender inequality can be explained to a significant extent by religious preference, regional factors, and civil freedom.*” (Dollar e Gatti, 1999).

<sup>131</sup> Os Estados Unidos são usados neste estudo como *benchmark*.

<sup>132</sup> Tradução livre da autora. No original: “women in high income countries have almost equal access to land, property, and credit as men, while women in many low income countries are excluded” (Doepke *et al.*, 2011: 6).

<sup>133</sup> Tradução livre da autora. No original: “a strong connection between women’s rights and economic development” (Doepke *et al.*, 2011: 5).

participação política. A sua conclusão aponta para a existência de uma relação recíproca em que há um reforço mútuo, mas não necessariamente automático.

#### **4. Crescimento, desenvolvimento e *performance* de países: clarificação conceptual**

O nível e a taxa de crescimento do PIB *per capita* são provavelmente os indicadores económicos mais usados para estudar a ‘*performance económica*’ dos países (ver, por exemplo, Heintz, 2006). Estes indicadores, relacionados com o rendimento, são, não raras vezes, tidos como indicativos do progresso ou do desenvolvimento económico dos países e, por essa razão, vários estudos têm vindo a identificar e a explorar fatores hipoteticamente explicativos das diferenças entre os países na tentativa de compreender porque é que alguns países ou grupos de países crescem e outros não ou, pelo menos, porque é que alguns crescem mais rápido do que outros (ver, por exemplo, Brito, 2015)<sup>134</sup>.

No entanto, cada vez mais se reconhece que o uso de indicadores exclusivamente económicos, como o Produto Interno Bruto (PIB) ou o Rendimento Nacional Bruto (RNB), são manifestamente insuficientes para capturar a multidimensionalidade do desenvolvimento (Despotis, 2004: 1; Wilkinson e Pickett, 2010). A abordagem do desenvolvimento humano, não menosprezando a importância do rendimento, traz para o centro do debate outros aspetos relacionados com outras dimensões da vida humana igualmente importantes e que parecem invisibilizadas no debate hegemónico que tem vindo a priorizar as questões ligadas à riqueza e ao crescimento económico dos países.

O processo de revisão de literatura levado a cabo neste capítulo veio demonstrar que o facto de o ‘desenvolvimento’ ser multidimensional torna-o um conceito ambíguo que tem vindo a ser definido, operacionalizado e medido de diferentes formas. Por conseguinte, e em jeito de síntese, parece-nos necessário tecer alguns considerandos sobre a sua conceptualização no sentido de clarificar o entendimento adotado neste trabalho.

Eli da Veiga (2005) distingue três possíveis entendimentos de ‘desenvolvimento’: 1) há quem o considere sinónimo de crescimento – é a visão adotada em grande parte da

---

<sup>134</sup> Entre esses fatores, encontram-se, por exemplo, o Investimento Direto Estrangeiro (IDE), a abertura comercial ao exterior, a dimensão dos países. Também a igualdade entre mulheres e homens tem sido explorada como um dos fatores explicativos dos diferentes níveis de rendimento e das diferentes taxas de crescimento económico, como, aliás, acabámos de ver. É normalmente analisada como um fator exógeno (ver, por exemplo, Dollar e Gatti (1999)).



literatura que acabamos de rever, onde não raras vezes o termo desenvolvimento é claramente usado como sinónimo de crescimento económico, que ganhou força depois da II Guerra Mundial e que radicava em torno da ideia de que desenvolvimento era tornar ricos os países pobres; 2) há quem o encare como uma miragem, crença, mito, ilusão ou manipulação ideológica criada pelos Estados Unidos da América<sup>135</sup> e 3) pode ainda ser entendido como liberdade e expansão das capacidades humanas – o entendimento em que se alicerça a visão adotada nesta tese e que nasceu do trabalho desenvolvido por Mahbub ul Haq e Amartya Sen<sup>136</sup>. Mahbub ul Haq, de origem paquistanesa, trabalhou no Banco Mundial e coordenou o primeiro Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP), sendo responsável pela criação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – o primeiro indicador que procurou exprimir a ideia de desenvolvimento. Para Mahbub ul Haq,

O objetivo do desenvolvimento deve ser visto como um ataque seletivo às piores formas de pobreza. Os objetivos de desenvolvimento devem ser definidos em termos de redução progressiva e eventual eliminação da desnutrição, doenças, analfabetismo, miséria, desemprego e desigualdades. As preocupações com mais produção e melhor distribuição devem ser reunidas na definição do padrão de desenvolvimento (Mahbub ul Haq, 1976 *apud* Haq, 2011)<sup>137</sup>.

Mahbub al Haq trabalhou as questões do desenvolvimento juntamente com Amartya Sen e foi o esforço de ambos que levou a que a abordagem do desenvolvimento humano se desenvolvesse com a profundidade e com a relevância de um novo paradigma (Haq, 2011)<sup>138</sup>. Nesta perspetiva, o crescimento económico é visto como um elemento essencial para alcançar o desenvolvimento, mas este não dependerá eternamente daquele. Entendendo o desenvolvimento como liberdade e expansão das capacidades, considera que existem outras dimensões, além da económica, que devem também ser

---

<sup>135</sup> De acordo com o autor, nestas duas visões, é dada preferência ao uso da expressão ‘desenvolvimento económico’ em vez da fórmula sintética, e mais correta, ‘desenvolvimento’, pois no fundo consideram que são simples sinónimos (Eli da Veiga, 2005: 18).

<sup>136</sup> Sen foi laureado com o prémio nobel em economia em 1998.

<sup>137</sup> Tradução livre da autora. No original: “The objective of development must be viewed as a selective attack on the worst forms of poverty. Development goals must be defined in terms of progressive reduction and eventual elimination of malnutrition, disease, illiteracy, squalor, unemployment, and inequalities. The concerns for more production and better distribution should be brought together in defining the pattern of development” (Mahbub ul Haq, 1976 *apud* Haq, 2011).

<sup>138</sup> De acordo com Haq, no desenvolvimento da abordagem do desenvolvimento humano “Mahbub forneceu o impulso, a inspiração, a eloquência e a paixão intelectual [...] Sen ajudou a formular os conceitos e a teoria subjacente” (Haq, 2011). Tradução livre da autora. No original: “Mahbub provided the drive, inspiration, eloquence and intellectual passion [...] Sen helped formulate the concepts and underlying theory” (Haq, 2011).

tidas em conta quando se procura fazer a sua avaliação (Sen, 1999, 2003; Eli da Veiga, 2005; Haq, 2011).

O Índice de Desenvolvimento Humano (HDI) tem vindo a ser, desde 1990, publicado anualmente no *Relatório de Desenvolvimento Humano* (RDH) e é provavelmente um dos índices mais conhecidos. Apesar de não ser uma medida consensual (ver, por exemplo, Cherchye *et al.* (2008)), a verdade é que este índice permitiu reorientar o debate sobre a medição do desenvolvimento da perspectiva económica tradicional para um esquema mais alargado que incorpora diferentes aspetos da vida das pessoas nas medidas que propõe (Despotis, 2004). É um índice que agrega vários indicadores socioeconómicos tidos como representativos daquelas que se entendem ser as três principais dimensões do desenvolvimento humano: um padrão de vida digno (rendimento), uma vida longa e saudável (saúde) e o acesso ao conhecimento (educação) (UNDP, 2010). Mas o desenvolvimento humano não se esgota nestas três dimensões e o debate sobre esta temática permanece em aberto. Com efeito, apesar das suas vantagens assinaláveis, basta ver as vantagens enumeradas em Haq (2011) em relação aos países em desenvolvimento, existem algumas reservas em relação aos países desenvolvidos e à adequabilidade dos indicadores usados para este conjunto de países (Maria-Lenuta, 2015), bem como em relação à metodologia usada na ponderação e agregação dos dados (ver, por exemplo, Cherchye *et al.*, 2008).

De qualquer forma, o que importa enfatizar é que o desenvolvimento não é um mero conjunto de preceitos fixos, estáticos e imutáveis, ele é “uma ideia em evolução” (UNDP, 2010:1) onde “os melhoramentos nunca são automáticos – requerem vontade política, liderança corajosa e o continuado empenho da comunidade internacional” e, neste sentido, os países podem fazer muito “para melhorar a qualidade de vida das pessoas, mesmo em circunstâncias adversas” (UNDP, 2010: iv-v).

De acordo com o RDH (2010:1),

o desenvolvimento humano é a ampliação das liberdades das pessoas para que tenham vidas longas, saudáveis e criativas, para que antecipem outras metas que tenham razões para valorizar e para que se envolvam activamente na definição equitativa e sustentável do desenvolvimento num planeta partilhado.

Sen (1989) chamava a atenção para a necessidade de encarar o desenvolvimento como uma combinação de processos económicos e sociais distintos já que “as coisas que as pessoas valorizam fazer ou ser podem ser muito diversas, e as capacidades valorizadas

podem variar de liberdades elementares como estar livre da fome e da desnutrição para habilidades tão complexas quanto o autorrespeito e a participação social” (Sen, 1989: 54)<sup>139</sup>. O desenvolvimento faz-se, pois, com o combate contra os processos que empobrecem as pessoas ou que estão subjacentes à opressão e à injustiça estrutural e por isso, nesta linha de raciocínio, “princípios plurais como a equidade, a sustentabilidade e o respeito pelos direitos humanos são, por conseguinte, fulcrais” (UNDP, 2010). Estamos, portanto, perante um conceito dinâmico cuja atualização deve ocorrer “à medida que o mundo muda” e que os conceitos e as ferramentas analíticas evoluem (UNDP, 2010: 1).

*Performance*, tal como ‘desenvolvimento’, é também um conceito plural e ambíguo, que tem vindo a ser usado em diversos domínios e apresenta “significados diferentes para audiências diferentes” (Gama, 2012: 78)<sup>140</sup>. No campo da gestão organizacional é encarado como um conceito “mensurável, dinâmico, relativo e multidimensional” (Gama, 2012: 20) que “se traduz numa realidade multifacetada, incluindo não só os resultados mas também os processos que a eles conduziram e as condições que propiciaram ambos” (Gama, 2012: 18). Neste contexto, *performance* é uma palavra que pode remeter quer para indicadores financeiros quer para indicadores não financeiros, os quais permitem avaliar globalmente os vários aspetos que tipicamente se constituem como fatores críticos de sucesso para as empresas (e que englobam diferentes perspetivas: contabilística, *marketing*, operações, recursos humanos, qualidade, inovação) (Russo, 2006; Gama, 2012: 78). Há quem argumente que as medidas de *performance* devem ser vistas em articulação com a estratégia e com as atividades empresariais (Neely *et al.*, 2005: 1241; Russo, 2006: 15), pois a *performance* “não é apenas algo que se observa e mede; é o resultado de uma construção deliberada, assente num conjunto mais ou menos complexo de indicadores temporais e causais que suportam realizações futuras” (Gama, 2012: 19).

---

<sup>139</sup> Tradução livre da autora. No original: “the things that people value doing or being can be quite diverse, and the valuable capabilities vary from such elementary freedoms as being free from hunger and undernourishment to such complex abilities as achieving self-respect and social participation” (Sen, 1989: 54).

<sup>140</sup> Como mostra Gama (2012: 17) pelo confronto das definições encontradas no Oxford English Dictionary e nos dicionários de língua francófona e anglo-saxónica, existe uma clara dificuldade definicional do termo *performance*, dada a diversidade de significados que lhe surgem associados. Em português, ‘performance’ e ‘desempenho’ são conceitos geralmente usados de forma indiscriminada, como tendo o mesmo significado. Há, no entanto, quem no seu trabalho priorize o primeiro (Gama, 2012: 17) e quem prefira utilizar essencialmente ao segundo (Russo, 2006). Nesta tese optou-se pelo uso preferencial do termo *performance*.

Apesar de ser uma designação ampla em que, em função do contexto, cada um acaba por usar a definição que mais lhe convém, a *performance* remete normalmente para a ação, para o resultado da ação e para o sucesso desse resultado quando em comparação com algum *benchmark* (Gama, 2012: 18). Nas últimas décadas, o conceito de *performance* tem vindo a ser usado num sentido lato no âmbito da comparação de diferentes unidades (por exemplo, organizações, cidades, regiões, países) onde surge como indicativo do nível de desempenho das unidades no que toca aos critérios de eficiência e efetividade (Neely *et al.*, 2005). Tendo como pano de fundo a área do *marketing*, Neely *et al.* (2005) procuram esclarecer o significado destes dois conceitos: “a efetividade refere-se à medida em que as solicitações dos clientes são satisfeitas enquanto a eficiência mede o quão economicamente os recursos da empresa são utilizados na prestação de um determinado nível de satisfação do cliente” (Neely *et al.*, 2005: 1228)<sup>141</sup>. Amado (2003) e Amado e Dyson (2009) argumentam que é necessário avaliar as unidades organizacionais com base em critérios de eficiência e efetividade, mas também de equidade já que tendem a existir *trade-offs* entre os três critérios e ignorar um deles poderá conduzir a uma visão parcial e enviesada do desempenho. Apesar de focarem organizações ligadas à prestação de serviços de saúde, o mesmo argumento pode, no entanto, aplicar-se a outras organizações.

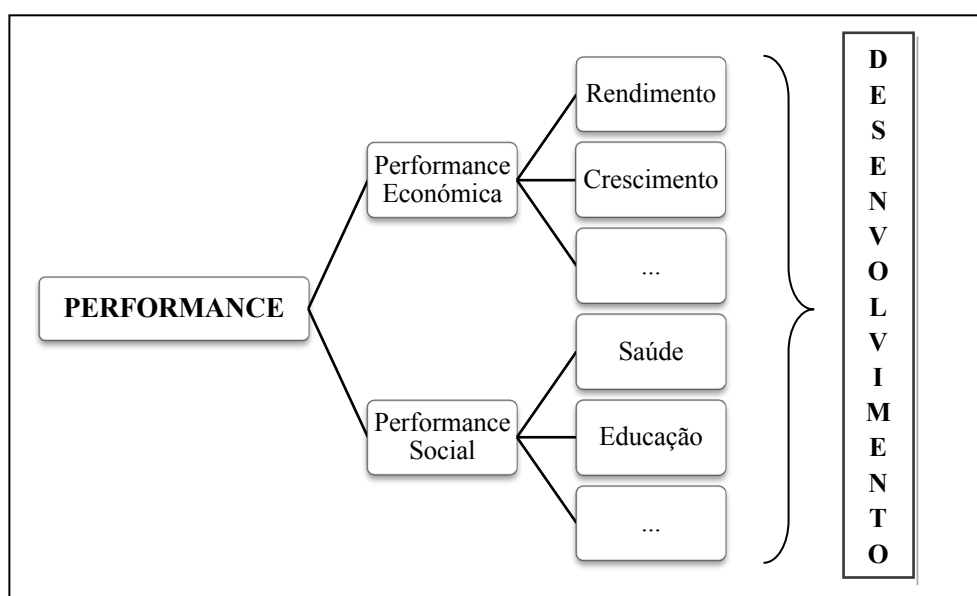
Avaliar a *performance* de unidades organizacionais extremamente complexas como países é um exercício desafiante e não há um modelo único ou uma fórmula uniforme e suficientemente robusta que permita a sua medição consensual, apesar de se saber que o recurso a indicadores económicos é manifestamente insuficiente para aferir o sucesso de um país ou o bem-estar dos indivíduos. Quando se usa o termo *performance* no âmbito da avaliação comparativa de países, a *performance* pode pois ser definida como o grau de desempenho dos países na sua capacidade de atingir certos fins valorizados pela sociedade, os quais podem englobar quer aspetos económicos quer aspetos não económicos. Se a análise se enquadra exclusivamente no domínio económico, falamos de *performance* económica; se focada na esfera social, falamos de *performance* social; se contemplar simultaneamente aspetos económicos e sociais falamos de *performance* económica e social, *performance* socioeconómica ou, simplesmente, *performance*.

---

<sup>141</sup> Tradução livre da autora. No original: “Effectiveness refers to the extent to which customer requirements are met, while efficiency is a measure of how economically the firm’s resources are utilized when providing a given level of customer satisfaction” (Neely *et al.*, 2005: 1228). Estamos, portanto, no campo da eficácia (termo bastante comum na área da gestão e usado, por exemplo, em Gama (2012)).

Assim, de uma forma genérica, o termo *performance* acaba por remeter para o nível de desenvolvimento dos países pois diferentes países podem demonstrar diferentes graus de desempenho relativo no que toca ao nível de desenvolvimento alcançado (imagem 1).

**Imagem 1 – Performance**



No âmbito desta tese, o termo *performance* pode, no entanto, ser também aplicado quando em causa está a avaliação comparativa do desempenho dos países em dimensões ou domínios específicos, como a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Assim, e tendo também por base o trabalho de Neely *et al.* (2005: 1229), pode afirmar-se que o mesmo termo pode ser aplicado no âmbito de um ‘sistema de medição da *performance*’ – neste caso se associado ao conceito de desenvolvimento e composto pelo conjunto de métricas usadas para quantificar a eficiência e a eficácia em cada dimensão ou domínio de análise – ou pode ser usado quando em causa está apenas uma ‘medida de *performance*’, se associado a uma medida individual que procure avaliar uma dimensão ou um fenómeno em concreto e passível de ser incorporado no ‘sistema de medição da *performance*’ (neste caso, a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho).

A propósito das ferramentas analíticas, uma breve nota para referir que existe atualmente um conjunto assinalável de estudos que, com base em indicadores compósitos de pesos variáveis determinados através da *Data Envelopment Analysis* (DEA), procuram comparar a *performance* relativa dos países no que toca ao grau de

desenvolvimento humano (ver Mariano *et al.*, 2015). Como veremos adiante, no capítulo V, a DEA é uma técnica que permite tomar em consideração múltiplos indicadores sem exigir a especificação dos pesos para os mesmos e que tem vindo a ser aplicada em diversos estudos relacionados com análise da *performance* em diferentes conjuntos de países: nos países da OCDE (Melyn e Moesen, 1991; Lovell *et al.*, 1995; Cherchye, 2001); nos países da União Europeia (Ekinci, 2007; Malhotra e Malhotra, 2009; Halkos e Tzeremes, 2009); nos países Asiáticos (Lovell, 1995; Despotis, 2005; Tan e Hooy, 2007); e também nos países do Médio Oriente e do Norte de África (Ramanathan, 2005, 2006). No entanto, tanto quanto foi possível apurar, nenhum deles coloca a questão da desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho no centro da discussão (Jordão, 2010).

## 5. Síntese

Sobre a revisão da literatura apresentada ao longo deste capítulo, algumas notas merecem ser destacadas:

- 1) No âmbito da (inter)relação entre a desigualdade e o crescimento, há uma maior incidência de estudos nos países de rendimento médio e baixo; logo, independentemente do maior ou menor consenso em torno das respostas a cada uma das questões apresentadas, não é possível perceber até que ponto os resultados apresentados podem ser transpostos para a realidade dos países mais ricos e desenvolvidos. Por exemplo, nenhum estudo empírico procura analisar a relação das desigualdades com o crescimento económico nos países que apresentam níveis similares (e elevados) de participação feminina no mercado de trabalho. Ficou também claro que é importante analisar países com níveis de rendimento similares.
- 2) Os indicadores usados como *proxy* para a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho diferem de estudo para estudo. Os mais usados estão, contudo, relacionados com a participação no mercado de trabalho e com os salários – e, como vimos nos capítulos anteriores, estes indicadores, tomados isoladamente, não permitem aferir o fenómeno da desigualdade na sua globalidade.
- 3) Em relação aos indicadores económicos usados, é de sublinhar também as diferenças existentes. Alguns estudos recorrem a indicadores relacionados com o

rendimento dos países, outros a indicadores relacionados com o crescimento económico. Não obstante a relação entre os dois, são indicadores distintos, o que poderá explicar algumas das discrepâncias observadas nos resultados.

- 4) As vicissitudes dos sistemas de medição não podem ser descuradas nem minorizadas quando se analisam os resultados de diferentes estudos empíricos; é preciso ter em conta: a) a medida indicativa da desigualdade que é adotada por quem faz as análises; b) a perspetiva temporal adotada (de longo prazo ou de curto prazo); e ainda c) se o enfoque é colocado no lado da oferta ou no lado da procura (Berik *et al.*, 2009: 14). Diferentes escolhas e diferentes procedimentos concorrem para a obtenção de diferentes resultados.
- 5) O sentido da relação entre as variáveis é relevante e deve ser tido em conta. Avaliar como é que a igualdade contribui para o crescimento não é o mesmo que avaliar como é que o crescimento económico potencia e contribui para uma maior igualdade mas, em nosso entender, ambas são importantes. Se por um lado é relevante estudar como é que o nível de crescimento poderá potenciar maiores níveis de igualdade, considerando que a igualdade deva ser defendida como um direito humano e independentemente das suas implicações no nível de crescimento económico, por outro lado, importa também estudar a relação inversa pois se o aumento da igualdade contribuir para melhores resultados económicos valida-se mais facilmente, de um ponto de vista económico, a necessidade de incentivar e aumentar a igualdade através de políticas ativas com essa finalidade. Tanto quanto no foi possível apurar, esta reciprocidade não está clara e não tem sido objetivamente explorada.
- 6) Raramente é explicitada a abordagem que sustenta cada análise empírica, o que torna difícil o seu enquadramento teórico e, conseqüentemente, a resposta à questão com que iniciámos o capítulo (‘qual a abordagem teórica que os estudos empíricos sustentam?’).
- 7) Em termos genéricos, a literatura tem vindo a priorizar o estudo da (inter)relação da desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho com o crescimento económico dos países, descurando a sua hipotética (inter)relação com o desenvolvimento.

- 8) Considerando que a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho é um princípio valorizado pela sociedade e também que é uma componente a ter em conta quando se procura avaliar o desenvolvimento (quanto mais não seja pela evidência de que pode afetar e/ou ser afetada pelo crescimento económico), no próximo capítulo questiona-se a sua centralidade enquanto objetivo político prioritário no quadro da União Europeia (UE) para, numa fase posterior, se discutir a forma como ela tem vindo a ser operacionalizada e medida neste conjunto particular de países, classificados no IDH como de alto e muito alto desenvolvimento.





## CAPÍTULO III

### **Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho da União Europeia: de princípio a motivação económica**

#### **1. Introdução**

Nas últimas décadas alcançaram-se progressos notáveis em matéria de igualdade entre mulheres e homens. No entanto, os obstáculos a uma real igualdade permanecem e parece haver ainda um longo caminho a percorrer, inclusive nos 28 países da União Europeia (UE-28), considerados dos mais desenvolvidos do mundo.

O capítulo que agora se inicia tem como objetivo aferir a centralidade da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho enquanto objetivo político prioritário no quadro da União Europeia. Assim, partindo da revisão da literatura e da análise dos documentos estratégicos mais relevantes da UE, numa primeira fase enquadra-se teoricamente o princípio da igualdade entre mulheres e homens – considerando sobretudo a dimensão ‘mercado de trabalho’ – nos Tratados, na política de emprego e nos objetivos de estabilidade macroeconómicos da União Europeia. Depois, numa segunda fase, procurar-se-á explorar a argumentação económica que tem vindo a ser usada para fomentar a igualdade de ‘género’ no contexto da UE, questionando o papel e a influência das políticas e das diretrizes emanadas de instituições internacionais, como as Nações Unidas e o Banco Mundial.

A revisão da literatura, a análise documental e a discussão das conclusões possibilitadas pelos estudos empíricos são, portanto, os métodos de trabalho usados e são eles que, no fundo, enformam o trabalho que agora se inicia. O capítulo está organizado em duas secções. Uma discute a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua visibilidade enquanto objetivo político prioritário no contexto da União Europeia (secção 2): analisa-se o princípio da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente à luz dos Tratados da UE, das Diretivas e de outros documentos estratégicos relevantes (2.1), dando especial destaque à Estratégia Europeia de Emprego (EEE) (2.2). A secção seguinte é dedicada à exploração da motivação económica subjacente à promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (secção 3). Nesta fase, além de se explicitar em que consiste, como surgiu e a sua relevância – através de alguns

apontamentos que nos parecem relevantes e de alguma contextualização histórica (3.1) – procura-se compreender o papel de algumas instâncias internacionais em todo este processo e a sua hipotética influência junto das instituições europeias (3.2), dando especial destaque às Nações Unidas e ao Banco Mundial. Uma breve síntese finaliza o capítulo (secção 4).

## **2. A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua visibilidade enquanto objetivo político no quadro da União Europeia**

### 2.1 – Tratados, Diretivas e outros documentos estratégicos da União Europeia

A UE, atualmente constituída por 28 países e com cerca de 500 milhões de habitantes, assenta no primado do direito pelo que todas as medidas tomadas pela UE assentam em tratados que foram aprovados voluntária e democraticamente por todos os Estados-Membros<sup>142</sup>. Neste contexto, é impreterível contextualizar e analisar a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho à luz dos principais documentos que enformam esta superestrutura e que, numa perspetiva histórica, concorrem certamente para a criação de uma visão holística do fenómeno em apreço<sup>143</sup>.

No contexto da União Europeia, o princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens foi adotado pela primeira vez no Tratado de Roma e preceituava igual tratamento dos trabalhadores de ambos os sexos em matéria salarial (Raposo, 2004; União Europeia, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos das Mulheres, 2009)<sup>144</sup>. A este respeito, escreve Raposo:

Na sua redação originária, o TCE continha apenas uma cláusula antidiscriminatória, cuja génese histórica nada ficou a dever às demandas feministas, mas sim aos jogos de política económica entre os estados-membros. O governo francês receava futuros prejuízos em virtude da ampla utilização de mão-de-obra feminina (menos remunerada) pelos demais estados-membros, que por conseguinte produziam bens a preços mais competitivos. Alertados para esta situação, os representantes franceses propuseram a introdução de uma norma consagradora da igualdade salarial entre trabalhadores masculinos e femininos. Assim nasceu o art. 119.º, que reproduzia quase textualmente o art. 1º da Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho de 1951.

---

<sup>142</sup>Esta informação consta no *web site* <http://europa.eu> [20 de setembro de 2017].

<sup>143</sup> Para uma descrição mais detalhada do que aquela que de seguida se apresenta ver, por exemplo, Jordão (2016), onde é feita uma análise da evolução do princípio da igualdade entre mulheres e homens no contexto da União Europeia. As preocupações com a igualdade são transversais a várias instituições da UE e é importante conhecer as principais competências e a composição de cada uma dessas instituições, a forma como funcionam e como se interligam. As atribuições, competências e composição de cada instituição decorrem, evidentemente, do preconizado nos Tratados da União Europeia.

<sup>144</sup> Sob influência do direito antidiscriminatório produzido no ordenamento jurídico norte-americano.

Uma vez que o art. 119.º foi inserido no título III, relativo à Política Social, e tendo ainda em conta a crescente evolução da consciência comunitária para as questões sociais, esta norma foi dilatando a respetiva aplicação até se tornar o princípio geral da igualdade entre os sexos. Não obstante, não se olvide a sua origem económica e concorrencial. Uma leitura mais restrita do preceito apenas proíbe desnivelamentos salariais entre trabalhadores de ambos os sexos. Daí que se tenha tornado necessária a emanação de diversas diretivas, tributárias também da igualdade entre sexos, mas já não circunscritas ao âmbito salarial, alargando os seus tentáculos aos diversos níveis da cidadania europeia (Raposo, 2004: 204-205).

As primeiras afirmações do princípio da igualdade apresentam uma forte matriz económica e comercial (Raposo, 2004) e, no campo laboral, o Tratado de Amesterdão (TA) (Tratado de Amesterdão, 1997) foi particularmente importante: além de proclamar a promoção da igualdade entre mulheres e homens como missão fundamental da Comunidade, instituiu o *mainstreaming*, que determina a integração de uma perspetiva de género em todas as políticas comunitárias, e alargou o princípio da igualdade de remuneração ao trabalho de igual valor (e não apenas por trabalho igual, como estipulado até esse momento) (Tratado de Amesterdão, 1997: 242). Ao mesmo tempo, veio reforçar os direitos laborais das mulheres, determinando que a Comunidade deve suportar e complementar as atividades dos Estados-Membros em domínios relacionados com as condições de trabalho e igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no que respeita às oportunidades e ao tratamento no mercado de trabalho (Council of the European Union, 2009). O princípio da igualdade entre mulheres e homens foi igualmente contemplado na Carta dos Direitos Fundamentais da UE, assinada em Nice em dezembro de 2000 e anexada ao Tratado de Lisboa sob a forma de declaração<sup>145</sup>.

Em concomitância com os Tratados, há ainda a referir, pela sua relevância, outras iniciativas da União. Por um lado, há a destacar a jurisprudência produzida ao longo das últimas décadas pelo Tribunal de Justiça Europeu<sup>146</sup>. Por outro lado, a produção de

---

<sup>145</sup> Com o Tratado de Lisboa, a Carta dos Direitos Fundamentais adquire força jurídica vinculativa para 25 Estados Membros, beneficiando o Reino Unido e a Polónia de uma derrogação da sua aplicação (<http://www.europarl.europa.eu> [18 de abril 2014]).

<sup>146</sup> A jurisprudência produzida ao longo das últimas décadas pelo Tribunal de Justiça Europeu tem também tido um papel importante em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Eis a enumeração de alguns dos acórdãos mais relevantes: 1) Acórdão Defrenne II, de 8 de abril de 1976 (C-43/75); 2) Acórdão Bilka, de 13 de maio de 1986 (C-170/84); 3) Acórdão Barber, de 17 de maio de 1990 (C-262/88); 4) Acórdão Marschall, de 11 de novembro de 1997 (C-409/95); 5) Acórdão Test-Achats, de 1 de março de 2011 (C-236/09). Em 1975, o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual foi invocado, com êxito, na defesa de Gabrielle Defrenne, que era hospedeira de bordo da transportadora aérea nacional belga. Os direitos que decorrem do acórdão Defrenne, que esteve na origem da adoção das primeiras diretivas europeias em matéria de igualdade entre homens e mulheres, constituem um legado inalienável para as mulheres na União Europeia (Comissão Europeia, 21-09-2010). Informações sobre os acórdãos referenciados estão disponíveis em

vários atos legislativos, usualmente emanados sob a forma de diretiva<sup>147</sup> (Raposo, 2004).

Um documento também relevante em matéria de igualdade é a Diretiva 2006/54/EC do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006 (2006/54/CE, s.d.). Esta Diretiva, pela reformulação de algumas disposições anteriores, procura assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no emprego e na atividade profissional e agrega disposições relacionadas com o acesso ao emprego, remuneração, regimes profissionais e de segurança social – e estabelece também disposições que procuram garantir a sua eficácia (*cf.* artigo 1.º). Esta Diretiva 2006/54/EC revogou e fundiu várias diretivas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, a saber (artigo 34): a) Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975; b) Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976; c) Diretiva 86/378/CEE do Conselho, de 24-07-86; d) Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 (para uma breve descrição de cada uma destas Diretivas ver apêndice I).

Há, no entanto, outras diretivas relacionadas com a igualdade às quais importa aludir, e cujos âmbitos de incidência vão desde a segurança social (Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19-12-78) à segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992), passando pela licença parental (Diretiva 96/34/CE do Conselho, Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010) ou ainda pelo exercício de atividade independente (Diretiva 2010/41/EU, Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86) (para uma descrição sumária de cada um destes atos legislativos ver apêndice II).

Uma breve nota para destacar a Decisão n.º 578/2003 do Conselho, de 22 de julho (Decisão 2003/578/CE), por reunir um conjunto de orientações e recomendações para os Estados-Membros relacionadas com as políticas de emprego e particularmente relevantes em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Esta decisão identificava

---

[http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html) [23 de fevereiro de 2016].

<sup>147</sup> Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978; Diretiva 92/85/CEE, de 19 de outubro de 1992; Diretiva 2004/113/CE, de 13 de dezembro de 2004; Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006; Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010; Diretiva 2010/41/UE, de 7 de julho de 2010; Diretiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011; Diretiva 2011/99/UE, de 13 de dezembro de 2011; Diretiva 2012/29/UE, de 25 de outubro de 2012. Para mais informação sobre estas diretivas ver [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html) [23 de fevereiro de 2016].

e definia as prioridades das reformas estruturais a levar a cabo no período 2003-2005 pelos Estados-Membros no sentido de concretizar os principais objetivos da UE em termos económicos – e que resultaram, pela primeira vez, de esforços de coordenação das principais políticas europeias (orientações gerais de política económica (OGPE); orientações para o emprego e estratégia do mercado interno) (Decisão 2003/578/CE). Através deste ato, a UE fixou os três principais objetivos no domínio do emprego (pleno emprego, melhoria da qualidade e da produtividade do emprego e o reforço da coesão social e da inserção)<sup>148</sup> e identificou dez prioridades essenciais das reformas estruturais (os “10 mandamentos”). Uma delas era, precisamente, a promoção da igualdade entre mulheres e homens. Assim, por via de uma abordagem integrada que combina o ‘mainstreaming de género’ (transversalização da igualdade em todas as políticas e atividades) com ações políticas concretas, os Estados-Membros são instados a encorajar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a eliminar as diferenças nas taxas de emprego, no desemprego e nos salários (Decisão 2003/578/CE: 20).

Esta abordagem integrada das questões da igualdade no contexto da UE que incentiva os Estados-Membros a conciliar uma estratégia global de transversalização da perspectiva da igualdade de género em todas as políticas públicas com a adoção de medidas específicas de promoção ativa da igualdade entre mulheres e homens é reforçada e reafirmada noutros documentos estratégicos, não vinculativos, como Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2006-2010 (Comissão Europeia, 2006: 2), a Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015 (Comissão Europeia, 21-09-2010) ou o Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2011-2020) (Conselho da União Europeia, 25.5.2011)<sup>149</sup>.

---

<sup>148</sup> Em relação ao pleno emprego é referido que “[o] Conselho pretende atingir uma taxa global de 67% em 2005 e de 70% em 2010; uma taxa de emprego das mulheres de 57% em 2005 e de 60% em 2010; uma taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64) de 50% em 2010”; em relação à melhoria da qualidade e da produtividade do emprego, considera-se que “[e]ste objetivo engloba um amplo leque de domínios como a qualidade intrínseca do trabalho, as qualificações, a educação e a aprendizagem ao longo da vida, a evolução da carreira, a igualdade entre homens e mulheres, a segurança e higiene no trabalho, a flexibilidade e segurança, a inclusão e o acesso ao mercado de trabalho, a organização do trabalho e a conciliação entre a vida profissional e familiar, o diálogo social e a participação dos trabalhadores, a diversidade e a não discriminação, bem como os desempenhos económicos do emprego” e relativamente ao reforço da coesão social e da inserção é referido “[n]o quadro do método aberto de coordenação, as políticas nacionais de emprego deverão promover o acesso de homens e mulheres a postos de trabalho, lutar contra a discriminação e impedir a exclusão de pessoas do mercado laboral”.

<sup>149</sup> Por uma questão de economia de espaço, estes documentos são brevemente caracterizados no apêndice IV.

## 2.2 – A Estratégia Europeia de Emprego (EEE)

Um documento estratégico que importa particularmente para esta análise é a Estratégia Europeia de Emprego (EEE), lançada numa cimeira extraordinária sobre o emprego que teve lugar em novembro de 1997 no Luxemburgo. A EEE, cuja origem decorre do preconizado no Tratado de Amesterdão (1997)<sup>150</sup>, foi lançada juntamente com o método aberto de coordenação por pares – o chamado “Processo do Luxemburgo”, que consiste num ciclo anual que visa a coordenação e o controlo das políticas nacionais de emprego, tendo como base os compromissos dos Estados-Membros relativamente a um conjunto de objetivos e metas comuns<sup>151</sup>. A EEE é, portanto, um mecanismo de *soft law* destinado à coordenação das políticas de emprego dos Estados-Membros e, embora os objetivos, prioridades e metas sejam estabelecidos ao nível da UE, os governos de cada país é que são os responsáveis pela formulação e implementação das políticas e ações necessárias<sup>152</sup>. De qualquer forma, é de sublinhar que só com a EEE e com o método aberto de coordenação por pares é que se instituíram mecanismos de monitorização e avaliação do cumprimento por parte das políticas nacionais das determinações em matéria de estratégia para o emprego.

De facto, a adoção desta Estratégia, em 1997, permitiu que o objetivo da igualdade entre mulheres e homens fosse colocado no centro da política de emprego que então emergia na União Europeia e as perspetivas neste domínio eram animadoras (Villa e Smith, 2014). Pouco depois, em 2000, o Conselho Europeu definiu um novo objetivo estratégico para a União, a fim de reforçar o emprego, a reforma económica e a coesão social como parte da estratégia de tornar a UE a “economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo”. Com esse intuito, foram estabelecidas metas concretas, a serem alcançadas até 2010, que procuravam criar ‘mais e melhores empregos para a Europa’. Nessa altura, elevar a taxa de emprego das mulheres de 51%

---

<sup>150</sup> Foi a inserção de um novo capítulo no Tratado de Amesterdão (1997) especificamente relacionado com o emprego que institucionalizou a EEE. O conteúdo do referido capítulo do TA foi posteriormente revisto no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia 2009 (Título IX, Emprego, artigos 145.º a 150.º). Saliente-se, no entanto, que as alterações introduzidas no artigo 137.º do Tratado de Amesterdão determinam que a Comunidade deve suportar e complementar as atividades dos Estados-Membros em domínios como as condições de trabalho e a igualdade entre mulheres e homens no que respeita às oportunidades e ao tratamento no mercado de trabalho.

<sup>151</sup> Sobre esta questão ver, por exemplo: <http://www.europarl.europa.eu/>.

<sup>152</sup> Disponível em [http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.3.html](http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html) [23 de fevereiro de 2016].

para mais de 60% até 2010 foi um dos objetivos considerados prioritários pelo Conselho Europeu (Council of the European Union, 2009: 2; Walby, 2005: 380).

De acordo com Villa e Smith (2014), é possível diferenciar quatro fases na EEE tendo em conta as alterações operadas no posicionamento da igualdade de ‘género’. Na primeira fase (1997-2002), a igualdade de oportunidades era um dos 4 pilares da EEE, que incluía três orientações relacionadas com as questões de género. Nas palavras de Villa e Smith (2014: 278), neste período:

A UE tornou-se um dos grandes proponentes da igualdade de género e da perspectiva *mainstreaming*. O estatuto principal da igualdade de oportunidades, acompanhado de metas específicas relacionadas com o género, proporcionou um ponto alto para a visibilidade das questões de género que, em retrospectiva, poderia até ser considerado uma idade de ouro para a igualdade de género.<sup>153</sup>

As implicações deste posicionamento da igualdade na EEE estendem-se, provavelmente, até aos nossos dias. Em Portugal, por exemplo, “constituiu uma oportunidade de relevo para o avanço das políticas públicas [...] no domínio da igualdade de género” e os seus efeitos parecem inequívocos:

[n]ão fossem as obrigações da Estratégia Europeia para o Emprego concretizadas no Plano Nacional de Emprego de 1998 e, muito dificilmente teria tido lugar a adoção do conjunto de medidas que integraram as diretrizes pertinentes do IV pilar do plano no domínio da igualdade de género, que foram semente de muitas realizações. Ainda que a execução tenha, em algumas situações, ficado longe de ser atingida, o tema viu reforçada a sua credibilidade e mereceu visibilidade e consistência ao ser tratado, pelo menos formalmente, de modo idêntico a qualquer outro relevante para o emprego: enquadramento, elencagem de prioridades, de objetivos/metastas, de principais instrumentos disponíveis, de novos instrumentos, de indicadores de resultados e de desenvolvimento, de calendário (Rêgo, 2012: 32).

No período 2003-2005 (segunda fase), a igualdade de oportunidades começou a perder espaço e foi reduzida a apenas uma orientação da EEE (além da manutenção do princípio do *mainstreaming*). Em 2005, as orientações para o emprego passaram a estar integradas nas Orientações Gerais para as Políticas Económicas e esta reformulação coincidiu com a perda de todas as orientações específicas no âmbito da igualdade de ‘género’. Entrava-se assim numa terceira fase, compreendida entre 2005 e 2009 (Villa e Smith, 2014). A quarta e última fase, caracterizada pelo fim da estratégia de Lisboa e pelo início da formulação da estratégia Europa 2020, corresponde a um período que se adivinha ainda mais penalizador da igualdade: além de nenhuma das dez orientações da

---

<sup>153</sup> Tradução livre da autora. No original: “the EU became a major proponent of gender equality and gender mainstreaming. The headline status of equal opportunities, accompanied by specific gender-related targets, provided a high point to the visibility of gender issues that with hindsight might even be considered a golden age for gender equality” (Villa e Smith, 2014: 278).



nova estratégia contemplar especificamente a igualdade de oportunidades, apenas quatro estão relacionadas com o emprego (Villa e Smith, 2014)<sup>154</sup>.

A este propósito, Villa e Smith referem:

A evolução da EEE [...] revela que a igualdade de género perdeu progressivamente a posição de centralidade da fase um para a estratégia de emprego e tornou-se marginalizada em iniciativas paralelas [...] a igualdade entre homens e mulheres continua na agenda da UE; no entanto, está agora fora dos mecanismos de disciplina das metas e das REP [Recomendações Específicas para os Países], bem como do processo de monitorização, aprendizagem e difusão entre os Estados-Membros (Villa e Smith, 2014: 278)<sup>155</sup>.

No contexto da União Europeia, a abordagem *mainstreaming* parece pois ter-se tornado, gradualmente, o principal mecanismo de promoção da igualdade entre mulheres e homens. No entanto, reconhece-se que a integração da perspetiva de ‘género’ nem sempre é suficientemente implementada em domínios políticos pelo que os Estados-Membros são instados a complementar a abordagem *mainstreaming* com medidas específicas “com vista a eliminar as lacunas e desigualdades existentes no mercado de trabalho, na economia e na política social, bem como a conseguir a igualdade *de facto* entre homens e mulheres” (Council of the European Union, 2009)<sup>156</sup>. Neste quadro, as preocupações que emergem do aparente desinvestimento nas políticas públicas, deduzido da inexistências de metas concretas de igualdade integradas nos documentos estratégicos mais relevantes ao nível da União Europeia, agravam-se num cenário marcado pela implementação de políticas austeritárias – como as que surgiram em resposta à crise de 2008 em vários Estados-Membros – que, ao nível nacional, concorrem visivelmente para o desmantelamento de infraestruturas essenciais à

---

<sup>154</sup> Para Villa e Smith, “A nova estratégia Europa 2020 marginaliza ainda mais a igualdade entre homens e mulheres com nenhuma das dez diretrizes integradas relacionadas especificamente com a igualdade de oportunidades e apenas quatro relacionadas com o emprego. Além disso, a integração da perspetiva *mainstreaming* não é mencionada”. Tradução livre da autora. No original: “The new Europe 2020 strategy further marginalizes gender equality with none of ten integrated guidelines related specifically to equal opportunities and only four related to employment. Moreover, gender mainstreaming is not mentioned” (Villa e Smith, 2014: 278).

<sup>155</sup> Tradução livre da autora. No original: “the evolution of the EES (...) shows that gender equality from its high profile in phase one progressively lost its position of centrality to the employment strategy and became sidelined into parallel initiatives (...) gender equality is still on the EU agenda; however, it is now outside the disciplining mechanisms of European-wide targets and CRSs [Country-specific Recommendations], as well as the process of monitoring, learning and diffusion between member states” (Villa e Smith, 2014: 278).

<sup>156</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...]to fully and effectively implement both gender mainstreaming and specific measures, with a view to eliminating the existing gaps and inequalities in the labour market, in the economy and in social policy, and to achieving *de facto* gender equality” (Council of the European Union, 2009).

promoção da igualdade<sup>157</sup>. Em Espanha, por exemplo, foi desmantelado o Ministério da Igualdade (Gago e Kirzner, 2014: 239), e na Irlanda “[u]ma estrutura inteira de órgãos públicos e estatutários estabelecidos ou apoiados para promover a igualdade, monitorizar o progresso, aumentar a conscientização e práticas inovadoras foi reestruturada, fechada, sofreu cortes drásticos nos orçamentos ou foi absorvida pelos departamentos do Governo” (Barry e Conroy, 2014: 199)<sup>158</sup>.

Atualmente, a EEE é implementada através de um programa anual de planificação assente na colaboração entre os países da União e as instituições europeias (o Semestre Europeu). Tendo como objetivo principal a criação de mais e melhor emprego em toda a UE, a EEE integra a estratégia Europa 2020 (a estratégia da UE para o crescimento e para o emprego em vigor desde 2010)<sup>159</sup> e a sua implementação, apoiada pelo Comité do Emprego, inclui um conjunto de etapas, as quais são levadas a cabo no quadro do Semestre Europeu e envolvem as principais instituições da UE<sup>160</sup>.

Em matéria de igualdade no MT, a abordagem adotada na UE (*mainstreaming*) parece coexistir, cada vez mais, com aquilo que na literatura tem surgido sob a designação de “argumentação económica para a igualdade”. É sobre esta temática que versa a próxima secção.

---

<sup>157</sup> De acordo com Karamessini e Rubery, “A austeridade representa assim uma ameaça à plena integração das mulheres na vida económica e na igualdade entre mulheres e homens no emprego e na realização profissional” (Karamessini e Rubery, 2014: 346). Tradução livre da autora. No original: “Austerity thus represents a threat to the full integration of women into economic life and gender equality in employment and professional achievement” (Karamessini e Rubery, 2014: 346).

<sup>158</sup> Tradução livre da autora. No original: “An entire architecture of public and statutory bodies established or supported to promote equality, monitor progress, enhance awareness and innovative practice has been restructured, closed down, endured drastic budget cuts or been part absorbed into departments of Government” (Barry e Conroy, 2014: 199).

<sup>159</sup> A estratégia Europa 2020 engloba quer as orientações gerais para as políticas económicas (nos termos do artigo 121.º do TFUE) quer as orientações para o emprego (nos termos do artigo 148.º do TFUE). Este conjunto de orientações estão interligados e formam os pilares da estratégia Europa 2020.

<sup>160</sup> A descrição dessas etapas pode ser encontrada em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pt> [31 de março de 2017].

### **3. A argumentação económica para a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho**

#### 3.1 – A igualdade de mulheres e homens: de princípio a motivação económica

A visão da igualdade entre mulheres e homens como um caso económico não é nova nem recente no contexto da UE (Elomaki, 2015). Além das raízes marcadamente economicistas que conduziram à introdução do princípio da igualdade entre mulheres e homens no Tratado de Roma, como tivemos oportunidade de ver na secção anterior, já na década de 80, havia uma preocupação por parte dos Estados-Membros, notória em vários documentos, com os custos das políticas destinadas a garantir os direitos das mulheres e a igualdade de oportunidades (Elomaki, 2015). Segundo Elomaki (2015), é por essa altura que, com o intuito de afirmar a importância da igualdade, começa a falar-se da necessidade de fazer uso total do potencial das mulheres enquanto recursos humanos (1), da necessidade da participação das mulheres no mercado de trabalho como forma de ultrapassar os desafios demográficos (2) ou ainda das mulheres como recursos do mercado de trabalho (3).

Aquilo que Elomaki (2015) designa como o “núcleo da argumentação económica para a igualdade de género” (Elomaki, 2015)<sup>161</sup> situa-se, no entanto – como bem demonstra a autora – no início da década de 90, altura em que os documentos políticos da UE começam a difundir a ideia de que a igualdade tem benefícios macroeconómicos – período que coincide, como vimos, com um aumento dos esforços de integração das políticas de igualdade nos documentos estratégicos mais relevantes da UE, nomeadamente em matéria de política de emprego. Ao entrarem no MT, as mulheres deixam de ser apenas recipientes da proteção social e passam a contribuintes dos sistemas de segurança social. Nesse processo, as políticas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal (como estímulo à natalidade) e a redução das desigualdades no MT (tornando-o mais atrativo) são necessárias para criar condições para a integração das mulheres na força de trabalho pois o recurso à mão de obra feminina e o aproveitamento das competências das mulheres passam a ser encarados como indispensáveis para o desenvolvimento económico da Europa e a igualdade de

---

<sup>161</sup> Tradução livre da autora. No original: “the core of the economic case for gender equality” (Elomaki, 2015).

oportunidades torna-se um pilar importante na sua estratégia para a coesão económica e social (Elomaki, 2015).

Como já tivemos oportunidade de ver, a segunda metade da década de 90 foi particularmente importante em matéria de igualdade entre mulheres e homens: em 1995 entram na UE Áustria, Suécia e Finlândia e, dois anos depois, é assinado o Tratado de Amesterdão, que entrou em vigor em 1999, e que em muito contribuiu para colocar a igualdade no campo laboral no coração da EEE, lançada em 1997 e cujo foco incidiu claramente nas taxas de emprego femininas (Elomaki, 2015: 3). As mulheres passaram a ser encaradas como um fator chave para o crescimento económico e é por esta altura que a UE adota algumas diligências no sentido de aprofundar o conhecimento disponível sobre os hipotéticos contributos da igualdade para a economia e para o bem-estar (Elomaki, 2015). É neste contexto que surge um relatório preparado com o objetivo de discutir a relação entre a igualdade de ‘género’ e o crescimento económico – tendo sobretudo em conta os diferenciais salariais, os impostos e a segurança social (Löfström, 2001: 3). O trabalho foi publicado em janeiro de 2001 e levava à seguinte conclusão:

A igualdade de género e o crescimento económico serão o grande desafio das próximas décadas para os políticos na Europa [...] A nossa principal conclusão é que o crescimento económico e social devem ir de mão dada e que a infraestrutura social se revelará indispensável para o crescimento económico no futuro. Uma infraestrutura social que funcione bem é uma condição necessária para as mulheres e para os homens europeus, em geral, e em particular para as mulheres e homens que desejem conciliar a vida como pais com a participação na força de trabalho remunerada.” (Löfström, 2001: 17)<sup>162</sup>.

À articulação entre a vida profissional e familiar é também atribuído um papel determinante – provavelmente para estimular o aumento da natalidade mas, sobretudo, por ser um meio de potenciar a participação das mulheres na força de trabalho. De facto, as atenções parecem recair sobretudo na esfera do emprego e, apesar de enquadrada numa abordagem *mainstreaming*, é a participação das mulheres no mercado de trabalho que é tida como essencial e parece ser neste espaço que se torna prioritária a promoção da igualdade (Swedish Presidency of the European Council, 2001: 5, 12). A questão da qualidade do emprego criado para as mulheres, maioritariamente nos serviços, parece

---

<sup>162</sup> Tradução livre da autora. No original: “Gender equality and economic growth will be the great challenge of the coming decades for the politicians in Europe [...] Our main conclusion is that economic and social growth must go hand in hand and that the social infrastructure will prove to be indispensable for economic growth in the future. A well functioning social infrastructure is a necessary condition for European women and men in general, and for those women and men who want to combine a life as parents with participation in the paid labour force in particular” (Löfström, 2001: 17).

pois ter sido descurada e, além disso, a obrigatoriedade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares parece também dirigir-se apenas às mulheres, conduzindo à persistência das desigualdades no mercado de trabalho.

Em 2001 é criado um grupo informal de altos representantes responsáveis precisamente pela estratégia *gender mainstreaming* a nível nacional (Comissão Europeia, 2006: 21-22). Nos anos seguintes, e independentemente da maior ou menor sustentação em evidência empírica, a ideia de que a igualdade contribui para o crescimento económico parece ter adquirido força. Como vimos, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, foram definidas metas políticas concretas, nomeadamente na EEE, e paulatinamente, a importância da igualdade foi sendo oficialmente reconhecida quer no campo da coesão social quer no campo do crescimento económico. Vários documentos oficiais apresentam afirmações, mais ou menos explícitas, que enfatizam os benefícios económicos da igualdade e que destacam a ideia de que ela se constitui como um fator crítico do crescimento. Por exemplo, o ‘Pacto europeu para a igualdade de género’, a que anteriormente se aludiu, refere:

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA reconhece que a igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia e que as políticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12).

Na mesma linha argumentativa, o ‘Roteiro para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010’, considera:

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental, um valor comum da UE e uma condição necessária para a concretização dos objetivos comunitários em matéria de crescimento, emprego e coesão social.” (Comissão Europeia, 2006: 2)<sup>163</sup>.

Desenvolveu-se, nestes moldes, um novo discurso para a igualdade entre mulheres e homens, num contexto onde não raras vezes se enfatiza e prioriza o crescimento, com uma clara orientação para o mercado (Elomaki, 2015: 6)<sup>164</sup>.

O discurso que confere à igualdade objetivamente uma motivação económica é oficialmente reconhecido em agosto de 2008, quando, sob o título “Analysis Note: the

---

<sup>163</sup> Tradução livre da autora. no original: em inglês: “gender equality is a fundamental right, a common value of the EU and a necessary condition for the achievement of the EU objectives of growth, employment and social cohesion” (Comissão Europeia, 2006: 2).

<sup>164</sup> Tradução livre da autora. No original: “The focus on growth increased the pressures to reframe gender equality policy. The explicit development of a new, market-oriented gender equality discourse began in 2008” (Elomaki, 2015: 6).

Economic Case for Gender Equality”, são publicados os resultados de um estudo encomendado e financiado pela Comissão Europeia e desenvolvido por Mark Smith e Francesca Bettio, especialistas das questões do trabalho e da igualdade de ‘género’ (Smith e Bettio, 2008).

De acordo com esse estudo, encarar a igualdade de ‘género’ como um investimento futuro na economia tornar-se-ia inevitável, dados os seus benefícios. Por um lado, a igualdade permite uma melhoria quantitativa da participação feminina na força de trabalho, tal como pretendido com a EEE, levando simultaneamente a melhorias qualitativas resultantes do uso efetivo dos investimentos em capital humano. Por outro lado, considera-se que a igualdade fomenta a contribuição das mulheres para o crescimento por via do aumento da sua independência económica e da sua participação enquanto consumidoras de bens e de serviços. Ao mesmo tempo, conduz à integração das mulheres no sistema fiscal, como contribuintes líquidos para o Estado de bem-estar social, e, além disso, fomenta a criação de um sistema sustentável de reprodução social, tido como essencial para o crescimento económico, para a oferta de trabalho no futuro e para a sustentabilidade das finanças públicas. Apesar da dimensão moral ou social da igualdade não ser completamente descartada – são referenciados alguns dos seus benefícios não-económicos, como a redução da pobreza infantil e o reforço da liberdade pessoal – há claramente uma transição propositada para um discurso de cariz marcadamente económico:

Ao mudar o discurso em torno da igualdade de género de um objetivo socialmente valioso, potencialmente dispendioso, para um investimento economicamente produtivo, é possível ver o tratamento igualitário das mulheres como contribuindo para o sucesso económico (Smith e Bettio, 2008: 2)<sup>165</sup>.

De facto, alegando que os benefícios da igualdade de ‘género’ podem ser facilmente observados nas vantagens decorrentes de maiores taxas de emprego, na maior contribuição para o PIB, para as contribuições fiscais e para taxas de fertilidade, o estudo traz para o debate um conjunto de argumentos com força suficiente para (re)colocar a igualdade no centro do discurso económico e político europeu. De acordo com os autores, o enquadramento económico da igualdade de ‘género’ acarreta vantagens assinaláveis:

---

<sup>165</sup> Tradução livre da autora. No original: “By shifting the discourse around gender equality from a socially worthwhile aim, yet potentially expensive, to an economically productive investment, it is possible to see the equal treatment of women as contributing to economic success” (Smith e Bettio, 2008: 2).

Uma motivação económica para a igualdade torna a igualdade de género mais central para o pensamento económico dado o seu potencial impacto positivo no crescimento económico e nos empregos. Desta forma, a igualdade pode ser vista como um meio para promover o crescimento económico futuro e não necessariamente como um custo ou uma questão que pode ser adiada (Smith e Bettio, 2008: 4)<sup>166</sup>.

Num relatório sobre igualdade entre mulheres e homens de 2008, a Comissão Europeia referia-se à igualdade entre mulheres e homens como um direito fundamental. Mas o mesmo documento considerava também a participação das mulheres no mercado de trabalho o “motor do crescimento do emprego na União Europeia” dos últimos anos (Comissão Europeia (COM(2008)10), 2008).

No ano seguinte, em 2009, é publicado um novo estudo empírico que procurava analisar a relação da igualdade de ‘género’ com o crescimento e o emprego nos países da União Europeia, da autoria de Åsa Löfström (2009), solicitado e financiado pelo Ministério da Integração e Igualdade de Género da Suécia (Swedish Ministry of Integration and Gender Equality).

Nesse estudo, Löfström (2009) faz uma projeção dos potenciais efeitos económicos da igualdade no mercado de trabalho e os resultados sugerem que o PIB dos Estados-Membros da União Europeia poderia, potencialmente, aumentar entre 15% e 45%, se se considerasse que a igualdade no mercado de trabalho é equivalente a ter:

Mulheres e homens com a mesma taxa de emprego (mais a mesma quantidade de trabalho a tempo parcial, a mesma distribuição pelas profissões, incluindo a mesma proporção de empresários/trabalhadores por conta própria) e, portanto, o mesmo nível de produtividade (Löfström, 2009: 25)<sup>167</sup>.

Outra conclusão possibilitada pela análise é que “[u]ma maior taxa de atividade entre as mulheres seria o fator mais influente, aumentando o PIB em cerca de 40% do hipotético crescimento” (Löfström, 2009: 25)<sup>168</sup> o que significa, na prática, que cada um dos Estados-Membros da União Europeia poderia aumentar o seu PIB se mais mulheres tivessem possibilidade de entrar no mercado de trabalho.

---

<sup>166</sup> Tradução livre da autora. No original: “An Economic Case for equality makes gender equality more central to economic thinking with a potential positive impact on economic growth and jobs. In this way equality can be seen as a means to promote future economic growth and not necessarily a cost or an issue that can be postponed” (Smith e Bettio, 2008: 4).

<sup>167</sup> Tradução livre da autora. No original: “women and men having the same employment rate (plus the same amount of part-time work, the same occupational breakdown including the same share of entrepreneurs/self-employed), and thus the same level of productivity” (Löfström, 2009: 25).

<sup>168</sup> Tradução livre da autora. No original: “A higher activity rate among women would be the most influential factor, boosting GDP by about 40 per cent of hypothetical growth” (Löfström, 2009: 25).

No final desse mesmo ano, o Conselho da União Europeia apresentou as principais conclusões dos vários encontros e estudos cujo intuito fora analisar o impacto da igualdade de ‘género’ no crescimento e no emprego (Council of the European Union, 2009). As principais conclusões (Council of the European Union, 2009) enfatizam e reconhecem a participação das mulheres no mercado de trabalho como um dos fatores mais importantes para o crescimento económico (Council of the European Union, 2009)<sup>169</sup> e, de acordo com Elomaki, “[o] argumento económico tornou-se imediatamente a espinha dorsal dos documentos de política de igualdade de género das instituições da UE” (Elomaki, 2015: 6-7)<sup>170</sup>. Os argumentos acabados de elencar, de foro essencialmente económico, depressa ganham ainda mais espaço e visibilidade no contexto europeu e, depois do Conselho, também a Comissão Europeia e o Parlamento Europeu rapidamente adotaram esta nova retórica cuja ênfase é sistematicamente direcionada para os benefícios macroeconómicos da igualdade, em particular para o seu impacto positivo no crescimento (Elomaki, 2015). Como mostra Elomaki (2015), são vários os documentos oficiais (ou publicamente divulgados) onde proliferam estas ideias<sup>171</sup>.

Alguns destes documentos remetem para um relatório da OECD que procura aferir a contribuição das mulheres para o desenvolvimento sustentável no domínio social, ambiental e económico. Em relação a este último aspeto, decidiu-se retomar a citação original onde é apresentada a contribuição da redução da disparidade na taxa de emprego entre mulheres e homens para a economia europeia:

---

<sup>169</sup> No relatório, há outras desigualdades que também são esporadicamente e brevemente mencionados: o desemprego (surge referenciado uma vez), o tempo parcial (cinco vezes), a chefia e liderança (duas vezes), o diferencial salarial (5 vezes). Também são referenciadas a segregação ocupacional e sectorial e o empreendedorismo. De salientar que, ao longo do documento, não se encontra nenhuma remissão para qualquer estudo que ajude a fundamentar as conclusões nele apresentadas.

<sup>170</sup> Tradução livre da autora. No original: “The economic case immediately became the backbone of the gender equality policy documents of the EU institutions” (Elomaki, 2015: 6-7).

<sup>171</sup> Em 2009, um *press release* da Comissão Europeia anunciava “[g]ender equality to boost economic growth by 15% – 45% of GDP” [European Commission (IP/09/1527) 2009]; um relatório relacionado com a igualdade entre homens e mulheres preparado pela Comissão Europeia (e enviado para o Conselho, o Parlamento Europeu, o Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões) afirmava, entre outros aspetos, que “[a] igualdade entre mulheres e homens não é apenas um objetivo em si mesmo: é, também, uma condição prévia para o cumprimento das metas globais da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social (European Commission (COM 2009) final 77, 27-02-2009: 4) e o relatório anual da Comissão Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens afirmava que “[a] crescente participação de mulheres no mercado de trabalho é um avanço positivo, representando um importante contributo para o crescimento económico da UE e sendo responsável por um quarto do crescimento económico anual desde 1995” (Comissão Europeia (COM 694 final), 2009: 5) (traduções livres da autora).



As mulheres, que constituem metade do capital humano mundial, são um dos recursos mais subutilizados. O crescimento económico sustentável a nível nacional e mundial depende da adesão das mulheres à força de trabalho e do uso mais completo de suas competências e qualificações. Mais mulheres trabalhadoras também ajudaria a compensar os efeitos negativos da diminuição das taxas de fertilidade e do envelhecimento da população em muitos países da OCDE.

Nas últimas décadas, uma larga parcela do crescimento económico na OCDE resultou do emprego de mais mulheres. Desde 1995, reduzir o fosso entre as taxas de emprego masculino e feminino representou metade do aumento da taxa de emprego global da Europa e um quarto do crescimento económico anual. Estima-se que se o emprego feminino aumentasse para níveis idênticos aos da taxa masculina o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) seria substancial, particularmente em países como o Japão (CSR, 2007). Da mesma forma, um estudo no Reino Unido descobriu que o país poderia aumentar 2% do PIB aproveitando melhor as competências das mulheres (WWC, 2006) (OECD, 2008: 13)<sup>172</sup>.

Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho não se trata, portanto, de uma iniciativa guiada pelo altruísmo ou pelo sentido de justiça incutido nos representantes dos países da OECD. Estamos perante uma equação onde uma economia fortalecida é o resultado que se ambiciona e o que mais importa. A presença das mulheres no mercado de trabalho (ou o aumento da sua participação) é apenas um meio para o alcançar e não é de estranhar, portanto, que se sigam propostas no sentido de maximizar o potencial produtivo dos tais ‘recursos subutilizados’, ou seja, das mulheres. Essas propostas assentam sobretudo na promoção de políticas ‘amigas das famílias’ (*family-friendly policies*) e na criação e disponibilização de infraestruturas de apoio às crianças. Este é o caminho que os países devem seguir se quiserem colher os benefícios económicos da presença de mais mulheres no mercado de trabalho (OECD, 2008: 14).

De qualquer modo, e retomando a evidência que procura validar os benefícios económicos que supostamente advêm de uma maior igualdade entre mulheres e homens (aparentemente medida exclusivamente pelas taxas de participação no mercado de trabalho de umas e de outros), a informação apresentada neste relatório parece não ser

---

<sup>172</sup> Tradução livre da autora. No original: “Women, which constitute half of the world’s human capital, are one of its most underutilised resources. Sustainable economic growth at national and global levels depends on women joining the labour force and fuller use being made of their skills and qualifications. More working women would also help offset the negative effects of declining fertility rates and ageing populations in many OECD countries. In recent decades, a large share of economic growth in the OECD area has come from employing more women. Since 1995, narrowing the gap between male and female employment rates has accounted for half of the increase in Europe’s overall employment rate and a quarter of annual economic growth. It is estimated that if female employment were raised to the male rate, growth in gross domestic product (GDP) would be substantial, particularly in countries such as Japan (CSR, 2007). Similarly, a study in the United Kingdom found that the country could gain 2% of GDP by better harnessing women’s skills (WWC, 2006)” (OECD, 2008: 13).

suficiente para esvanecer eventuais dúvidas e, na verdade, continuamos a não conseguir perceber, por exemplo, como se chegou aos valores apresentados ou quais os países considerados na análise.

Já no anexo que acompanhava o documento da Comissão Europeia a que acima aludimos, remetia-se para vários estudos demonstrativos dos benefícios económicos da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. No entanto, no fim de contas, a Comissão remete apenas para dois estudos, aos quais já aludimos: Smith e Bettio (2008) e Löfström (2009)<sup>173</sup>.

Nos anos seguintes, mantiveram-se praticamente os mesmos argumentos. Em 2010, na Carta das Mulheres, a Comissão considerava:

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Constitui um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia.

A coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, assim como a abordagem do desafio demográfico dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens (Comissão Europeia: Carta das Mulheres, 5-3-2010).

Nos anos mais recentes, o acesso das mulheres a cargos de chefia e liderança passa também a ser frequentemente referenciado como benéfico para o crescimento económico e fazer um melhor uso das competências e talentos das mulheres surge inclusive, pelo menos num plano teórico, como uma estratégia com potencial para ajudar os países a sair da crise (European Commission IP/10/362, 2010; European Commission IP/12/371, 2012; Elomaki, 2015).

Em linha com o discurso da Comissão Europeia e do Parlamento Europeu, são vários os argumentos usados para estimular a promoção da igualdade entre mulheres e homens, sobretudo na esfera profissional. Vejamos alguns exemplos:

- 1) “[A] igualdade entre mulheres e homens tem um efeito positivo na produtividade e no crescimento económico e ajuda a aumentar a participação

---

<sup>173</sup> Relatório apresentado na conferência “O que significa a igualdade de género para o crescimento e emprego?” sob a Presidência Sueca em Estocolmo, 15-16 de outubro de 2009. Disponível em <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en> [setembro de 2017].

feminina no mercado de trabalho, o que, por sua vez, tem muitos benefícios económicos e sociais” (EP, 2011: 3)<sup>174</sup>;

2) “[A] presença de mulheres no mercado de trabalho é positivo do ponto de vista do crescimento económico” e, “de acordo com as estatísticas da OECD, a componente feminina contribuiu para um quarto do crescimento anual entre 1995 e 2008” (EP, 2011: 6)<sup>175</sup>;

3) “[V]ários estudos calcularam que, se o emprego das mulheres, o emprego a tempo parcial e as taxas de produtividade fossem similares aos dos homens, o PIB aumentaria em 30%” (EP, 2011: 7)<sup>176</sup>.

Ora, mais uma vez, quando se analisam as fontes usadas e os estudos que desencadearam afirmações como estas, não pode deixar de se questionar até que ponto a evidência empírica existente é suficientemente robusta para sustentar este tipo de argumentação – neste caso concreto, procura-se justificar, junto da Comissão Europeia e dos Estados-Membros, a necessidade de se introduzirem medidas que procurem resolver o paradoxo que contrapõe as qualificações escolares mais elevadas das mulheres com os salários mais baixos que auferem no mercado de trabalho, quando em comparação com os dos homens, em especial se possuem um diploma de educação superior (EP, 2011). No mesmo documento pode ainda ler-se “para um crescimento económico ótimo e um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, o potencial de carreira das mulheres deve ser plenamente explorado” (EP, 2011: 8)<sup>177</sup> ou “a igualdade entre mulheres e homens não é apenas uma questão de diversidade e justiça social: é também uma

---

<sup>174</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] whereas equality between women and men has a positive impact on productivity and economic growth, and helps to increase female participation in the labour market, which in turn has many social and economic benefits” (EP, 2011: 3).

<sup>175</sup> Tradução livre da autora. No original: “the presence of women on the labour market is positive from the point of view of economic growth; notes that, according to OECD statistics, the female component contributed to a quarter of annual growth between 1995 and 2008” (EP, 2011: 6).

<sup>176</sup> Tradução livre da autora. No original: “points out that several studies have calculated that, if women’s employment, part-time employment and productivity rates were similar to men’s, GDP would increase by 30%” (EP, 2011: 7).

<sup>177</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] stresses that, for optimum economic growth and genuinely sustainable development, women’s career potential needs to be fully exploited” (EP, 2011: 8).

condição prévia para o cumprimento dos objetivos de crescimento sustentável, emprego, competitividade e coesão social estabelecidos na Estratégia UE 2020” (EP, 2011: 8)<sup>178</sup>.

Resumindo, no contexto da União Europeia, a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, aferida sobretudo através de indicadores como a taxa de emprego e o acesso a cargos de chefia e liderança, surge como benéfica para a economia e como uma estratégia potenciadora do crescimento económico. A proliferação desta ideia ocorre por via de um conjunto de argumentos teóricos, cuja sustentação empírica parece esgotar-se num conjunto reduzido de estudos (quatro relatórios) cujo substrato é na realidade muito mais complexo do que as conclusões simplistas extraídas e rapidamente disseminadas pelas instituições europeias.

De sublinhar que a transição para um discurso marcadamente económico, assente numa abordagem *mainstreaming*, parece ser intencional e, de acordo com Elomaki (2015: 7):

A mudança de um discurso de igualdade de género baseado em direitos para a motivação económica orientada para o mercado tem sido intencional. [...] a mudança foi ditada pela necessidade de enquadrar a igualdade de género como parte de uma agenda política cada vez mais orientada para o crescimento da UE. Mas o pensamento estratégico também esteve envolvido. A unidade de igualdade de género da Comissão usou a argumentação económica para levar os Estados-Membros a integrar uma dimensão de género nas políticas económicas e de emprego (EC, 2009b:11). A Presidência Sueca de 2009 prosseguiu a discussão sobre a igualdade de género e o crescimento com a finalidade de aumentar a visibilidade das questões da igualdade de género, particularmente tendo em vista as negociações sobre a estratégia económica pós-Lisboa da UE (Conselho, 2009b: 3). O fundamento económico também tem uma estreita ligação com as reformas neoliberais e as normas da nova gestão pública (NPM)<sup>179</sup>.

Neste cenário, há, em meu entender, dois aspetos cujo questionamento é inevitável. Um deles prende-se com o destaque que é dado a alguns indicadores, como a participação e o acesso a posições de liderança, em detrimento de outros (relacionados, por exemplo, com os salários) os quais, mesmo num plano teórico, apesar de não serem completamente ignorados, são visivelmente relegados para um plano secundário. O

---

<sup>178</sup> Tradução livre da autora. no original: “Stresses that gender equality is not only a question of diversity and social justice: it is also a precondition for meeting the objectives of sustainable growth, employment, competitiveness and social cohesion set forth in the EU-2020 strategy” (EP, 2011: 8).

<sup>179</sup> Tradução livre da autora. No original: “The shift from a rights-based gender equality discourse to the market-oriented economic case has been intentional. (...) the shift has been dictated by the necessity to frame gender equality as part of the EU’s increasingly growth-oriented political agenda. But strategic thinking has also been involved. The Commission’s gender equality unit has used the economic case to push the member states to integrate a gender dimension in economic and employment policies (EC, 2009b: 11). The Swedish Presidency 2009 pursued the discussion on gender equality and growth in order to increase the visibility of gender equality issues, particularly in view of the negotiations over the EU’s post-Lisbon economic strategy (Council, 2009b: 3). The economic case also has a close connection to the neoliberal governance reforms and the norms of new public management (NPM)” (Elomaki, 2015: 7).

segundo aspeto prende-se com a quantidade de estudos e a robustez dos resultados apresentados – os quais me parecem manifestamente insuficientes para fundamentar as conclusões disseminadas nos documentos oficiais no âmbito desta temática como se de verdades absolutas e inquestionáveis se tratassem. Não negligenciando a possível existência de outros estudos/relatórios a que não tenhamos tido acesso no âmbito desta pesquisa, talvez seja importante enquadrar este discurso, hegemónico e eurocêntrico, à luz dos acontecimentos que, à escala mundial, focam a questão das desigualdades entre mulheres e homens, procurando simultaneamente compreender o papel e a influência das entidades internacionais na visão da igualdade em vigor na UE. É o que se procura fazer de seguida.

### 3.2 – O papel e a influência das entidades internacionais

Na análise da construção social do argumento dos benefícios económicos da igualdade entre mulheres e homens, é fundamental ter em conta o papel desempenhado por entidades intergovernamentais neste processo, como as Nações Unidas (CEDAW, BEIJING, UNDP) e o Banco Mundial. Estas instâncias internacionais, entre outras, têm um papel preponderante na cena mundial que passa, por exemplo, pela definição de políticas e estratégias globais que almejam, pelo menos no campo da retórica e em linhas gerais, o progresso da humanidade. As mudanças operadas no mundo do trabalho e mais concretamente no domínio da igualdade entre mulheres e homens tem necessariamente de ser analisadas tendo em conta os poderes políticos e económicos que perpassam este género de organizações. Para Estanque e Costa, por exemplo, são organizações como o Banco Mundial<sup>180</sup>, a OCDE e o FMI que, no fundo, governam o mundo (Estanque e Costa, 2011: 52) e Virgínia Ferreira alerta também para a necessidade de levar em conta a interferência das instâncias intergovernamentais nas políticas da igualdade (entre elas a Organização das Nações Unidas – ONU, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a União Europeia, o Conselho da Europa e ainda o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional) (Ferreira, 2004: 82-83).

---

<sup>180</sup> A 10 de Agosto de 2012 o Banco Mundial anunciava Jin-Yong Cai, ex-colaborador da Goldman Sachs, como novo Vice-Presidente Executivo e CEO da IFC (<http://www.worldbank.org/en/news/2012/08/10/world-bank-announces-jin-young-cai-newexecutive-vice-president-and-ceo-the-international-finance-corporation>).

De seguida, procura-se identificar e caracterizar brevemente alguns dos principais acontecimentos mundiais na área da igualdade entre mulheres e homens, analisando-os à luz das transformações entretanto ocorridas no contexto europeu.

A Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) foi adotada em 18 de dezembro de 1979 na Assembleia Geral das Nações Unidas e entrou em vigor como tratado internacional em 3 de setembro de 1981. É um dos documentos internacionais mais importantes na promoção dos direitos das mulheres e cobre essencialmente três dimensões: os direitos civis e o estatuto legal das mulheres, os direitos reprodutores e o impacto dos fatores culturais nas relações de género. Em matéria de igualdade no emprego, importa sobretudo o artigo 11.

Esta Convenção é fruto de mais de trinta anos de trabalho da Comissão das Nações Unidas do Estatuto das Mulheres – CSW (em inglês United Nations Commission on the Status of Women), uma organização criada pelas Nações Unidas em 1946 para monitorizar a situação das mulheres e para promover os seus direitos<sup>181</sup>.

O trabalho desenvolvido pela CSW em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de empoderamento feminino não se esgota na CEDAW, muito pelo contrário. Dos esforços conjuntos com organizações como a UNESCO, a UNICEF, entre outras, a Comissão tem vindo a desempenhar um papel preponderante na cena mundial. Em matéria de emprego, por exemplo, esteve – juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – na origem do princípio da igualdade salarial que viria a ser adotado em 1951 pela OIT (e que, mais tarde, acabou por ser adotada no contexto europeu, por via do Tratado de Roma).

A compilação da história da CSW deixa transparecer como os diferentes enfoques acabam por marcar e caracterizar os trabalhos em diferentes períodos temporais. De facto, ao longo do tempo, as prioridades em matéria de igualdade foram sendo alteradas.

---

<sup>181</sup> Recorde-se que “[o]s compromissos das Nações Unidas para o avanço das mulheres começaram com a assinatura da Carta da ONU em São Francisco em 1945. Dos 160 signatários, apenas quatro eram mulheres – Minerva Bernardino (República Dominicana), Virginia Gildersleeve (Estados Unidos), Bertha Lutz (Brasil) e Wu Yi-Fang (China) – mas conseguiram inscrever os direitos das mulheres no documento fundador das Nações Unidas”. Tradução livre da autora. No original: “United Nations commitments to the advancement of women began with the signing of the UN Charter in San Francisco in 1945. Of the 160 signatories, only four were women - Minerva Bernardino (Dominican Republic), Virginia Gildersleeve (United States), Bertha Lutz (Brazil) and Wu Yi-Fang (China) – but they succeeded in inscribing women’s rights in the founding document of the United Nations (Short History of the Commission on the Status of Women, página 1, disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>) [2 de novembro de 2016].

Numa primeira fase (1946-1962) o enfoque é direcionado para os direitos das mulheres, procurando definir padrões e formular convenções internacionais com o intuito de “mudar a legislação discriminatória e promover a consciencialização global para os assuntos relacionados com as mulheres”<sup>182</sup>. Procura-se providenciar acesso universal das mulheres aos direitos políticos e remover a discriminação no casamento. Depois, entre 1963-1975, sob o lema “Promoting the Participation of Women in Development”, os esforços da comissão são deslocados para o papel das mulheres no desenvolvimento (fica por saber: Qual desenvolvimento? Económico?), enquanto ‘beneficiárias e agentes de mudança’. É por esta altura que é elaborada a Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women (que mais tarde dá origem à CEDAW). 1975 é declarado o Ano Internacional das Mulheres (the International Women’s Year) e, ainda nesse ano, tem lugar a Primeira Conferência Mundial das Mulheres. Posteriormente, a Commission on the Status of Women e as Nações Unidas proclamam a ‘década para as mulheres’, no período 1976-1985, altura em que tem lugar a Segunda Conferência Mundial das Mulheres e que coincide com a entrada em vigor da CEDAW enquanto tratado internacional (em 1981, como já referido).

Em 1985 a Comissão promove a Terceira Conferência Mundial das Mulheres, onde se faz um balanço dos progressos da década anterior e se definem linhas de atuação para o futuro. Entre 1986-1995 os esforços da Comissão são direcionados para a tentativa de colocar as mulheres na agenda global, tratando a partir daí as questões da igualdade entre mulheres e homens numa perspetiva *mainstreaming*:

Como resultado, os esforços da Comissão mudaram para promover a igualdade das mulheres como um tema transversal no desenvolvimento económico, direitos humanos, questões políticas, culturais e de política social. A abordagem era agora lidar com as questões das mulheres como parte do *mainstream* e não como uma questão separada<sup>183</sup>.

A IV Conferência Mundial das Mulheres<sup>184</sup>, que teve lugar em Pequim, sob o título *Platform for Action*, e que decorreu entre 4 e 15 de setembro de 1995 foi um evento

---

<sup>182</sup> Tradução livre da autora. No original: “changing discriminatory legislation and fostering global awareness of women’s issues”.

<sup>183</sup> Tradução livre da autora. No original: “(...) As a result, the Commission’s efforts shifted to promote women’s equality as a cross-cutting theme in economic development, human rights, political, cultural as well as social policy issues. Its approach was now to deal with women’s issues as part of the mainstream rather than as a separate issue”. Fonte: Short History of the Commission on the Status of Women, página 13, disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [2 de novembro de 2016].

<sup>184</sup> Também designada como IV Congresso Mundial das Mulheres (em inglês: IV World Women Congress).

particularmente importante, cujas repercussões se estendem aos dias de hoje (United Nations, 1995; Walby, 2005: 375). Ao procurar traçar um plano de ação conjunto para melhorar a vida das mulheres no mundo (Walby, 2005: 375) esta conferência envolveu um conjunto muito significativo de pessoas, entidades e países, e tornou-se um dos eventos internacionais mais emblemáticos, conduzindo a avanços significativos na agenda global dos direitos humanos das mulheres e da igualdade de ‘género’<sup>185</sup>. Os progressos na implementação da Plataforma são revistos de cinco em cinco anos.

De salientar a coincidência temporal entre algumas iniciativas que certamente se reforçam e, em conjunto, levam ao reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens como uma temática prioritária a nível mundial. Como vimos, em 1999 entrou em vigor o Tratado de Amesterdão, com disposições particularmente importantes em matéria de igualdade e, em 2000, enquanto se definem metas concretas no âmbito da igualdade na EEE (70% taxa de emprego a atingir até 2010) – e na Europa se está naquilo que Villa e Smith (2014) apelidaram a primeira fase da IG – tem lugar o encontro *Beijing +5* e, ainda nesse mesmo ano, o Banco Mundial (BM) lança os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), os quais, entre outros aspetos, priorizam a igualdade entre mulheres e homens.

De facto, também nos ODM<sup>186</sup> o estatuto da mulher está no topo das prioridades e a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o empoderamento feminino surgem inclusive entre os grandes objetivos estratégicos mundiais. De acordo com Walby, os oito ODM, lançados em 2000, “constituíram uma tentativa ambiciosa de produzir indicadores e metas, suportados por dados estatísticos, para medir o progresso em relação ao desenvolvimento” (Walby, 2005)<sup>187</sup>. No entanto, argumenta, em relação aos países da UE, o conjunto de indicadores selecionado não era o mais apropriado.

A influência do Banco Mundial é importante e (re)conhecida, em áreas muito diversificadas, pelo que se procura, de seguida, e muito brevemente, sintetizar alguns apontamentos que ajudam a caracterizar a visão e o posicionamento desta instituição em

---

<sup>185</sup> Fonte: Short History of the Commission on the Status of Women, disponível em <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> [2 de novembro de 2016].

<sup>186</sup> Quatro dos oito objetivos que foram estabelecidos para reduzir a pobreza estão diretamente relacionados com a mulher e passam, por exemplo, por reforçar a igualdade de ‘género’ e o direito de todos à educação.

<sup>187</sup> Tradução livre da autora. No original:” The launch of the Millennium Development Goals in 2000 constituted a further ambitious attempt to produce indicators and targets, which were supported by robust statistical data, to measure progress towards development” (Walby, 2005).



relação à igualdade entre mulheres e homens, sobretudo no que à esfera profissional diz respeito.

Em 2003, por altura das comemorações do “Dia Internacional da Mulher”, num comunicado conjunto, os administradores do Multilateral Development Bank (MDB) e do International Monetary Fund (IMF) fizeram uma declaração que ilustra bem o entendimento destas organizações em relação à igualdade entre mulheres e homens:

[...] afirmamos a importância de promover a igualdade de género e capacitar as mulheres para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.

A igualdade de género não é apenas um objetivo por direito próprio, mas é importante para reduzir a pobreza e a fome, garantir a educação para todos, reduzir a mortalidade infantil, promover a saúde materna, combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças, e garantir a sustentabilidade ambiental. [...] proporcionar às mulheres e aos homens igual acesso à capacidade, recursos, oportunidades e voz aumenta a produtividade, acelera o crescimento económico, torna a redução da pobreza mais viável e melhora o bem-estar de crianças, mulheres e homens. [...] A igualdade de género nas nossas organizações não é apenas uma questão de equidade; ela fortalece o nosso trabalho. [...] um ambiente de trabalho mais equilibrado contribui para uma diversidade de abordagens em relação aos complexos problemas de desenvolvimento.

À luz disto, afirmamos o nosso compromisso contínuo em promover a igualdade de género em nossas organizações e no trabalho das nossas organizações para ajudar os países membros. (Banco Mundial, Press release nº: 2003/242/S)<sup>188</sup>.

Este discurso, e a visão que lhe subjaz, são reforçados por um conjunto de iniciativas que, na prática e de forma articulada e coerente, procuram combater as desigualdades e promover o empoderamento feminino. Em 2006, o Banco Mundial apresentava o “Gender Action Plan (GAP)”<sup>189</sup>, um pacote de financiamento quadrienal de US\$ 24.5

---

<sup>188</sup> Tradução livre da autora. No original: “We, the Heads of the Multilateral Development Banks/International Monetary Fund, affirm the importance of promoting gender equality and empowering women for achieving the Millennium Development Goals. Gender equality is not only a goal in its own right, but is important for reducing poverty and hunger, ensuring education for all, reducing child mortality, promoting maternal health, combating HIV/AIDS, malaria and other diseases, and ensuring environmental sustainability. Research and on-the-ground experience show that providing females and males with equal access to capacity, resources, opportunities and voice increases productivity, accelerates economic growth, makes poverty reduction more achievable, and improves the well-being of children, women and men. [...] Gender equality in our organizations is not only an issue of fairness; it strengthens our work. Organizational research and experience show that a more balanced workplace contributes to a diversity of approaches to the complex problems of development. In light of this, we affirm our continued commitment to promoting gender equality in our organizations and in the work of our organizations to assist member countries.” Press release nº: 2003/242/S, disponível em <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20097319~menuPK:34463~pagePK:64003015~piPK:64003012~theSitePK:4607,00.html> [31 de outubro de 2016].

<sup>189</sup> A propósito deste plano, era referido por Wieczorek-Zeul: “*The Gender Action Plan is a milestone both for the World Bank and the international community. It represents an active appeal to enhance efforts towards gender equality and draws international attention to an aspect of gender equality that has received far too little attention in the past: the economic empowerment of women*”. Press Release No:2007/84/PREM, disponível em

milhões<sup>190</sup> para os países pobres que almejava aumentar o potencial económico das mulheres, intitulado “Gender Equality as Smart Economics”<sup>191</sup>. O BM argumentava que “Giving Women Economic Opportunity is Smart Economics” e Paul Wolfowitz, então presidente da instituição, afirmava, nessa ocasião, que nos países em desenvolvimento as comunidades e os próprios países pagam um elevado preço por não permitirem às mulheres a realização total do seu potencial económico (Press Release No:2007/84/PREM)<sup>192</sup>.

De qualquer forma, o trabalho do Banco Mundial, no que à igualdade entre mulheres e homens diz respeito, tem vindo a ser alvo de várias críticas (Zuckerman, 2007; Yunus, 2008; Roberts e Soederberg, 2012). Se há quem chame a atenção para os efeitos adversos e/ou contrários das políticas adotadas em matéria de igualdade (Yunus, 2008)<sup>193</sup>, há também quem argumente que a abordagem do Banco Mundial, ao encarar a igualdade entre mulheres e homens como uma forma de economia inteligente, “ignora o imperativo moral de empoderar as mulheres para alcançar os direitos humanos das mulheres e a plena igualdade de direitos com os homens” (Zuckerman, 2007: 1)<sup>194</sup>.

A contribuição de Roberts e Soederberg (2012) é também pertinente. Com base numa análise feminista marxista e partindo da crítica ao Relatório de Desenvolvimento Mundial (em inglês World Development Report – WDR), as autoras chamam a atenção, entre outros aspetos, para a influência de entidades financeiras, como a Goldman Sachs,

---

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:21055832~menuPK:51062075~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html> [31 de outubro de 2016].

<sup>190</sup> A Alemanha contribuiu com uma parcela significativa desta verba (Press Release No:2007/84/PREM).

<sup>191</sup> O plano de ação do Banco Mundial intitulado “Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–10)” para promover o empoderamento económico feminino surgiu no seguimento dos ODM adotados em 2000/2001: “This Action Plan seeks to advance women’s economic empowerment in the World Bank Group’s client countries in order to promote shared growth and accelerate the implementation of Millennium Development Goal 3 (MDG3 - promoting gender equality and women’s empowerment). The Plan would commit the World Bank Group to intensify and scale up gender mainstreaming in the economic sectors over four years, in partnership with client countries, donors, and other development agencies” (World Bank, 2006: 1).

<sup>192</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] said that communities and countries in the developing world pay a high price for not allowing women to live up to their full economic potential” (Press Release No:2007/84/PREM).

<sup>193</sup> Ver também, por exemplo: <https://www.theguardian.com/global-development/2016/feb/23/world-bank-projects-safeguard-womens-rights-gender> [24 de junho de 2017]: “Gender Action, a watchdog that analysed the impact of World-Bank-financed pipelines in west African, Eurasian and central Asian countries, found that life for women was worse, not better, after the projects were completed”.

<sup>194</sup> Tradução livre da autora. No original: GAP’s objective to make “markets work for women” is critically important but this business case ignores the moral imperative of empowering women to achieve women’s human rights and full equal rights with men” (Zuckerman, 2007). Disponível em [http://www.genderaction.org/images/04.22.08\\_EZ-GAPlan%20Critique.pdf](http://www.genderaction.org/images/04.22.08_EZ-GAPlan%20Critique.pdf) [21 de novembro de 2016].

na formulação da estratégia do Banco Mundial. Sobre isto, talvez seja pertinente fazer uma breve síntese do conteúdo de alguns dos relatórios da Goldman Sachs, produzidos no contexto da realidade japonesa, por ser onde, porventura, se encontra o berço da argumentação económica para a igualdade de ‘género’. Vejamos.

Em meados de 1999, num relatório intitulado ‘Womenomics: Buy the Female Economy’ (Goldman Sachs, 1999) argumentava-se que o potencial de crescimento económico no futuro iria depender do aumento da participação das mulheres na força de trabalho e avançavam-se números concretos: um aumento de 9% na taxa de participação feminina iria produzir um aumento de 0,3 pontos percentuais no crescimento económico, por ano, na década seguinte (Goldman Sachs, 1999)<sup>195</sup>. Em 2005, este relatório foi atualizado (Goldman Sachs, 2005)<sup>196</sup>. Manteve-se a mesma linha de raciocínio e inclusive foram identificadas 115 empresas a operar no Japão que poderiam vir a beneficiar de um hipotético incremento nos níveis de igualdade entre mulheres e homens (ou, melhor dizendo, do aumento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho) (Goldman Sachs, 2005).

Os relatórios publicados nos anos seguintes consolidam esta visão (Goldman Sachs, 2010; Goldman Sachs, 2014). Argumenta-se que a igualdade entre mulheres e homens deve ser encarada como uma prioridade nacional e reconhece-se-lhe potencial para, simultaneamente, ultrapassar a crise demográfica no país<sup>197</sup> e aumentar o PIB do Japão em cerca de 15%<sup>198</sup>.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho – corrijo: o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e, mais recentemente, a aposta no aumento da sua representatividade em cargos de chefia e liderança – enquadrada numa estratégia que privilegie a desregulação e o aumento da flexibilidade

---

<sup>195</sup> No original: “By raising the participation rate to the U.S. level of 59% from 50% currently, real GDP growth could rise 0.3 percentage point per annum over the next decade” (Goldman Sachs, 1999).

<sup>196</sup> Disponível em <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf> [21 de outubro de 2016].

<sup>197</sup> De acordo com o relatório “Contrary to popular opinion, higher female employment could actually help raise, not lower, fertility rates”.

<sup>198</sup> No relatório é referido: “If Japan’s female employment rate matched that of males (Japanese male employment being one of the highest in the world at around 80%), this would add 8.2 mn employees to the workforce, and the level of Japan’s GDP could be boosted by as much as 15% (see Exhibit 23).

Compared to quantitative easing and other macro policies, we believe gender equality is possibly the most powerful action the government can take to promote long-term, sustainable growth” (Goldman Sachs, 2010: 27).

laboral é apontada como a receita ideal para solucionar alguns dos principais problemas do país (Goldman Sachs, 2014).

Em Fevereiro de 2016, a participação feminina na força de trabalho no Japão ultrapassa, pela primeira vez, a dos Estados Unidos<sup>199</sup>. Uma conquista que parece, no entanto, contrastar com situações em que as mulheres morrem por excesso de trabalho, num fenómeno designado *karoshi* (*karo*=trabalho, *shi*=morte) que parece estar a intensificar-se e ao qual, em nenhum momento, encontramos referência nos relatórios mencionados.

#### 4. Síntese

A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho é um objetivo, uma meta e um princípio fundamental da União Europeia. O princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens introduzido no Tratado de Roma em 1957 foi ganhando espaço ao longo do tempo e, paulatinamente, acabou por tornar-se um direito fundamental e um dos princípios nucleares do ordenamento jurídico comunitário (Raposo, 2004). Mas, nos anos mais recentes, a abordagem que tinha vindo a focar a igualdade enquanto direito, valorizado por direito próprio, parece ter perdido espaço e visibilidade no contexto europeu dando lugar a uma abordagem integrada – caracterizada pela articulação do *gender mainstreaming* (um princípio instituído pela UE em 1996 que determina que a igualdade entre mulheres e homens deve ser sistematicamente tomada em consideração no conjunto das políticas e das ações comunitárias, logo a partir do momento da sua conceção) com ações concretas destinadas a promover a igualdade – que, em relação ao mercado de trabalho, parece simultaneamente erigir-se e esgotar-se num discurso centrado em benefícios (macro)económicos que acaba por subjugar-la completamente aos ditames de um mercado pautado por imperativos de crescimento económico e eficiência. Há quem argumente que este processo de transição é intencional (Elomaki, 2015: 7) e, não olvidando as raízes marcadamente económicas e concorrenciais que, no contexto da UE, levaram à inclusão do princípio da igualdade entre mulheres e homens no Tratado de Roma, a lógica económica para a igualdade de ‘género’ passou a ser explicitamente assumida em 2008, aquando da publicação de um trabalho desenvolvido por Smith e Bettio (Smith e Bettio, 2008) e cujas principais conclusões foram rapidamente (e talvez abusivamente) integradas nos documentos oficiais das principais instituições europeias. A influência de instâncias internacionais é notória no

---

<sup>199</sup> O anúncio foi feito por uma das autoras do primeiro relatório da Goldman Sachs a que aludimos.

posicionamento da União Europeia e se as Nações Unidas parecem ter contribuído sobretudo para a adoção da abordagem *mainstreaming* (sobretudo por via da Plataforma de Ação de Pequim), já a influência do Banco Mundial parece fazer-se notar essencialmente na criação e disseminação da argumentação económica para a igualdade entre mulheres e homens (e aqui, neste contexto, o papel e a influência de instituições financeiras como o Goldman Sachs não podem nem devem ser ignoradas). Colar o conceito de igualdade entre mulheres e homens a um aumento das taxas de participação femininas no mercado de trabalho e ao aumento do acesso a cargos de chefia e liderança ignorando ou relegando para um plano secundário outros aspetos igualmente importantes na vida de qualquer pessoa (homem ou mulher) – como as questões salariais, as condições de trabalho ou a estabilidade profissional – parece-me um caminho perigoso que leva a uma visão muito redutora e parcial de um fenómeno que é complexo e cujo impacto na vida, no bem-estar e no quotidiano dos trabalhadores e das trabalhadoras está, na realidade, por apurar. Se discutir a relação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e os níveis de rendimento e de crescimento dos países da UE-28 é um empreendimento não só importante mas também necessário, creio que analisar a sua relação com outros indicadores usualmente tidos como representativos do progresso, da qualidade de vida e do bem-estar das populações se reveste de idêntica necessidade, importância e urgência – é, por isso, o que se procurará fazer nos próximos capítulos.

## **PARTE II**

### **A medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho**



## CAPÍTULO IV

### Medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: que indicadores?

#### 1. Introdução

O carácter interseccional<sup>200</sup> e a natureza multidimensional do fenómeno da desigualdade entre mulheres e homens, constituído por diferentes aspetos de desigualdade, não raras vezes contraditórios entre si, a par das diferenças económicas, sociais e culturais dos 28 Estados Membros da União Europeia, tornam a medição da desigualdade laboral e a comparação dos países neste domínio uma tarefa particularmente árdua. Esta situação é ainda agravada pelo facto dos principais indicadores compostos (IC), criados e utilizados por diversos organismos internacionais de renome, partirem de diferentes objetivos, que se traduzem invariavelmente em diferentes escolhas de indicadores e em diferentes opções metodológicas, capazes de, por si só, condicionarem os resultados e, conseqüentemente, de determinarem logo à partida a posição ocupada pelos países quando se procede à sua ordenação em termos de *ranking*. Como vimos no capítulo anterior, o estudo da desigualdade pode ocorrer através de diferentes indicadores estatísticos – uns simples, outros compostos – que procuram aferir na prática o comportamento de determinadas variáveis tidas como representativas da(s) (des)igualdade(s) entre mulheres e homens, facilitando desse modo quer a sua descrição quer a sua representação (Green, 2001: 1076-1077). Mas esta não é uma temática nem simples nem simplista e é necessário questionar: O que são indicadores? O que medem? Como medem? Quem os constrói? Para quem medem?

Para monitorizar a evolução das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho ao longo do tempo, combatê-las e tentar eliminá-las ou até determinar até que ponto elas afetam ou podem ser afetadas por outros fatores e fazer comparações entre países, é necessário que, antes de mais, possamos medi-las (Dijkstra, 2002; Plantenga *et al.*, 2009). Não há muita contestação neste ponto. Mas a falta de uma medida

---

<sup>200</sup> “O termo interseccionalidade remete para os padrões de interação entre diferentes aspetos de poder e de desigualdades dentro de categorias de indivíduos muitas vezes vistas como relativamente homogéneas” (Korpi *et al.*, 2013: 2). Tradução livre da autora; no original: “Intersectionality draws attention to patterns of interactions between different aspects of power and inequalities within categories of individuals too often seen as a relatively homogeneous” (Korpi *et al.*, 2013: 2). Para uma abordagem analítica focada na interseccionalidade ver, por exemplo, Acker (2009).



consensual e a inexistência de uma padronização na medição da desigualdade entre mulheres e homens leva a que cada estudo enfatize diferentes aspetos de desigualdade o que, por um lado, condiciona os resultados e, por outro lado, dificulta a sua interpretação porque torna a mesma parcela da realidade num fenómeno ambíguo cuja interpretação, não raras vezes, se revela um verdadeiro desafio.

De facto, escolher um indicador representativo da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho não pode ser um processo irrefletido ou fortuito. É necessário conhecer as possibilidades e as alternativas existentes e, além disso, é um processo que obriga a que se saiba exatamente o que cada indicador está a medir. No caso dos indicadores compostos, como veremos, os cuidados devem ser redobrados. Identificar e questionar os indicadores e os mecanismos de medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho é, por conseguinte, o principal objetivo deste capítulo.

O capítulo encontra-se estruturado da seguinte forma: na secção 2 são identificados e discutidos os indicadores simples usualmente tidos como indicativos das desigualdades entre mulheres e homens no MT. Depois, na secção 3, repete-se o exercício mas deslocando o foco da análise para os indicadores compostos. Além de discutir as suas principais vantagens e desvantagens (3.1), é dado especial destaque aos indicadores usados para medir as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho especificamente nos países desenvolvidos, nomeadamente nos da UE (3.2). Ainda na secção 3, recorrendo a um exemplo prático que contempla apenas dois indicadores e dois países, expõem-se algumas das limitações e das problemáticas inerentes aos sistemas de medição (3.3). O Índice de Igualdade de Género (GEI) e o Índice Gap de Género no Mercado de Trabalho (GGLMI), por serem dois indicadores compostos que permitem medir especificamente as (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos países da UE – o primeiro criado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) e o segundo proposto por Castellano e Rocca (2014) – são analisados na secção 4. A secção 5, partindo da contraposição da classificação dos países da UE-28 em termos de tipologia de Estado de bem-estar social e regime de sexo/género com o seu posicionamento, em termos de *ranking*, nos diferentes indicadores, é, simultaneamente, uma reflexão em torno da problemática dos sistemas de medição e uma síntese do capítulo, fazendo assim a ponte quer com o capítulo I quer com o capítulo V.

## 2. Indicadores simples

Os indicadores estatísticos são geralmente usados para aferir na prática o comportamento de determinadas variáveis tidas como representativas de um determinado fenómeno que se procura descrever ou representar (Green, 2001: 1076-1077). Em relação à desigualdade entre mulheres e homens, a participação feminina no mercado de trabalho é um dos indicadores mais usados, quer nas diferentes abordagens teóricas apresentadas sucintamente no capítulo anterior quer em vários dos índices de igualdade/desigualdade de ‘género’ desenvolvidos por organismos internacionais como o Programa para o Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDP), o Fórum Económico Mundial ou ainda o Observatório Social<sup>201</sup> (como veremos adiante). No quadro da União Europeia, este é provavelmente um dos indicadores mais utilizados. Além de ser considerado um indicador social chave na análise da evolução dos mercados de trabalho, é também um dos indicadores mais usados para monitorizar a ‘Estratégia Europa 2020’<sup>202</sup> (Eurostat)<sup>203</sup>, que tem como um dos seus grandes objetivos elevar para 75%, até 2020, a taxa de emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos<sup>204</sup>. Não obstante os progressos alcançados e as oscilações entre países, a taxa de emprego das mulheres tende a manter-se menor do que a dos homens na generalidade dos Estados-Membros. Além de participarem menos no mercado de trabalho formal, as mulheres tendem também a trabalhar menos horas do que os homens

---

<sup>201</sup> O Observatório Social é uma rede internacional de organizações de cidadãos que atua na área dos direitos humanos (<http://www.socialwatch.org/>).

<sup>202</sup> A Estratégia Europa 2020 é a estratégia da União Europeia para esta década em matéria de emprego e crescimento. Assente em cinco grandes objetivos que lançam as bases para as reformas estruturais que os Estados-Membros terão de implementar (e que devem, nesse sentido, ser traduzidos pelos Estados-Membros em objetivos nacionais, tendo em conta as respetivas posições de partida e as situações nacionais), esta estratégia pretende que a UE se torne uma economia inteligente, sustentável e inclusiva. <http://ec.europa.eu>; <http://ww.europarl.europa.eu> [30 de maio de 2014].

<sup>203</sup> Disponível em [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Gender\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_statistics) [27 de junho de 2014].

<sup>204</sup> No âmbito da Estratégia de Lisboa, em 2000, o Conselho Europeu adotou como objetivo estratégico tornar a UE a “economia baseada no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo”. O pleno emprego foi adotado como objetivo dominante da política social e de emprego e foram estabelecidas metas concretas a alcançar até 2010 sendo uma delas o aumento da taxa de emprego feminino (foi estabelecido como meta orientadora, para 2010, uma taxa média de emprego feminino na ordem dos 60%) – o que deixa claro que este é um indicador relevante no contexto europeu. Um dos argumentos usados para justificar a necessidade de recorrer à mão de obra feminina prende-se com a evolução demográfica: ao conduzir a uma redução da mão-de-obra disponível leva a que a UE seja confrontada com a necessidade de recorrer à mão-de-obra das mulheres (e também dos jovens e dos trabalhadores mais idosos) para aumentar a taxa de emprego geral e para garantir a sua competitividade com outras economias avançadas, como os Estados Unidos ou o Japão. <http://ec.europa.eu/> [abril de 2014].

e, por essa razão, a taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (FTE<sup>205</sup>) – que permite medir as taxas de participação ajustadas pelo tempo de trabalho – tem surgido em alguns estudos e relatórios como um indicador alternativo, mais adequado e que melhor permite avaliar a participação das mulheres na força de trabalho dos países da UE<sup>206</sup>. A análise comparativa destes dois indicadores simples (a taxa de emprego e a taxa de emprego em FTE) mostra que a posição dos Estados-Membros num hipotético *ranking* varia consideravelmente conforme o indicador utilizado como representativo do nível de igualdade laboral. Em 2010, apenas quatro países mantinham as mesmas posições no *ranking*, independentemente do indicador utilizado: Suécia, França, Itália e Malta (tabela 1).

**Tabela 1 – *Ranking* dos países da UE-28 considerando 2 indicadores simples relacionados com a participação das mulheres no mercado de trabalho (2010)**

<i>Posição rank.</i>	Taxa de emprego (15-64 anos)	%	Taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (15-64 anos)	%
1	Dinamarca	71,10	Finlândia	61,50
2	Suécia	69,60	Suécia	60,30
3	Holanda	69,30	Dinamarca	60,00
4	Finlândia	66,90	Chipre	59,50
5	Áustria	66,40	Eslovénia	58,50
6	Alemanha	66,10	Estónia	57,90
7	Reino Unido	64,60	Portugal	57,90
8	Chipre	63,00	Letónia	57,40
9	Eslovénia	62,60	Lituânia	57,30
10	Portugal	61,10	Bulgária	55,80
11	Estónia	60,60	Republica Checa	54,20
12	França	59,70	França	52,90
13	Letónia	59,40	Áustria	52,50
14	Lituânia	58,70	Polónia	51,20
15	Luxemburgo	57,20	Reino Unido	50,80
16	Bélgica	56,50	Alemanha	50,60
17	Bulgária	56,40	Eslováquia	50,60
18	Republica Checa	56,30	Roménia	50,20
19	Irlanda	55,80	Hungria	49,20
20	Polónia	53,00	Luxemburgo	48,00
21	Espanha	52,30	Bélgica	47,90
22	Eslováquia	52,30	Croácia	46,70
23	Roménia	52,00	Irlanda	46,20
24	Hungria	50,60	Espanha	46,10
25	Croácia	48,80	Grécia	45,90
26	Grécia	48,10	Holanda	44,30
27	Itália	46,10	Itália	40,60
28	Malta	39,30	Malta	34,90

Fonte: Comissão Europeia (2014)

<sup>205</sup> FTE significa ‘equivalentes de tempo inteiro’ ou, alternativamente, em inglês, ‘full time equivalent’.

<sup>206</sup> Ver, por exemplo, EIGE (2013) ou [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31\\_labour\\_market\\_participation\\_of\\_women.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf) [29 de maio de 2014].

Por outro lado, taxas de participação feminina na força de trabalho mais elevadas não implicam necessariamente maiores níveis de igualdade entre mulheres e homens pois, de forma isolada, nenhum destes indicadores permite a análise comparativa dos países tendo em conta o seu nível de igualdade interna (apenas permitem comparar a situação das mulheres nos diferentes países). Ora, se no âmago deste estudo está a igualdade entre mulheres e homens, é necessário retomar os dados originais dos indicadores desagregados por sexo e calcular os *gaps*<sup>207</sup> de cada país, usando agora como critério de hierarquização dos 28 Estados-Membros o nível de igualdade entre mulheres e homens em cada indicador (tabela 2).

**Tabela 2 – Ranking dos países da UE-28 considerando o gap de dois indicadores simples relacionados com a participação no mercado de trabalho (2010)**

Posição rank.	Gap na taxa emprego	Pp	Gap na taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro	Pp
1	Lituânia*	-1,90	Lituânia*	-0,70
2	Letónia*	-0,2	Letónia	0,50
3	Estónia	0,9	Estónia	2,40
4	Finlândia	2,5	Finlândia	5,40
5	Dinamarca	4,5	Bulgária	6,50
6	Suécia	5	Eslovénia	9,50
7	Bulgária	6,6	Dinamarca	10,20
8	Eslovénia	7	Hungria	10,90
9	Irlanda	7,7	Suécia	11,00
10	França	8,5	Portugal	11,40
11	Portugal	9	Croácia	11,80
12	Hungria	9,8	França	13,50
13	Alemanha	9,9	Eslováquia	13,60
14	Reino Unido	9,9	Irlanda	14,40
15	Croácia	10,6	Chipre	14,40
16	Holanda	10,7	Polónia	14,40
17	Áustria	10,7	Roménia	14,40
18	Bélgica	10,9	Espanha	16,80
19	Chipre	12,3	República Checa	19,00
20	Espanha	12,4	Bélgica	19,10
21	Polónia	12,6	Reino Unido	19,20
22	Eslováquia	12,9	Alemanha	22,10
23	Roménia	13,7	Áustria	22,10
24	Luxemburgo	15,9	Luxemburgo	23,80
25	República Checa	17,20	Grécia	24,70
26	Itália	21,6	Itália	25,70
27	Grécia	22,8	Holanda	26,60
28	Malta	33,10	Malta	37,10

Nota: Nos países assinalados com ‘\*’ (Lituânia e Letónia) o valor do *gap* é em desfavor dos homens, ou seja, nesses países as mulheres apresentavam, em 2010, taxas de emprego e/ou taxas de emprego em FTE mais elevadas do que os homens.

<sup>207</sup> Neste caso, o valor do *gap* corresponde ao valor do indicador dos homens menos o valor do indicador das mulheres, logo, quanto maior o valor do *gap* maior é a desigualdade existente em termos de participação no mercado de trabalho entre mulheres e homens.

Neste caso, quanto maior o valor do *gap* maior a desigualdade e, conseqüentemente, pior a posição que o país ocupa no *ranking* de igualdade. Neste cenário, as oscilações na posição que os países ocupam acentuam-se e torna-se ainda mais evidente que uma maior participação feminina no mercado de trabalho não significa necessariamente que os níveis de igualdade entre mulheres e homens sejam maiores. A Dinamarca, por exemplo, que apresenta a taxa de emprego mais elevada dos 28 países da UE, surge em quinto lugar quando se analisa o *gap* existente nesse indicador. E a posição que ocupa também piora quando, em vez da taxa de emprego em FTE, é considerado o valor do *gap* (neste caso verifica-se que ocupa a sétima posição).

Do exposto depreende-se que, aparentemente, a posição que os países da UE ocupam no *ranking* – e, portanto, os seus resultados em matéria de igualdade laboral entre mulheres e homens – depende não só do indicador estatístico escolhido para análise como também da forma como os dados são tratados e utilizados. De facto, já há muito que a literatura mostra que uma maior taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho, medida ou não em FTE, pode não coincidir com uma efetiva redução ou eliminação das disparidades de ‘género’ (ver por exemplo Ferreira, 1999: 15; Islam, 2012) e o cumprimento de metas assentes num único indicador pode na verdade escamotear realidades laborais muito distintas. Uma maior participação feminina no mercado de trabalho não é, por si só, garante de maior igualdade laboral entre mulheres e homens e, talvez por essa razão, é cada vez mais frequente encontrar-se na literatura, nos estudos empíricos e nos índices internacionais de referência outros indicadores que procuram aferir o mesmo fenómeno, como veremos adiante.

Karamessiny e Rubery (2014), por exemplo, ao estudarem o impacto da austeridade decorrente da crise económica e financeira de 2008 na situação das mulheres em algumas das economias consideradas das mais avançadas do mundo (Estados Unidos, Islândia, Reino Unido, Hungria, Grécia, Irlanda, Portugal, Espanha e Itália) optaram pela análise de um conjunto diversificado de indicadores simples – como a taxa de desemprego, a taxa de emprego, a inatividade, o diferencial salarial não ajustado e a taxa de risco de pobreza. Avaliar a evolução da posição das mulheres no mercado de trabalho em tais circunstâncias é um exercício árduo e que obriga à mobilização de muitos recursos já que os vários indicadores individuais podem evoluir em direções opostas. No nosso ponto de vista, a complexidade inerente a tal tarefa é, por si só, reveladora da necessidade de desenvolver um instrumento de síntese – um indicador

composto ou um índice – que facilite a apreensão e a representação deste fenómeno, capturando e sintetizando convenientemente a informação disponível nos vários indicadores de desigualdade laboral.

### 3. Indicadores compostos

#### 3.1 – Indicadores compostos: o que são, vantagens e desvantagens

Apesar de ser, normalmente, expresso num único número, um indicador pode, no entanto, combinar dados de várias fontes sintetizando a informação contida num conjunto de outros indicadores (Green, 2001: 1077). Funcionam, nesse caso, como um instrumento científico de cariz sintético (Baptista: 2010) que pode ser designado por ‘indicador composto’ (IC) ou ‘índice’. Para Stiglitz, Sen e Fitoussi, “os indicadores compostos são uma forma (...) de sintetizar informação abundante e supostamente relevante num único número” (Stiglitz *et al.*, 2009: 282)<sup>208</sup>.

Os índices são geralmente utilizados quando em causa estão questões complexas e difíceis de analisar apenas com base num único indicador e a sua utilidade radica, nomeadamente, na capacidade de resumir e agrupar informação, na possibilidade de aplicação a situações reais e no seu potencial para efetuar comparações quer estáticas quer dinâmicas (Rico, 2011: 282). São, por isso, um instrumento bastante popular na comparação de países – com base no seu valor é possível calcular medidas comparativas, as quais podemos designar de pontuações (ou, em inglês, *scores*), que indicam a *performance* relativa de um país dentro de um conjunto de países (Nardo *et al.*, 2008). Graças ao seu elevado potencial de comunicação, diversas organizações nacionais e internacionais – como as Nações Unidas, a Comissão Europeia, a OCDE, o Fórum Económico Mundial, o *Financial Times* ou *The Economist* – recorrem frequentemente, e cada vez mais, a este tipo de indicadores, em áreas muito diversificadas como o desenvolvimento humano (UNDP, 2013), a competitividade (INSEAD, 2013), o desenvolvimento tecnológico e a inovação (Desai *et al.*, 2002), a saúde (World Health Organization, 2000), o ambiente (Hsu *et al.*, 2014), ou ainda a pobreza (Cohen, 2009)<sup>209</sup> ou a escravatura moderna (Walk Free Foundation, 2016)<sup>210</sup>.

---

<sup>208</sup> Tradução livre da autora. No original: “les indices composites sont une manière [...] de synthétiser les informations abondantes et censément pertinentes en un chiffre unique” (Stiglitz *et al.*, 2009: 282).

<sup>209</sup> O ‘coeficiente de Gini’ ou ‘Gini Index’ é também um índice de pobreza bastante conhecido.

De facto, existe uma grande quantidade de indicadores compostos e uma vasta literatura sobre o assunto, inclusive em matéria de igualdade de género. Proposto por Kersti Yllo em 1983, o Status of Women Index (SWI) pode ser considerado o primeiro índice de igualdade de ‘género’, criado para examinar a relação entre o estatuto das mulheres e o nível de violência exercido sobre elas nos estados americanos (Yllo, 1983). Entretanto, outros índices foram surgindo (Sugarman e Straus, 1988; Harvey *et al.*, 1990) e, em 1995, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (UNDP) publicou no Relatório de Desenvolvimento Humano o Índice de Desenvolvimento Ajustado ao Género (GDI) e a Medida de Empoderamento de Género (GEM), considerados os primeiros indicadores compostos desenhados para aferir a igualdade de ‘género’ a nível global (UNDP, 1995). Com o passar do tempo, vários organismos internacionais desenvolveram índices alternativos, como o Índice de Igualdade de Género (Observatório Social), o Índice Gap de Género (Fórum Económico Mundial) ou o Índice de Género e Instituições Sociais (OECD). Em 2010, o próprio UNDP apresentou um novo indicador composto, o Índice de Desigualdade de Género (UNDP, 2010)<sup>211</sup> e pouco depois, em 2013, dois novos índices foram apresentados: o Índice de Igualdade de Género (EGI), criado pela União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN, 2013), e o Índice de Igualdade de Género (GEI), publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, 2013). Este último, revisto em 2015 (EIGE, 2015), foi arquitetado especificamente para os países da União Europeia e, ao ser formado por subíndices – em que cada subíndice corresponde a uma das dimensões da igualdade de ‘género’ consideradas na análise – permite de forma inédita a comparação dos países da UE-28 considerando apenas a dimensão ‘mercado de trabalho’. No quadro seguinte (quadro 4) apresenta-se uma súmula dos principais índices desenvolvidos por organismos internacionais relacionados com a igualdade de ‘género’ – que, por si só, demonstra bem algumas das diferenças existentes entre eles.

---

<sup>210</sup> Sobre o Índice Global de Escravidão Moderna ver <http://www.globallslaveryindex.org> [1 de fevereiro de 2016].

<sup>211</sup> Para informação mais detalhada sobre cada um destes IC ver Jordão (2010).

**Quadro 4 – Principais índices de (des)igualdade entre mulheres e homens**

	<b>Índice de desenvolvimento ajustado ao género (GDI*) (UNDP)</b>	<b>Medida de empoderamento de género (GEM) (UNDP)</b>	<b>Índice de desigualdade de género (IDG) (UNDP)</b>	<b>Índice de igualdade de género (GEI) (Observatório Social)</b>	<b>Índice de gap de género (GGI) (Fórum Económico Mundial)</b>
<b>Foco</b>	Desenvolvimento Humano	Empoderamento	Desenvolvimento Humano	Oportunidades Socioeconómicas	Multidimensional
	Quatro indicadores simples de desenvolvimento humano agrupados em três dimensões:	Quatro indicadores simples de empoderamento económico e político agrupados em três dimensões:	Cinco indicadores simples agrupados em três dimensões:	Dez indicadores simples agrupados em três dimensões:	Catorze indicadores simples agrupados em quatro dimensões:
	<b>Uma vida longa e saudável</b> -esperança de vida (rácio).	<b>Participação política e tomada de decisão</b> - percentagem de lugares no parlamento ocupados por mulheres.	<b>Saúde reprodutiva</b> - mortalidade materna; - fertilidade adolescente.	<b>Educação</b> - literacia (rácio); - taxa líquida de matrículas (primária, secundária e terciária).	<b>Participação e oportunidade económica</b> - participação na força de trabalho; - igualdade salarial; - rendimento estimado; - mulheres legisladoras, oficiais seniores e gestoras; - mulheres profissionais e trabalhadoras técnicas.
	<b>Conhecimento</b> -literacia (rácio); -taxa bruta de matrículas (rácio).	<b>Participação económica e tomada de decisão</b> - mulheres legisladoras, oficiais seniores e gestoras; - mulheres profissionais e trabalhadoras técnicas.	<b>Empoderamento</b> - representação parlamentar; - nível educacional (secundário e superior).	<b>Participação económica</b> - mulheres no trabalho pago não agrícola; - rendimento estimado (rácio).	<b>Empoderamento político</b> - mulheres no parlamento; - mulheres ao nível ministerial; -mulheres chefes de estado.
	<b>Um padrão de vida decente</b> -rendimento estimado (rácio).	<b>Poder sobre os recursos económicos</b> - rendimento estimado (rácio).	<b>Mercado de trabalho</b> - participação na força de trabalho.	<b>Empoderamento</b> - mulheres no parlamento; - mulheres ao nível ministerial; - mulheres legisladoras, oficiais seniores e gestoras; - mulheres profissionais e trabalhadoras técnicas.	<b>Nível de educação</b> - literacia (rácio); - matrículas líquidas no nível primário; - matrículas líquidas no nível secundário; - matrículas líquidas no nível terciário.
					<b>Saúde e sobrevivência</b> - esperança de vida (rácio); - rácio sexual ao nascimento.
<b>Cobertura</b>	157 países	93 países	135 países	154 países	115 países
<b>Avaliação</b>	Vantagens: - cobertura de um conjunto alargado de países; -disponibilidade dos indicadores; -ligado ao bem conhecido IDH.	Vantagens: -medida de empoderamento compreensiva; -ligado ao bem conhecido IDH.	Vantagens: - cobertura de um conjunto alargado de países; - atualização do GDI*.	Vantagens: - cobertura de um conjunto alargado de países; - lista de indicadores de compreensível.	Vantagens: - lista de indicadores de compreensível. - foco forte nos países desenvolvidos.
	Limitações: extensão do IDH com um enfoque reduzido no género; rendimento é uma variável problemática com um peso significativo.	Limitações: medida muito específica; é sobretudo um complemento de outros índices; disponibilidade dos indicadores; cobertura de poucos países.		Limitações: omissão de dimensões importantes (ex. saúde).	Limitações: calcular os pesos do indicador é complicado.
	(Plantenga <i>et al.</i> , 2009); (UNDP, 1995, 2006, 2007/2008)	(Plantenga <i>et al.</i> , 2009); (UNDP, 1995)	(RDH, 2010)	(Social Watch, 2005)	(Social Watch, 2005) (Jutting <i>et al.</i> , 2008)



**Quadro 4 – Principais índices de (des)igualdade entre mulheres e homens (continuação)**

	<b>Índice de género e instituições sociais (SIGI) (OECD)</b>	<b>Índice de igualdade de género da União Europeia (EUGEI) (União Europeia)</b>	<b>Índice de género e ambiente (EGI) (IUCN – União Internacional para a Conservação da natureza)</b>	<b>Índice de igualdade de género (GEI) (EIGE – Instituto Europeu para a Igualdade de Género)</b>
<b>Foco</b>	Instituições Sociais	Sociedade	Ambiente	Individual
	Doze indicadores simples agrupados em quatro dimensões: <b>Código familiar</b> - casamento precoce; - poligamia; - autoridade parental; - herança.	Oito indicadores simples agrupados em quatro dimensões: <b>Igual partilha do trabalho pago</b> - participação (níveis de emprego); - desemprego.	Vinte sete indicadores agrupados em seis categorias: <b>Subsistência</b> - menor pobreza; - alimentação adequada; - menos mulheres com anemia; - menor uso de combustíveis fósseis; - qualidade da água; - qualidade do saneamento.	Vinte e sete indicadores simples agrupados em seis domínios (+2 domínios satélite): <b>Mercado de trabalho</b> - taxa de emprego em FTE; - duração da vida de trabalho; - segregação sectorial; - flexibilidade do tempo de trabalho; - saúde e segurança; - formação no trabalho.
	<b>Integridade física</b> - mutilação genital feminina; - violência contra as mulheres; - mulheres desaparecidas.	<b>Igual partilha de dinheiro</b> - salários ( <i>gender pay gap</i> ); - rendimento (“absolute poverty gender gap for single households”).	<b>Ecossistema</b> - preservação da biodiversidade; - proteção dos habitats críticos; - alta qualidade das florestas.	<b>Dinheiro</b> - ganhos; - rendimentos; - pobreza; - distribuição do rendimento.
	<b>Direitos de propriedade</b> - acesso à terra; - acesso a empréstimos bancários; - acesso a outras propriedades exceto terra.	<b>Igual partilha do poder de decisão</b> - poder político ( <i>gender gap</i> no parlamento) - poder socioeconómico ( <i>gender gap</i> entre legisladores, oficiais seniores e gestores).	<b>Direitos baseados no género e participação</b> - direitos legais iguais; - ratificação da CEDAW; - mulheres nas delegações COP; - mulheres gestoras, legisladoras e oficiais seniores; - mulheres em cargos políticos.	<b>Conhecimento</b> - educação terciária; - segregação; - aprendizagem ao longo da vida.
	<b>Liberdades civis</b> - restrições à liberdade de vestir; - liberdade de movimento.	<b>Igual partilha do tempo não pago</b> - gap de género no tempo dedicado ao cuidado; - tempo de lazer.	<b>Governança</b> - liberdades civis; - estabilidade política; - direitos de propriedade.	<b>Tempo</b> - atividades relacionadas com o cuidado das crianças; - atividades domésticas; - desporto, cultura e atividades de lazer; - atividades voluntárias e de caridade.
			<b>Educação e ativos baseados no género</b> - acesso a terra agrícola; - acesso à propriedade; - acesso ao crédito; - mulheres com contas bancárias; - mulheres com educação pós-primária; - <i>literacia feminina</i> .	<b>Poder</b> - representação ministerial; - representação parlamentar; - representação nas assembleias regionais; - membros dos órgãos de decisão; - membros do banco central.
			<b>Atividades reportadas por país</b> - inclusão do género nos relatórios UNFCCC; - inclusão do género nos relatórios UNCCD; - inclusão do género nos relatórios CBD; - inclusão de tópicos de desenvolvimento sustentável nos relatórios CEDAW.	<b>Saúde</b> - saúde auto-percebida; - esperança de vida; - anos de vida saudável; - necessidades médicas não atendidas; - necessidades dentárias não atendidas.
<b>Cobertura</b>	117 países	25 países (UE)	72 países (incluindo 11 membros da UE)	27 países (UE)
<b>Avaliação</b>	Vantagens: - indicadores inovadores; - medição de razões subjacente à igualdade de género; - inclusão de instituições sociais.	Vantagens: - foco forte nos países desenvolvidos (UE).	Vantagens: - tentativa de monitorizar o progresso em relação à igualdade de género no contexto da governabilidade ambiental global.	Vantagens: - foco forte nos países desenvolvidos (EU); - lista de indicadores e dimensões compreensível; - flexível (permite trabalhar/estudar individualmente os diferentes domínios).
	Limitações: - medida muito específica, complemento de outros índices; - problemas de medição com alguns indicadores.	Limitações: - disponibilidade dos dados.	Limitações: - países em desenvolvimento e países desenvolvidos são analisados em conjunto.	Limitações: - cálculo dos pesos dos indicadores; - não desenhado para comparação de países; - não distingue homens/mulheres; - analisa apenas o anos de 2010
	(Jutting <i>et al.</i> 2008)	(Plantenga <i>et al.</i> 2009)	IUCN (2013). The Environment and Gender Index (EGI) 2013 Pilot. Washington, D.C.: IUCN.	(EIGE, 2013)

Uma das principais vantagens deste tipo de estatística sumarizada radica no facto de permitir sintetizar num único indicador informação chave sobre realidades complexas e evasivas, tomando em consideração as relações existentes entre indicadores individuais, o que não só facilita a sua compreensão como permite captar mais facilmente a atenção dos *media*, de quem toma as decisões políticas e da população em geral. Os IC são, nas palavras de Rogge, um verdadeiro “eye-catcher” e, por isso, um instrumento muito atrativo (Rogge, 2012). Em matéria de igualdade entre mulheres e homens, e à semelhança do que acontece noutros domínios, os índices são uma peça de informação essencial que auxilia na formulação de juízos sobre a realidade, procurando desse modo torná-la mais simples, objetiva e compreensível. O recurso a indicadores compostos pode ajudar a resumir e interpretar o conjunto de informação disponível, facilitando desse modo a monitorização e a avaliação das desigualdades, não só de um ponto de vista estático mas também dinâmico (Rico, 2011). Ao mesmo tempo, são por vezes encarados como um meio poderosíssimo para iniciar o debate e estimular o interesse público em torno de temáticas complexas e importantes para a sociedade – mesmo que a sua relevância varie conforme os objetivos traçados e a importância que lhes atribuem quem, direta ou indiretamente, pode ser afetado pelos resultados (OECD, 2008: 13). Cada vez mais reconhecidos e aceites como uma ferramenta poderosa, os IC têm força suficiente para fundamentar e legitimar decisões políticas ao mais alto nível.

As características e potencialidades associadas aos IC e o crescente interesse que a temática da igualdade entre mulheres e homens tem suscitado justificam o aumento exponencial da quantidade de índices nos últimos 30 anos. Num cenário mais abrangente, há, contudo, quem justifique a proliferação das ferramentas de medição no neoliberalismo mobilizando outros argumentos que podem também, em nosso entender, ser aplicados a este contexto de pesquisa: o neoliberalismo implica a expansão do papel dos cálculos e da padronização como estratégias para gerir a incerteza (típicas do racionalismo ocidental e do desenvolvimento do capitalismo) e, com o desenvolvimento e a rápida difusão das novas tecnologias de informação e comunicação, o processo de neoliberalização implica também a mercantilização de todo o produto e de toda a ação humana (Giannone, 2015: 182).

Paralelamente, tem vindo a ocorrer um intenso debate conceptual e metodológico sem que, apesar disso, se tenha conseguido ultrapassar algumas das principais limitações associadas a este tipo de IC (ver por exemplo Apodaca, 1998; Dijkstra, 2002; Bericat,

2012; Permanyer, 2013; Hawken e Munck, 2013). Uma dessas limitações é bem elucidada no trabalho de Permanyer (2010: 181) que, ao conduzir uma análise empírica baseada em dados das Nações Unidas, mostra como a escolha de um indicador em detrimento de outro pode afetar o *ranking* dos países em matéria de igualdade de ‘género’. Hawken e Munck (2013), colocando a tónica da análise nas escolhas metodológicas subjacentes à construção de cinco diferentes índices de ‘género’, mostram que aquilo que os índices efetivamente medem é bem diferente daquilo que, supostamente, deveriam medir (Hawken e Munck, 2013: 803). O estudo que conduzem permite concluir que “é preciso desenvolver índices de género melhores” (Hawken e Munck, 2013: 833)<sup>212</sup> e Bericat (2012) argumenta no mesmo sentido, referindo que:

Todos os índices procuram medir a mesma coisa, *(des)igualdade de género*, mas ainda nenhum deles define *o que* tenciona medir exatamente da mesma forma; nenhum determina da mesma maneira *como* executar as operações de medição, e nenhum responde da mesma forma à questão sobre *quais* os indicadores empíricos específicos que devem ser selecionados para medir esta *(des)igualdade* (Bericat, 2012: 2)<sup>213</sup>.

As críticas mais apontadas aos IC prendem-se efetivamente com a natureza arbitrária inerente ao processo de seleção dos indicadores e ao processo de agregação dos dados e há quem argumente inclusive que “a sua construção é mais artesanal do que científica”<sup>214</sup> (Rogge, 2012: 143). Em relação aos métodos de agregação dos dados, Rogge (2012) considera que as principais críticas aos IC se relacionam com os pesos a atribuir aos indicadores individuais. A falta de informação sobre os ‘pesos mais apropriados’ dos indicadores leva, de facto, a que eles sejam normalmente fixados/determinados com base na opinião de especialistas o que, face às fortes divergências inter-individuais geralmente havidas, acaba por tornar o processo ambíguo e, conseqüentemente, controverso. Há quem defenda que, pela sua simplicidade, a melhor alternativa passaria pela atribuição de pesos iguais a todos os indicadores. Mas, como veremos, esta solução não é mais do que um caso específico de pesos fixos (aos vários países comparados são impostos os mesmos pesos, em vez de se permitir a

---

<sup>212</sup> Tradução livre da autora. No original: “there is a need to develop better gender indices” (Hawken e Munck, 2013: 833).

<sup>213</sup> Tradução livre da autora. No original: “All indices attempt to measure the same thing, *gender (in)equality*, yet none of them define *what* they purport to measure in exactly the same way; none determine in the same way *how* to perform measurement operations, and none respond in the same way to the question of *which* specific empirical indicators will be selected to measure this (in)equality” (Bericat, 2012: 2).

<sup>214</sup> Tradução livre da autora. No original: “their construction owes more to artisanship than to universally accepted scientific rules for encoding” (Rogge, 2012: 143).

possibilidade de atribuição de pesos variáveis em função das especificidades de cada país). Por essa razão, o uso de pesos iguais para os vários indicadores é igualmente passível de fortes críticas (Rogge, 2012: 143-144). No quadro 5 é apresentada uma síntese daquelas que, em termos genéricos, são consideradas as principais vantagens e limitações dos IC.

**Quadro 5 – Vantagens e limitações da utilização de indicadores compostos**

Vantagens	Limitações
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sumariam e sintetizam realidades complexas e multidimensionais.</li> <li>→ São mais fáceis de interpretar do que uma bateria de muitos indicadores separados, pois fornecem uma “fotografia geral”, reduzindo a um único número o conjunto de dados referentes a vários indicadores difíceis de analisar simultaneamente.</li> <li>→ Apoiam quem toma decisões (chamam a atenção para questões específicas, identificam as melhores <i>performances</i> e tendências e podem ajudar a estabelecer prioridades políticas).</li> <li>→ Facilitam a comunicação com o público (indivíduos, mídia, etc.) e ajudam a construir narrativas para pessoas leigas e para audiências letradas, atraindo mais facilmente o interesse público.</li> <li>→ Simplificam a tarefa de ordenar os países em <i>rankings</i> considerando a sua <i>performance</i> global em tarefas ou políticas complexas e multivariadas.</li> <li>→ Permitem comparar a <i>performance</i> e avaliar o progresso ao longo do tempo de sistemas, regiões e países.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Se não forem devidamente construídos ou interpretados podem enviar mensagens políticas enviesadas e não-robustas e levar a conclusões políticas simplistas.</li> <li>→ Podem conduzir a políticas inadequadas se as dimensões da <i>performance</i> difíceis de medir forem ignoradas.</li> <li>→ Podem ser manipulados e mal utilizados, por exemplo, para apoiar uma política desejada (se o processo de construção não for transparente e/ou se houver falhas na coerência estatística e na conceptualização de princípios).</li> <li>→ Podem disfarçar falhas graves em algumas dimensões e aumentar a dificuldade de identificar a ação corretiva apropriada se o processo de construção não for transparente.</li> <li>→ Aumentam a quantidade de dados necessários à análise.</li> <li>→ A seleção dos indicadores e pesos pode ser objeto de disputa política.</li> </ul>

Fonte: adaptado de Saisana e Tarantola (2002:5) e complementado com informação apresentada por Smith (2002: 308), OECD (2008: 13-14) e Rogge (2012).

É sobejamente reconhecido que os IC são uma forma particular de estatística e, enquanto tal, o que se mede afeta não só o que se faz mas também a forma como se olha e pensa o mundo. O termo ‘indicador(es)’ remete-nos para as variáveis que permitem aferir na prática as desigualdades no mercado de trabalho e, enquanto sistemas de medição são indissociáveis de uma determinada visão do mundo, da economia, da sociedade, de uma ideia de ser humano e da sua relação com o outro (Stiglitz *et al.*, 2009) e o seu questionamento crítico, sobretudo nas sociedades ocidentais, não pode descurar os aspetos sociológicos relacionados com a sua proliferação e expansão para

domínios que há muito e em muito extravasam o campo empresarial (como os direitos humanos, por exemplo). A medição não é um ato inocente (Mohr e Ghaziani, 2014: 237; Buss, 2015: 381) e, nos anos mais recentes, alguns estudos vêm precisamente questionar as implicações e os efeitos da proliferação do uso dos indicadores enquanto ferramentas ou tecnologias que impactam não só na produção de conhecimento mas também na legitimação de práticas de governação globais (Merry, 2011; Giannone, 2015; Buss, 2015) – como se verá na secção 6.

### 3.2 – Indicadores compostos usados para aferir as desigualdades laborais entre mulheres e homens na UE-28

Como complemento à informação apresentada no quadro 4, anteriormente apresentado, elaborou-se, em jeito de síntese, uma listagem dos indicadores simples relacionados com as questões laborais que integram a composição dos principais índices internacionais usados para medir a (des)igualdade no mercado laboral e que verificamos ser possível agrupar em três subdimensões principais – participação, salários/rendimento e chefia e liderança (quadro 6).

**Quadro 6 – Indicadores relacionados com o mercado laboral usados nos índices de ‘género’ dos principais organismos internacionais**

	Subdimensão	Indicador	Índices
Dimensão: Mercado de trabalho	Participação	-participação na força de trabalho -mulheres no trabalho pago não agrícola -taxa de emprego em FTE -duração da vida de trabalho -desemprego	IDG (UNDP) GGI (Fórum Económico Mundial) GEI (Observatório Social) EUGEI (União Europeia) GEI (EIGE)
	Salários/ Rendimentos	-rendimento estimado -diferencial salarial de ‘género’ -igualdade salarial	GDI* (UNDP) GEM (UNDP) GEI (Observatório Social) GGI (Fórum Económico Mundial) EUGEI (União Europeia) GEI (EIGE)
	Chefia e liderança	-mulheres legisladoras, oficiais seniores e gestoras -mulheres profissionais e trabalhadoras técnicas (exceto EUGEI e GEI)	GEM (UNDP) GEI (Social Watch) GGI (World Economic Forum) EUGEI (European Union) EGI (IUCN)

Fonte: construção própria.

Considerando agora especificamente o contexto da União Europeia, Åsa Lofström, por exemplo, entende que “a igualdade no mercado de trabalho significa mulheres e homens a participar na mesma proporção em trabalhos remunerados, com uma igual partilha do

trabalho a tempo parcial e do autoemprego”<sup>215</sup> (Löfström, 2009: 5) e Jordão (2010) calcula o nível de desigualdade entre mulheres e homens para o ano de 2010 através de uma média simples do valor dos *gaps* de um conjunto diversificado de indicadores relacionados com a esfera profissional (quadro 7).

#### Quadro 7 – *GAP* médio no mercado de trabalho

##### Desigualdade média entre homens e mulheres no mercado de trabalho

*GAP* 1 – Autoemprego (%).

*GAP* 2 – Emprego em *part-time* (%).

*GAP* 3 – Contratos de trabalho de termo fixo.

*GAP* 4 – Desemprego (em relação à força de trabalho 15+) (%).

*GAP* 5 – Desemprego de longa duração (%).

*GAP* 6 –Diferencial na taxa de emprego entre homens e mulheres dos 15 aos 64 anos medido em taxas equivalentes a tempo inteiro (%).

*GAP* 7 – Distribuição da liderança empresarial (*leaders of business*) (%).

*GAP* 8 –Remuneração (*pay gap*) (%).

Fonte: Jordão (2010)

Mas, à semelhança do que acontece na construção de outros IC, também nestes dois casos, meramente exemplificativos, a escolha dos indicadores e a atribuição das ponderações decorrem de enunciados teóricos normalmente pouco claros que dão espaço a que sejam interpretados como julgamentos subjetivos, suscetíveis de, por si só, condicionarem os resultados<sup>216</sup>. Em relação às ponderações, se por um lado se pode considerar que os pesos representam a ‘importância dos indicadores’ (em que se atribui igual peso a todos os indicadores ou, em alternativa, maior peso aos indicadores considerados mais importantes no contexto particular de cada indicador composto), por outro lado, a fixação dos pesos pode ser entendida como um *trade-off*, devido às

<sup>215</sup> Tradução livre da autora. No original: “labour market equality means women and men working to the same extent in paid jobs, having an equal share of part-time work and self-employment” (Löfström, 2009: 5). Posteriormente, numa aplicação de foro mais empírico que procura estimar o tamanho aproximado dos ganhos económicos de uma plena igualdade no mercado de trabalho, a autora assume que “a igualdade de género no mercado de trabalho significa mulheres e homens terem uma igual taxa de emprego (mais a mesma quantidade de trabalho a tempo parcial, a mesma repartição por profissões incluindo a mesma partilha de empresários/trabalhadores por conta própria) e, assim, o mesmo nível de produtividade” (Löfström, 2009: 25). Tradução livre da autora; no original: “gender equality in the labour market means women and men having the same employment rate (plus the same amount of part-time work, the same occupational breakdown including the same share of entrepreneurs/self-employed), and thus the same level of productivity” (Löfström, 2009: 25).

Uma breve nota para ressaltar ainda, em relação ao estudo em apreço, que a análise empírica se baseia na simplificação de várias premissas que não podem deixar de ser questionadas. Por exemplo, assume-se que os diferenciais salariais médios refletem as diferenças de produtividade entre mulheres e homens (Löfström, 2009: 25) e, como teremos oportunidade de verificar aquando da discussão do indicador *gap* salarial, esta suposição não deixa de ser muito controversa.

<sup>216</sup> O impacto das escolhas dos proponentes dos IC nos resultados é um aspeto comum a todos os IC (inclusive em relação ao novo indicador proposto nesta tese, como teremos oportunidade de ver).

compensações inerentes a esse processo (ou seja, entre os indicadores). Também o uso da média aritmética – que consiste, no fundo, na atribuição de ‘pesos iguais’ a cada um dos indicadores – não é mais do que um caso específico de pesos fixos e, por isso, apesar da sua aparente simplicidade, pode acabar por traduzir-se na criação de um indicador composto suspeito<sup>217</sup>; em 2005, Nardo *et al.* (2005) chamavam a atenção para este aspeto.

Outra crítica comumente apontada aos IC prende-se com os métodos utilizados na normalização (modificação) dos dados. Geralmente usados para eliminar as diferenças existentes nas unidades de medida – de modo a tornar os dados comparáveis – há quem considere que, na realidade, eles acabam por não solucionar efetivamente esse problema. Para Cherchye *et al.* (2007: 114), “a normalização obscurece o propósito original do indicador: não é mais sintetizar os dados originais mas re-escalar os scores, ou a distância a determinados objetivos, ou z-scores, e similares. Evidentemente, isso também ocorre nas comparações entre países”<sup>218</sup>. Os procedimentos de normalização e agregação dos dados, além de suscetíveis de gerar alguma dificuldade na interpretação dos resultados, podem acabar por afetar os resultados na medida em que as mudanças produzidas na ordenação dos países no *ranking* pode eventualmente resultar das transformações operadas nos dados originais (Cherchye *et al.*, 2007: 114).

### 3.3 – Da teoria à prática: para lá dos números

Para melhor ilustrar as críticas usualmente apontadas à construção dos IC, e no sentido de aperfeiçoar a nossa compreensão sobre este assunto, resolvemos, a título exemplificativo, criar um hipotético IC para estudar a participação das mulheres no mercado de trabalho, no ano de 2010 – adaptando a este contexto o exemplo apresentado em 2007 por Cherchye *et al.* (2007: 112-114). Na análise, por

---

<sup>217</sup> Pela sua aparente simplicidade, a utilização da média tende a ser facilmente aceite e utilizada na construção dos IC e alguns autores argumentam que, dada a controvérsia e a falta de consenso em torno daquilo que se entende como o cenário de pesos ideal, a atribuição de pesos iguais aos vários indicadores é a melhor solução. Todavia, para Rogge, por exemplo, “the principle of performance provides no guidance in the search for proper weights and surely no justification for equal weighting” (Rogge, 2012: 144) e, neste sentido, a aparente simplicidade da média acaba por revelar-se bastante enganadora porque, no fundo, nessas circunstâncias, estamos apenas perante mais um caso específico de pesos fixos e, também em tais circunstâncias, a forma como são atribuídos os pesos acaba por refletir-se nos resultados dos países quer em termos de *score*, quer em termos de *ranking*. Assim, para estes autores, a norma deve ser a utilização de pesos variáveis e, dadas as características da investigação que nos propomos realizar, este é também o nosso entendimento (ver, por exemplo, Cherchye *et al.*, 2007; Rogge, 2012: 144).

<sup>218</sup> Tradução livre da autora. No original: “normalization obscures the original purpose of the indicator: one is no longer summarizing the original data, but re-scaled scores, or distance to goalposts, or z-scores, and the like. Evidently, this also bears on the inter-country comparisons” (Cherchye *et al.*, 2007: 114).

simplificação, serão apenas considerados dois países (Portugal e França) e dois indicadores simples: 1) a taxa de emprego feminina em equivalentes de tempo inteiro e 2) a percentagem de mulheres empresárias de cada país<sup>219</sup>.

Os dados, apresentados na tabela 3, demonstram que Portugal apresenta uma taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro mais elevada do que a França e este país apresenta uma percentagem de mulheres empresárias mais elevada do que Portugal. Logo, considerando simultaneamente estes dois indicadores, não é possível determinar qual é o país que apresenta maior igualdade no mercado de trabalho (ou seja, uma melhor *performance*), a não ser que se proceda à agregação dos dados. Essa agregação pode ser efetuada de diversas formas mas, como se verá de seguida, as várias possibilidades acabam por levantar um conjunto de dúvidas e problemas.

**Tabela 3 – Indicadores relacionados com a participação das mulheres no mercado de trabalho (2010)**

	1) Taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (%)	2) Empresárias (%)
Portugal	57,9	30
França	53,3	36

Considerando os dados apresentados na tabela 3 e partindo da fórmula:

$$IC_j = \sum_{i=1}^m w_{j,i} \cdot y_{j,i}^n$$

em que:

- $IC_j$  é o Indicador Composto para o país  $j$ ,
- $y_{j,i}^n$  o valor para o país  $j$  no indicador  $i$  ( $i=1, \dots, m$ ) e
- $w_{j,i}$  o peso atribuído ao indicador  $i$  pelo país  $j$ .
- os pesos estão compreendidos entre  $0 \leq w_{j,i} \leq 1$  e  $\sum_{i=1}^m w_{j,i} = 1$ ,

vejamos, a título de exemplo, algumas das possibilidades a que podemos recorrer para agregação dos dois indicadores:

- a) A média aritmética simples dos dados apresentados (cada um dos indicadores com um peso de 50%).

<sup>219</sup> Os dois indicadores podem variar entre 0% e 100% e, neste caso, consideramos que quanto maior o valor do indicador maior o nível de igualdade no mercado de trabalho.



b) A média aritmética normalizada, usando a fórmula ‘distância do grupo líder’:

$$X_{j,i}^n = \frac{X_{j,i}}{X_i^{max}}$$

- c) A média aritmética ponderada dos indicadores (atribuindo diferentes pesos/ponderações aos indicadores: 75% para o emprego em FTE e 25% para a % de empresárias).
- d) Igual a (c) mas atribuindo diferentes pesos/ponderações aos indicadores (25% para o emprego em FTE e 75% para a % de empresárias).
- e) Igual a (b) mas atribuindo diferentes pesos/ponderações aos indicadores (75% para o emprego em FTE e 25% para a % de empresárias).
- f) Igual a (b) mas atribuindo diferentes pesos/ponderações aos indicadores (25% para o emprego em FTE e 75% para a % de empresárias).

Os resultados, apresentados na tabela 4, demonstram bem como a escolha dos pesos, tal como dos métodos de agregação, afetam a *score* e, conseqüentemente, o *ranking* dos países. Saliente-se que, no exemplo apresentado, usamos apenas dois indicadores para ilustrar de forma bem simples esta questão e, evidentemente, quantos mais os indicadores utilizados maior tende a ser a complexidade da análise.

**Tabela 4 – Resultados dos diferentes métodos de agregação dos dados**

	IC-a	IC-b	IC-c	IC-d	IC-e	IC-f
Portugal	43,95	0,91667	50,925	36,975	0,9583	0,8750
França	44,65	0,96028	48,975	40,325	0,9404	0,9801

Este exemplo, muito simples, é suficientemente elucidativo da forma como a fixação dos pesos – tal como a modificação dos valores dos indicadores (através dos processos de normalização) – pode afetar as pontuações e os *rankings* dos países. Assim, os países que apresentam os *rankings* mais baixos podem facilmente alegar que os resultados e as posições que ocupam em matéria de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho decorrem da escolha dos indicadores, dos procedimentos específicos de normalização adotados ou dos pesos atribuídos aos indicadores, colocando em causa a credibilidade, os resultados e o uso dos indicadores compostos. E estas questões, como veremos de seguida, são também pertinentes em relação aos indicadores compostos desenhados especificamente para a medição das desigualdades laborais, nomeadamente

o Índice de Igualdade de Género (em inglês: Gender Equality Index (GEI)) (EIGE, 2013) e o Índice Gap de Género no Mercado de Trabalho (em inglês: Gender Gap Labour Market Index (GGLMI)) (Castellano e Rocca, 2014, 2016) – a próxima secção recai na análise destes dois IC por serem, tanto quanto nos foi possível apurar, os únicos arquitetados para medir o nível de igualdade entre mulheres e homens nos países da União Europeia e que permitem analisar concretamente, de forma isolada, as questões relacionadas com o mercado de trabalho.

#### **4. Análise de dois índices criados para medir a igualdade no mercado de trabalho**

##### **4.1 – Índice de Igualdade de Género (GEI)**

O GEI, apresentado pela primeira vez em 2013, é um indicador composto criado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) que foi desenhado especificamente para aferir o nível de igualdade de ‘género’ nos países da União Europeia em seis domínios/dimensões, sendo um deles precisamente o trabalho (GEI-W)<sup>220</sup>. Assim, para medir a posição das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, o EIGE recorre a seis indicadores relacionados com: 1) a participação no mercado de trabalho; 2) a duração da vida de trabalho; 3) a segregação sectorial; 4) a flexibilidade do tempo de trabalho; 5) a formação; e 6) a saúde e segurança. Como se pode observar no quadro 8, estes indicadores são agrupados em três subdomínios/subdimensões: participação, segregação e qualidade do trabalho – sendo-lhes atribuída uma ponderação de 50%, 25% e 25%, respetivamente.

---

<sup>220</sup> Por simplificação, sempre que se alude ao subíndice do GEI relacionado com o mercado de trabalho usa-se a sigla GEI-W.

## Quadro 8 – Composição do GEI-W (2013)

(Des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: indicadores e pesos
GEI-W
<b>1. Participação (50%)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (% da população com 15 ou mais anos).</li><li>- Duração da vida de trabalho (anos).</li></ul>
<b>2. Segregação e qualidade do trabalho (50%)</b>
2.1 Segregação (25%) <ul style="list-style-type: none"><li>- Emprego na Educação, Saúde Humana e atividades de Trabalho Social (% empregados dos 15 aos 64 anos).</li></ul>
2.2 Qualidade do trabalho (25%) <ul style="list-style-type: none"><li>- Empregados com horário não fixo do início e do fim do dia de trabalho ou com tempo de trabalho variável conforme decidido pelo empregador (% empregados dos 15 aos 64 anos).</li><li>- Perceção dos trabalhadores de que a sua saúde ou segurança não está em risco por causa do seu trabalho (% de trabalhadores com 15 ou mais anos).</li><li>- Trabalhadores que tiveram formação paga ou providenciada pelo seu empregador ou por si próprios se trabalhadores independentes (% de trabalhadores com 15 anos ou mais).</li></ul>

Fonte: EIGE (2013: 44)

Em 2015 foi efetuada uma revisão do GEI e, na dimensão trabalho, foram alterados os indicadores relativos à qualidade do trabalho, como mostra o quadro 9. No decurso dessa revisão, o GEI-W foi calculado para 2005 e 2012 e recalculado para 2010 (EIGE, 2015).

## Quadro 9 – Composição do GEI-W (2015)

(Des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: indicadores e pesos
GEI-W
<b>1. Participação</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (% da população com 15 ou mais anos).</li><li>- Duração da vida de trabalho (anos).</li></ul>
<b>2. Segregação e qualidade do trabalho</b>
2.1 Segregação <ul style="list-style-type: none"><li>- Emprego na Educação, Saúde Humana e atividades de Trabalho Social (% empregados dos 15 aos 64 anos).</li></ul>
2.2 Qualidade do trabalho <ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidade de tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para cuidado pessoal ou assuntos familiares (% de trabalhadores com 15 ou mais anos).</li><li>- Trabalho com prazos apertados (% de trabalhadores com 15 ou mais anos).</li></ul>

Fonte: EIGE (2015: 28)

O GEI, desenhado especificamente para os países da UE, é uma ferramenta política poderosa que facilita a descrição e análise do nível de igualdade entre mulheres e homens, atribuindo-lhe uma visibilidade social bastante significativa e que dificilmente

teria de outro modo. Simultaneamente, facilita a monitorização do nível de igualdade especificamente no mercado de trabalho e permite fazer comparações entre países (recorrendo ao GEI-W). Mas, embora a subjetividade inerente aos procedimentos usados na criação deste indicador composto seja minimizada pela forma muito explícita como as autoras do índice procuram apresentá-lo, a escolha dos indicadores, do peso atribuído a cada um deles, o tratamento dos valores omissos e do modelo de agregação dos dados decorre de vários julgamentos subjetivos sem que as implicações normativas daí decorrentes sejam suficientemente explicitadas ou justificadas<sup>221</sup>. Tal não significa que os processos não sejam transparentes ou que os modelos usados na construção do índice não sejam, dentro das possibilidades elencadas no estudo, os mais adequados e robustos, como referido no próprio relatório do EIGE (EIGE, 2013: 54). O problema que aqui identificamos é de outra ordem dado que, apesar de se reconhecer que “a escolha de um método em vez de outro tem implicações na pontuação do país, bem como na posição que ocupa na ordenação final” (EIGE, 2013: 49)<sup>222</sup>, as alternativas testadas (EIGE, 2013: 49, tabela 3.6) não permitem ultrapassar as limitações daí decorrentes. Tal como enfatizado por Green (2001: 1082), alguns indicadores compostos acabam por “envolver a escolha de um número limitado de indicadores específicos aos quais são atribuídos vários pesos”<sup>223</sup>, acabando desse modo por “refletir as preocupações dos compiladores de índice em vez de uma interpretação neutra”<sup>224</sup>(Green, 2001: 1082). Na nossa opinião, e pelas razões expostas, o GEI-W é também passível desta crítica<sup>225</sup>.

---

<sup>221</sup> No próprio relatório é referido que “a construção do Índice de Igualdade de Género exige a tomada de várias decisões quanto à imputação dos dados em falta bem como dos métodos usados para ponderação e agregação” (EIGE, 2013: 49). Tradução livre da autora. No original: “The construction of the Gender Equality Index necessitates various decisions to be made as to the imputation of missing data, as well as the methods used for weighting and aggregation” (EIGE, 2013: 49).

<sup>222</sup> Tradução livre da autora. No original: “the choice of one method instead of another has implications for the final result of the country score, as well as in its ranking” (EIGE, 2013: 49).

<sup>223</sup> Tradução livre da autora. No original: “involve choosing a limited number of specific indicators and giving them various weights” (Green, 2001: 1082).

<sup>224</sup> Tradução livre da autora. No original: “reflect the concerns of the index compilers rather than a value-neutral interpretation” (Green, 2001: 1082).

<sup>225</sup> No GEI, revisto em 2015, a agregação dos dados das variáveis resulta de uma média aritmética, enquanto a agregação dos subdomínios e dos domínios é feita recorrendo à média geométrica. Em relação ao sistema de pesos, refira-se que são atribuídos pesos iguais às variáveis e aos subdomínios mas, em relação aos principais domínios do IC a repartição dos pesos decorre de uma técnica chamada *Analytic Hierarchy Process* em que os pesos são definidos com base na opinião de especialistas. Os pesos foram distribuídos da seguinte forma: trabalho 0,19; dinheiro 0,15; conhecimento 0,22; tempo 0,15; poder 0,19 e saúde 0,10 (EIGE, 2015: 19-20). De acordo com o Relatório apresentado pelo EIGE, “Os peritos

Uma das questões que mais reserva levanta prende-se, em nosso entender, com a escolha dos indicadores simples utilizados no cálculo da igualdade na dimensão ‘trabalho’. Considerando a panóplia de indicadores laborais usualmente referenciados na literatura, alguns dos quais considerados inclusive noutras dimensões do GEI, somos levados a questionar se estas desigualdades não continuam, apesar de tudo, a ser mensuradas de uma forma enviesada. De facto, ao não serem contemplados na análise indicadores importantes relacionados com os salários<sup>226</sup> e o acesso a cargos de chefia e liderança<sup>227</sup>, por exemplo, parece que estamos perante um exercício de diagnóstico muito parcelar e incompleto. E, como bem lembra Stiglitz, Sen e Fitoussi, em relação aos IC, se as medidas são imperfeitas, os resultados podem não ser representativos da realidade e, conseqüentemente, as decisões que neles se consubstanciam podem não ser as mais adequadas (Stiglitz *et al.*, 2009: 18)<sup>228</sup>.

Há ainda mais alguns aspetos que, em nosso entender, devem ser objeto de reflexão. Além da (in)disponibilidade dos dados referentes a alguns dos indicadores usados na primeira versão do índice, há a considerar que os valores dos diferenciais “podem funcionar em relação às mulheres (quando estão sobre representadas em comparação com os homens) ou em relação aos homens (quando se verifica o inverso)”<sup>229</sup> (EIGE,

---

consultados são membros do grupo de trabalho no Índice de Igualdade de Género do EIGE e peritos do Fórum EIGE” (EIGE, 2015: 20). Tradução livre da autora; no original: “The experts consulted consisted of members of EIGE’s Working Group on the Gender Equality Index and EIGE’s Expert Forum” (EIGE, 2015: 20).

<sup>226</sup> De acordo com a Comissão Europeia, “as disparidades salariais entre homens e mulheres refletem a discriminação e as desigualdades no mercado de trabalho que, na prática, afetam sobretudo as mulheres” ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_pt.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pt.htm) [23 de novembro de 2013]). No entanto, as questões salariais não são contempladas no GEI-W.

<sup>227</sup> De acordo com a Comissão Europeia, “na UE, as mulheres estão sub-representadas em posições de responsabilidade em todos os domínios. As razões para a sub-representação das mulheres no poder e na tomada de decisões são multifacetadas e complexas. Particularmente nos níveis mais elevados, as mulheres ainda são largamente ultrapassadas pelo número de homens em posições de liderança na política e nos negócios, bem como noutros campos [...]. A situação é pior nos negócios com, em média, uma mulher em cada seis membros dos conselhos de administração nas maiores empresas cotadas na Europa e apenas 4% dos presidentes de conselho”. Tradução livre da autora. No original: “across the EU, women are underrepresented in positions of responsibility in all fields. The reasons for the under-representation of women in power and decision-making are multifaceted and complex. Particularly at the highest levels, women are still largely outnumbered by men in leadership positions in politics and business, as well as in other fields [...]. The situation is worst in business with, on average, one in six women members of boards in Europe’s largest publicly quoted companies and only 4% of board chairpersons.” ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm) [23 de novembro de 2013]). Mas esta questão também não é contemplada no GEI-W.

<sup>228</sup> Tradução livre da autora. No original: “si nos mesures sont défectueuses, les décisions peuvent se révéler inadaptés” (Stiglitz *et al.*, 2009: 18).

<sup>229</sup> Tradução livre da autora. No original: “can work towards women (where women are over-represented compared with men) or towards men (when the reverse is true)” (EIGE, 2013: 56).

2013: 56). Logo, os resultados do índice não permitem, por si só, perceber se os níveis de igualdade no mercado de trabalho decorrem de uma situação mais vantajosa do homem ou da mulher, pois eles são cumulativos. Consequentemente, o GEI-W acaba por não possibilitar a análise concreta da situação das mulheres (ou dos homens) no mercado de trabalho – à semelhança do que acontece por exemplo no Índice de Desigualdade de Género (GII) desenvolvido pelo Programa de Desenvolvimento para as Nações Unidas (UNDP) e que tem suscitado algumas críticas (ver, por exemplo, Permanyer, 2013). Observações idênticas podem ser tecidas em relação à atualização do índice do EIGE, que, entre outros aspetos, ao substituir alguns dos indicadores utilizados inicialmente no GEI-W, altera significativamente o posicionamento dos países em termos de *ranking*, como se pode observar na tabela 5.

#### 4.2 – Índice Gap de Género no Mercado de Trabalho (GGLMI)

Uma breve nota para destacar ainda, neste contexto, o GGLMI, proposto em 2014 por Castellano e Rocca (2014). Apesar de ter uma fraca visibilidade quando em comparação com o GEI, é um índice que interessa particularmente para esta análise por ser um indicador composto criado especificamente para medir as desigualdades no mercado de trabalho no contexto da União Europeia. Ao procurar medir a participação das mulheres no mercado de trabalho e as condições laborais a que estão sujeitas, as autoras constroem um indicador composto que considera simultaneamente 18 indicadores estatísticos, agrupados em três pilares/dimensões: 1) participação no mercado de trabalho e condições, 2) integração no mercado de trabalho e 3) retorno do emprego e discriminação (Castellano e Rocca, 2014: 350). Os resultados desta primeira versão, referentes ao ano de 2007, são apresentados na tabela 5. Em 2016, o indicador é objeto de revisão e, além dos resultados que apresentam para 2012, as autoras procedem a nova publicação dos resultados de 2007, recalculados com diferentes técnicas de agregação e depois de atualizados os dados em conformidade com as mudanças entretanto ocorridas na base de dados do Eurostat (Castellano e Rocca, 2016). Os resultados desta nova análise são também apresentados na tabela 5.

Como bem elucidam as questões acabadas de referir, medir as desigualdades no mercado de trabalho dos países da União Europeia permanece um desafio. De facto – e como mostra a tabela 5 – os resultados e as posições ocupadas pelos países num hipotético *ranking* parecem variar significativamente conforme o indicador escolhido (quer seja simples quer seja composto), o que acaba por dificultar o estudo desta

temática – sobretudo quando queremos entender como a desigualdade afeta ou é afetada por outras variáveis relacionadas, por exemplo, com o rendimento, a saúde ou a educação (ver, por exemplo Wilkinson e Pickett, 2010; Jordão, 2014).

### **5. Sistemas de medição: representação ou construção de realidades?**

A tabela 5 facilita o confronto entre a posição que cada país ocupa em termos de ordenação nos diferentes indicadores (simples e compostos) e a sua classificação em termos de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género<sup>230</sup>.

---

<sup>230</sup> Na tabela 5 só é apresentada a classificação em termos de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género para os países explicitamente mencionados pelos respetivos autores nos seus textos.

**Tabela 5 – Rankings vs. tipologias de Estado de bem-estar social e regimes de sexo/género**

Estado Membro da UE	Posição no ranking							Classificação do país			
	TE (FTE)	Gap TE (FTE)	GEI-W	GEI-W(R2015)*	GGLMI	GGLMI(R2016)	GEI-W	Esping-Andersen	Korpi	Walby	Cho
Finlândia	1	4	1	4	17	6	4	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Moderado
Suécia	2	9	3	1	14	6	1	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Forte
Dinamarca	3	7	2	2	11	4	2	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Forte
Chipre	4	15	11	3	25	23	3				
Eslovénia	5	6	10	9	11	3	10				
Estónia	6	3	16	13	16	7	13				
Portugal	7	10	15	19	4	19	20				Moderado
Letónia	8	2	26	14	9	19	11				
Lituânia	9	1	20	23	2	2	23				
Bulgária	10	5	27	21	-	-	21				
Rep. Checa	11	19	8	25	26	25	25				
França	12	12	12	15	11	13	15	Conservador	Suporte familiar		Moderado
Áustria	13	23	5	7	19	21	7	Conservador	Suporte familiar		Limitado
Polónia	14	16	17	24	17	9	24				
Reino Unido	15	21	4	5	6	16	5		Orientação mercado	Mix	Moderado
Alemanha	16	22	7	11	6	10	12	Conservador	Suporte familiar		Limitado
Eslováquia	17	13	19	28	22	22	28				
Roménia	18	17	22	12	-	-	14				
Hungria	19	8	24	16	19	17	16				
Luxemburgo	20	24	14	10	21	26	9				
Bélgica	21	20	13	18	3	12	19				Limitado
Croácia	22	11	-	26	-	-	27				
Irlanda	23	14	9	8	1	8	8		Suporte familiar	Neoliberal	Moderado
Espanha	24	18	18	17	4	12	18				Fraco
Grécia	25	25	23	20	23	25	22				Fraco
Holanda	26	27	6	6	6	14	6	Conservador	Suporte familiar		Moderado
Itália	27	26	21	27	14	20	26	Conservador	Suporte familiar		Fraco
Malta	28	28	25	22	-	-	17				
Ano:	2010	2010	2010	2010	2007	2007	2012	1990	2009	2009	2014



Pelos resultados percebe-se que, como esperado, há uma predominância dos estados ‘social-democrata’ e de ‘duplo rendimento’ no topo da tabela quando o indicador utilizado é a taxa de participação no mercado de trabalho ou o GEI-W (recorde-se que, entre outros aspetos, este IC atribui uma ponderação de 50% aos indicadores incluídos na dimensão ‘participação’). Tendo em conta o referencial teórico apresentado, não é, portanto, de estranhar que países como a Suécia, a Finlândia e a Dinamarca ocupem as posições cimeiras nos *rankings* de igualdade laboral.

Contudo, quando restringimos a análise aos IC mais recentes e desenhados especificamente para este conjunto de países (GEI-W e GGLMI) denotam-se oscilações muito significativas na posição que cada país ocupa. Atente-se, por exemplo, na situação paradigmática da Irlanda que, apesar de ser geralmente apontada na literatura como um dos países onde se espera maior nível de desigualdade (classificado como neoliberal por Walby e ‘de suporte familiar’ por Korpi), ocupa a nona e a oitava posição no GEI-W de 2010 (considerando, respetivamente, os resultados da primeira versão do índice de 2013 e os da sua reformulação em 2015), e surge inclusive em primeiro lugar no GGLMI quando se tem em conta os resultados de 2007 obtidos através da primeira versão do IC ou em oitavo lugar, se se considerarem os resultados obtidos depois da revisão do IC, em 2016. Situação idêntica é a da Holanda e a da Áustria: apesar de serem dos países com maiores *gaps* na taxa de emprego em FTE (27<sup>a</sup> e 23<sup>a</sup> posição, respetivamente), ocupam posições cimeiras quando procedemos à ordenação dos países da UE-28 à luz do GEI-W\* (sexta e sétima, respetivamente).

Como vimos, o principal problema na construção de indicadores compostos decorre dos julgamentos subjetivos que necessariamente envolvem as suas várias etapas: a seleção dos indicadores, a escolha dos métodos de normalização e de agregação dos dados ou o peso a atribuir aos indicadores (ou ainda o tratamento dos valores omissos). Tais escolhas podem, de forma mais ou menos deliberada, ser usadas para manipular os resultados (Cherchye *et al.*, 2008: 239)<sup>231</sup> e acabar por induzir em erro quanto àquelas que podem e devem ser consideradas as boas políticas e as boas práticas (Stiglitz *et al.*, 2009: 34)<sup>232</sup>. A medição não é um processo politicamente neutro e até “a decisão de medir ou não medir alguns direitos é uma escolha política estratégica” (Giannone, 2015:

---

<sup>231</sup> No original: “these choices can, however, be used to manipulate the results” (Cherchye *et al.*, 2008: 239).

<sup>232</sup> No original: “L’usage d’indicateurs incomplètes peut avoir pour conséquence de nous induire en erreur quant aux bonnes politiques et aux ‘bonnes pratiques’” (Stiglitz *et al.*, 2009: 34).

187)<sup>233</sup> que deve, enquanto tal, ser questionada. No mundo da estatística, se é verdade que os números não mentem, não é menos verdade que eles não contam a história toda (Momaya, 2010), e a escolha de certos indicadores e de certas dimensões de análise são uma forma de colocar o enfoque numa parcela da realidade (em detrimento de outras) – e, portanto, “os instrumentos de medição nunca são *value-free*, eles tendem a incorporar os valores do paradigma hegemónico e a responder a questões políticas específicas” (Giannone, 2015: 187)<sup>234</sup>. Os instrumentos de avaliação podem assim funcionar como “parte de um padrão de evolução das normas que sugerem como é que as sociedades devem ser estruturadas” (Giannone, 2015: 187) e, neste sentido, no âmbito desta análise, é preciso questionar até que ponto os IC existentes e os seus resultados em matéria de igualdade de ‘género’, apesar de constituírem medidas científicas que procuram (pelo menos num plano teórico) promover e proteger a igualdade entre mulheres e homens, não acabam simultaneamente por legitimar um determinado enquadramento interpretativo coincidente com o discurso hegemónico – neoliberal – dessa igualdade.

Se apresentados como informação aparentemente objetiva e rigorosa, baseada em critérios científicos alegadamente tidos como intocáveis e invioláveis, sem o reconhecimento devido da natureza subjetiva que envolve as várias etapas inerentes à sua construção, corre-se o risco de os indicadores adquirirem força suficiente para legitimar decisões inadequadas ao mais alto nível, quer na esfera política (imposição de reformas, por exemplo) quer na esfera económica (por via, por exemplo, das decisões que envolvem a alocação de recursos). De facto, ao desempenharem um papel chave no âmbito dos sistemas de medição, contribuindo para a edificação daquilo que, na Europa, algumas pessoas designam como “a religião dos números” (Stiglitz *et al.*, 2009: iv), arriscamos afirmar que os indicadores, por via da estimulação de comportamentos de melhoria num determinado sentido – sentido esse que “representa a perspetiva e o enquadramento de quem os produz, bem como o seu poder político e financeiro” (Merry, 2011: 585) – representam atualmente não só uma tecnologia política inovadora, como sustentado por Merry (2011), mas também uma nova forma de governação global,

---

<sup>233</sup> Tradução livre da autora. No original: “The decision to measure or not to measure some rights is a strategic political choice” (Giannone, 2015: 187).

<sup>234</sup> Tradução livre da autora. No original: “the choice of certain dimensions of analysis (that is, a focus on specific types of rights) and measuring instruments is never value-free, but tends to incorporate the values of the hegemonic paradigm and respond to specific political demands” (Giannone, 2015: 187).

cuja essência radica em torno dos princípios da ‘auto-gestão’ (Merry, 2011: 585). Enformam, deste modo, uma forma de produção de conhecimento inovadora cujo potencial se revela, provavelmente sem se esgotar, na capacidade de regular as relações de poder em termos globais. Para Giannone (2015: 181), “a produção e a utilização dos indicadores na governação global tem potencial para alterar as formas, o exercício e até mesmo, talvez, a distribuição de poder em determinadas esferas de governação global”<sup>235</sup>.

Hoje, mais do que nunca, a seleção dos indicadores (quer sejam simples quer sejam compostos) não é um processo meramente metodológico. É simultaneamente um processo político e ideológico, sobretudo quando em causa estão áreas como os direitos humanos<sup>236</sup> e reconhece-se que são necessários mais estudos para melhor compreender o papel e o impacto dos indicadores. Giannone (2015), por exemplo, considera que o aumento do uso dos indicadores não foi devidamente acompanhado pelo estudo e reflexão sistemática das implicações, possibilidades e ‘armadilhas’ destas práticas estatísticas e argumenta que a sua escolha deve ser interpretada não só num determinado contexto político e histórico mas também num contexto teórico específico (Giannone, 2015: 181)<sup>237</sup>. Buss (2015) considera que “um exame cuidadoso dos indicadores, por exemplo, pode revelar as ‘contas finas’ da igualdade que formam a base para as medidas específicas de género” (Buss, 2015: 383)<sup>238</sup> e Merry (2011), por sua vez, propõe uma abordagem etnográfica para a materialização dessa interpretação. Para a autora,

fazer uma etnografia dos indicadores significa examinar a história da criação do indicador e da teoria subjacente, observando reuniões de grupos de especialistas e discussões internacionais onde os termos do indicador são

---

<sup>235</sup> Tradução livre da autora. No original: “the production and use of indicators in global governance has the potential to alter the forms, the exercise and perhaps even the distributions of power in certain spheres of global governance” (Giannone, 2015: 181).

<sup>236</sup> *Cf.*, por exemplo, com Giannone, que refere que a seleção dos indicadores “não é apenas um procedimento metodológico, mas também político, porque os valores e as normas do instrumento de medição são definidos através de um processo essencialmente político e as respostas ao resultado da medição são, na sua essência, uma questão de julgamento político” (Giannone, 2015: 181). Tradução livre da autora. No original: “is not only a methodological procedure, but also a political one, because the values and standards of the measuring instrument would still be set through an essentially political process, and the responses to the result of measurement are, at their core, a matter of political judgment” (Giannone, 2015: 181).

<sup>237</sup> Tradução livre da autora. No original: “the choice of indicators must be interpreted in the historical and political context, but also in a theoretical context” (Giannone, 2015: 181).

<sup>238</sup> Tradução livre da autora. No original: “a careful examination of indicators, for example, can reveal thin accounts of equality that form the basis for gender-specific measures” (Buss, 2015: 383).

debatidos e definidos, entrevistando estatísticos e outros especialistas sobre o significado e o processo de produção de indicadores, observando processos de recolha de dados, e examinando as formas como os indicadores afetam a tomada de decisões e as percepções públicas (Merry, 2011: 585)<sup>239</sup>.

De qualquer forma, com base em alguma da literatura disponível, é possível identificar as principais funções dos sistemas de medição que, inevitavelmente, se estendem ao domínio dos IC e, por conseguinte, importam particularmente para esta reflexão. Para Giannone (2015), a função cognitiva e psicológica é uma dessas funções dado que, através da sintetização da informação com base numa métrica comum, os IC facilitam a comparação e a avaliação de determinados fenómenos complexos, contribuindo assim para melhorar o nosso entendimento sobre eles e, conseqüentemente, para aumentar o conhecimento da realidade social (Giannone, 2015: 180).

Mas é preciso reconhecer que a natureza dos IC, não raras vezes encarada como alegadamente científica e neutral, pode ser usada para criar ou sustentar um determinado enquadramento político e ideológico. Sobre isto, refere o mesmo autor:

na luta hegemônica entre diferentes paradigmas políticos, a medição, através da sua natureza alegadamente científica, constitui quer o instrumento quer o output da ‘realização de um aparelho hegemônico’. Por um lado, é o novo ‘método de conhecimento’ que o paradigma hegemônico vindouro deve criar para determinar uma reforma de consciência; por outro lado, ‘uma vez criado um novo terreno ideológico’, a medição é uma fonte de poder formidável, atuando como uma lente científica através da qual os poderes políticos e económicos têm a capacidade de definir os enquadramentos e de adjudicar os fatos, para incluir e excluir, para impor um determinado sistema de pensamento e um conjunto de valores (Giannone, 2015: 180)<sup>240</sup>.

Neste contexto é relevante proceder à distinção entre a função política e a função ideológica dos sistemas de medição. Em relação à primeira, enquanto resposta a solicitações políticas, os sistemas de medição podem ser usados como ferramenta que fundamenta e consubstancia decisões. Assim, não só estabelecem a graduação das várias parcelas que compõem a realidade social, através da hierarquização e definição

---

<sup>239</sup> Tradução livre da autora. No original: “doing an ethnography of indicators means examining the history of the creation of an indicator and its underlying theory, observing expert group meetings and international discussions where the terms of the indicator are debated and defined, interviewing expert statisticians and other experts about the meaning and process of producing indicators, observing data-collection processes, and examining the ways indicators affect decision making and public perceptions” (Merry, 2011: 585).

<sup>240</sup> Tradução livre da autora. No original: “in the hegemonic struggle between different political paradigms, measurement, through its alleged scientific nature, constitutes both the instrument and the output of the ‘realisation of a hegemonic apparatus’. On the one hand, it is the new ‘method of knowledge’ that the would-be hegemonic paradigm should create to determine a reform of consciousness; on the other hand, once ‘a new ideological terrain has been created’, measurement is a formidable source of power, acting as a scientific lens through which political and economic powers have the capacity to define frameworks and adjudicate facts, to include and exclude, to impose a system of thought and a set of values” (Giannone, 2015: 180).

do interesse dos fenómenos sociais, como também decidem em quais, num dado momento e contexto, o enfoque deve ser colocado (Giannone, 2015).

A função ideológica, por sua vez, consubstancia-se na legitimação do paradigma hegemónico e dos seus principais valores por via da sua transformação em números e dados quantitativos que, muitas vezes, são veiculados como certos e indiscutíveis (Giannone, 2015: 180). De facto, a interpretação de um indicador, convertido num processo aparentemente fácil e simples porque consubstanciado na certeza e falta de ambiguidade de um número, pode facilmente acabar por escamotear – ou pelo menos por relegar para um plano secundário – quer as teorias, quer as decisões metodológicas embutidas nas várias etapas da sua construção. Young *et al.* (1994: 61), por exemplo, referem:

O paradigma capitalista industrial ocidental condiciona não só a conceptualização da desigualdade de género, os seus componentes e dimensões, mas também a sua operacionalização e medição. As estatísticas ‘oficiais’, ou seja, os dados recolhidos a nível institucional geralmente por agências oficiais, que são a base dos indicadores sociais, são assim limitadas nas estratégias e nas possibilidades em termos de realidade que tocam (Johnston, 1988; Waring, 1988). A maioria das estatísticas recolhidas pelos governos como indicadores sociais refletem o seu paradigma; isso leva a estatísticas que posteriormente perdem alguns aspetos importantes da vida das mulheres [...].<sup>241</sup>

Somos assim encaminhados para outro aspeto que nos parece relevante e que se prende com as necessidades e fontes de financiamento das instituições envolvidas na criação dos IC (geralmente fontes empresariais e governamentais). De um modo mais ou menos direto, os seus orçamentos tendem a depender dos resultados que apresentam e, nesse sentido, não se pode negligenciar o impacto dos sistemas de medição e de *ranking* nas práticas organizacionais e na forma como realizam o seu trabalho, com tudo o que isso pode acarretar de positivo e de negativo (Merry, 2011: 584). Mas é preciso ir mais fundo e Buss (2015: 384), através de um exemplo muito concreto, aponta-nos a direção a seguir, chamando a atenção para a influência oculta que, por vezes, determinadas ‘forças’ podem exercer:

Tome-se como exemplo os direitos sexuais e reprodutivos, um conjunto amplo de reivindicações feministas que reflete uma abordagem diferenciada,

---

<sup>241</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] the Western industrial capitalist paradigm constrains not only the conceptualization of gender inequality, its components and dimensions, but also its operationalisation and measurement. ‘Official’ statistics, that is, data collected at the institutional level usually by official agencies, which are the basis of social indicators, are thus limited in strategies and scope in terms of the reality they tap (Johnston, 1988; Waring, 1988). Most of the statistics collected by governments as social indicators reflect this paradigm; this leads to statistics which then miss some of the important realities of women’s lives [...]” (Young *et al.*, 1994: 61).

centrada na igualdade da saúde das mulheres, que foi incorporada com sucesso em 1994 no Programa de Ação sobre População e Desenvolvimento do Cairo (Buss, 2000). O impulso por trás dos direitos sexuais e reprodutivos foi significativamente prejudicado quando a saúde das mulheres foi 'tomada' nas Metas de Desenvolvimento do Milénio como um compromisso com a saúde materna e quantificada em termos de mortalidade materna (Mills, 2015). Os trade-offs políticos e os lobbies de bastidores que conduziram a esta escolha, e a exclusão de uma conceção mais feminista da saúde reprodutiva dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, são em grande parte invisíveis e cada vez mais a mortalidade materna é tranquilamente incorporada em índices importantes, como o Índice de Desigualdade de Género (Liebowitz e Zwingel, 2014). (Buss, 2015: 384)<sup>242</sup>.

Não raras vezes, os sistemas de medição parecem inadequados para capturar as aspirações da igualdade de 'género' (Buss, 2015)<sup>243</sup> mas as dificuldades não se esgotam aqui. A qualidade e a indisponibilidade dos dados são apontadas como um dos principais problemas na construção de IC e, na área da igualdade entre mulheres e homens, a falta de dados desagregados por sexo surge invariavelmente como uma das limitações mais gritantes e mais apontadas na literatura, obrigando à tomada de decisões por vezes pouco sustentadas na teoria – e cujos reflexos nos resultados serão certamente inevitáveis. Young *et al.* (1994) analisam vários artigos e concluem que a formulação das explicações relacionadas com a seleção dos indicadores se baseia mais nas estatísticas disponíveis do que na teoria. Apodaca (1998), ao propor um IC para medir a aquisição de direitos económicos e sociais das mulheres (onde usa apenas um indicador na dimensão trabalho), encontra igualmente na falta de dados disponíveis a justificação para os poucos estudos existentes sobre a temática em apreço. Malhotra *et al.* (2002), depois de fazerem a revisão de cerca de 40 artigos onde procuram identificar indicadores chave de empoderamento (inclusive relacionados com o emprego) no

---

<sup>242</sup> Tradução livre da autora. No original: “Take for example sexual and reproductive rights, a broad set of feminist demands reflecting a nuanced, equality centred approach to women’s health that were successfully incorporated into the 1994 Cairo Programme of Action on Population and Development (Buss 2000). The momentum behind sexual and reproductive rights was significantly undermined when women’s health was ‘taken up’ in the Millennium Development Goals as a commitment to maternal health and quantified in terms of maternal mortality (Mills, 2015). The political trade-offs and back-stage lobbying that led to this choice, and the exclusion of a more feminist conception of reproductive health from the Millennium Development Goals, are largely invisible, and increasingly so as maternal mortality is quietly incorporated in larger indices, such as the Gender Inequality Index (Liebowitz and Zwingel, 2014)” (Buss, 2015: 384).

<sup>243</sup> Para Busse: “Os processos de medição parecem, a um nível fundamental, inadequados para capturar as aspirações da igualdade de género. As estudiosas feministas sobre iniciativas de igualdade enfatizam repetidamente a complexidade e interseccionalidade das relações sociais, as várias vertentes de resistência à mudança, e as complexas relações (genderizadas) de poder na produção e consumo de conhecimento” (Buss, 2015: 382-383). Tradução livre da autora. No original: “Measurement processes seem, at a foundational level, inadequate to capture gender equality aspirations. Feminist scholarships on equality initiatives repeatedly emphasizes the complexity and intersectionality of social relations, the multiple strands of resistance to change, and the complex relations of (gendered) power in the production and consumption of knowledge” (Buss, 2015: 382-383).

âmbito da preparação de um artigo para um *workshop* do Banco Mundial, argumentam no mesmo sentido<sup>244</sup>. Ora, as limitações relacionadas com a falta e a indisponibilidade de dados não podem ser entendidas casuisticamente e devem sim servir de mote ao questionamento dos atores e intervenientes nos processos de produção da informação: é preciso refletir não só quem a produz mas também quem decide qual deve ser produzida (Merry, 2011: 591). Buss (2015) considera que, no contexto dos países do Norte, “a recolha de dados pode ser comprometida pela interferência política e cortes orçamentais, ou pela quantidade crescente de dados recolhidos por corporações com fins lucrativos” (Buss, 2015: 387)<sup>245</sup>. Giannone (2015), a propósito desta questão, refere o seguinte:

Na economia baseada no conhecimento, a produção de dados é um negócio e os dados são um fator de produção cada vez mais gerido e comercializado por organizações privadas com base na procura política e económica. Além disso, o financiamento público e privado das organizações que fazem a medição está sobretudo relacionado com a sua capacidade de produzir dados que respondam às principais exigências políticas e económicas. Por esta razão, a produção de dados é cada vez menos impulsionada por objetivos puramente cognitivos, enquanto os aspetos políticos e ideológicos são cada vez mais relevantes nas análises deste tema (Giannone, 2015: 182)<sup>246</sup>.

Há também quem argumente que os avanços registados no desenvolvimento de indicadores para medir sobretudo alguns direitos (e não outros) é fruto do paradigma hegemónico e prende-se mais com razões ideológicas do que propriamente com as limitações metodológicas ou com a incapacidade técnica de medir tais direitos (Giannone, 2015: 183). Para Giannone (2015), “[o] principal desafio na avaliação dos

---

<sup>244</sup> Malhotra *et al.* (2002), partindo da revisão da literatura, detetam um hiato entre a conceptualização e a operacionalização na generalidade dos estudos empíricos que procuram medir o empoderamento feminino, e alegam inclusive que “para uma parte substancial desta literatura, a equação de indicadores específicos - individualmente, combinados de alguma forma ou através da construção de índices - com desigualdade de género e, ocasionalmente, empoderamento, é muitas vezes baseada em escolhas arbitrárias e não em estruturas conceituais” (Malhotra *et al.*, 2002: 31). Tradução livre da autora. No original: “For a substantial portion of this literature, the equation of specific indicators – either individually, in some combination, or through construction of indices – with gender inequality, and occasionally empowerment, is often based on arbitrary choices rather than on conceptual frameworks” (Malhotra *et al.*, 2002: 31).

<sup>245</sup> Tradução livre da autora. No original: “data gathering may be compromised by political interference and budget cuts, or by the growing amount of data captured by profit-driven corporations” (Buss, 2015: 387).

<sup>246</sup> Tradução livre da autora. No original: “[i]n the knowledge-based economy, data production is a business, and data are a factor of production increasingly managed and traded by private organizations on the basis of the political and economic demand. Also public and private funding to measurement agencies are most likely linked to the agency’s capacity to produce data responding to the main political and economic demands. For this reason, data production is less and less driven by pure cognitive aims, whereas political and ideological aspects are increasingly relevant in the analysis of this topic” (Giannone, 2015: 182).

direitos sociais é mudar o ambiente político e ideológico onde é produzida a sua conceptualização e a sua medição” (Giannone, 2015: 188)<sup>247</sup> pois a visão neoliberal (pela sua resistência em incorporar direitos sociais e em focar-se na nova abordagem dos direitos humanos) acaba inclusive por condicionar o trabalho desenvolvido pelas organizações não-governamentais que, no fundo, funcionam como um instrumento de propaganda dos seus ideais (Giannone, 2015: 187). Talvez esta linha argumentativa ajude a compreender os poucos estudos existentes em relação à temática abordada nesta investigação e a justificar a maior ou menor visibilidade de uns indicadores em relação a outros.

Neste contexto, e para concluir, é preciso ter em consideração todos estes aspetos ao analisar os índices criados e usados para avaliar a(s) desigualdade(s) entre mulheres e homens – inclusive no mercado de trabalho – e ao procurar entender as diferenças nos seus resultados. De facto, quando se procede à comparação entre países, usualmente sob a forma de *rankings*, verifica-se que o mesmo país pode ficar diferentemente posicionado, de acordo com a medida utilizada. O facto de muitos dos índices de ‘género’ existentes se encontrarem integrados numa determinada agenda (institucional, feminista, dos direitos humanos, ou outra) acaba ‘naturalmente’ por condicionar direta ou indiretamente a sua construção. Os diferentes resultados espelham assim os diferentes posicionamentos e entendimentos de cada entidade em relação à problemática em estudo e que ganham visibilidade sobretudo na seleção das dimensões e dos indicadores. E é provável que o mesmo suceda quando o enfoque da análise incide no mercado de trabalho dos países da União Europeia.

Neste quadro, e por todos os argumentos apresentados, tomar a estatística (neste caso sob a forma de um determinado indicador composto) como objetiva, incontestável ou indiscutível pode ser perigoso. Sabemos que “não há nenhum indicador capaz de traduzir a complexidade da sociedade em que vivemos” (Stiglitz *et al.*, 2009: 20)<sup>248</sup> mas é imperativo que os sistemas de medição acompanhem as mudanças que vão ocorrendo em matéria de desigualdade laboral, pois “o que escolhemos medir e a forma como

---

<sup>247</sup>Tradução livre da autora. No original: “The main challenge in the measurement of social rights is to change the political and ideological environment where their conceptualization and measurement are produced” (Giannone, 2015: 188).

<sup>248</sup> Tradução livre da autora. No original: “aucun indicateur unique ne peut traduire la complexité de la société dans laquelle nous vivons” (Stiglitz *et al.*, 2009: 20).



construímos as medidas pode assumir um papel muito importante nas decisões [...]” (Stiglitz *et al.*, 2009: 20)<sup>249</sup>.

Construir um IC obriga a fazer decisões conceptuais, analíticas e empíricas que concorrem para que essa seja uma tarefa difícil, complexa e incerta (Bericat, 2012: 2) mas, atualmente, com recurso a metodologias alternativas – como uma versão particular da *Data Envelopment Analysis* (DEA) conhecida como ‘Benefício da Dúvida’ (BoD)<sup>250</sup> – é possível reduzir significativamente a subjetividade inerente ao seu processo de criação, sobretudo pela minimização do impacto das nossas escolhas nos resultados (ver, por exemplo, Cherchye *et al.*, 2007: 117). O recurso a esta abordagem não paramétrica, além de permitir prescindir dos requisitos de normalização dos dados (pois não exige que eles sejam transformados), leva a que a informação sobre o cenário de pesos mais apropriado seja devolvida – pelo menos em parte – pelos próprios dados dos países (pois também não exige que se especifiquem pesos concretos para cada indicador o que, na análise da igualdade laboral, se constitui como uma vantagem assinalável dada a inexistência de consenso em relação a este aspeto) (Cherchye *et al.*, 2007: 124). Como veremos de forma mais detalhada nos capítulos seguintes, a DEA-BoD é o método que mais permite que os dados ‘falem por si mesmos’, mostrando cada país na melhor luz possível no que diz respeito ao fenómeno em estudo e que, no presente caso, será o nível de igualdade no mercado de trabalho. A sua aplicação a este campo de estudo permite trazer para debate uma nova perspetiva de análise, complementar ao trabalho que tem vindo a ser realizado neste domínio, que se antevê como uma mais-valia já que a criação de um novo índice compósito, baseado num sistema de pesos variáveis ótimos, tem potencial para, por um lado, agregar informação diversa representativa do nível de igualdade no mercado de trabalho e, por outro lado, ultrapassar ou pelo menos minimizar algumas das limitações mais gritantes associadas à construção dos IC.

Em síntese, neste capítulo tivemos oportunidade de identificar, caracterizar e analisar criticamente os indicadores simples e compostos usados na medição da desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Foi dado especial destaque aos indicadores utilizados no contexto dos países desenvolvidos, sobretudo na União Europeia e, partindo de alguns exemplos concretos e da exploração teórica das

---

<sup>249</sup> Tradução livre da autora. No original: “ce que nous choisissons de mesurer et la manière dont nous construisons nos mesures peut jouer en rôle tel dans les décisions [...]” (Stiglitz *et al.*, 2009: 20).

<sup>250</sup> Em inglês: *Benefit of the Doubt*.

problemáticas inerentes aos sistemas de medição, foram expostas algumas das principais limitações das métricas existentes e propuseram-se também algumas reflexões as quais, em conjunto, reforçam a necessidade de criar um novo indicador composto que permita medir, de forma holística, as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho da UE-28.

No capítulo seguinte caracteriza-se o modelo DEA-BoD, explicitam-se as suas principais vantagens e discutem-se os indicadores simples que devem integrar o novo indicador composto de igualdade laboral proposto nesta tese: o ICIL.



## CAPÍTULO V

### Medição da igualdade entre mulheres e homens no MT da UE-28: etapas preliminares

#### 1. Introdução

Este capítulo apresenta uma estrutura que integra as várias etapas usualmente consideradas aquando da criação de indicadores compostos (IC) ou índices. A primeira secção é dedicada à metodologia: é apresentado o modelo ‘Benefício da Dúvida’, inspirado na *Data Envelopment Analysis*, e usado na construção do Indicador Composto de Igualdade Laboral (ICIL) (2.1); são debatidas as vantagens e as desvantagens da aplicação desta técnica de análise ao campo da construção de IC (2.2). A segunda secção é dedicada à clarificação e definição do fenómeno que se pretende medir, a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (3). Segue-se a discussão das subdimensões, dos indicadores e dos dados a incorporar no ICIL (4). É ainda apresentada uma análise preliminar dos dados de cada um dos indicadores selecionados para integrar o ICIL (relativos ao ano de 2012) que além de caracterizar a situação na UE-28 em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (5.1), facilita a compreensão dos pontos seguintes, os quais explicitam os procedimentos adotados relativamente à preparação dos dados (5.2) e à sua agregação (5.3). A secção 6 conclui este capítulo.

Além dos métodos já referenciados, recorre-se ainda, pontualmente, a análises de correlação entre variáveis. Uma breve nota para destacar o referencial teórico usado: além de fundamentar grande parte das decisões adotadas, deve ser encarado como complementar ao manancial teórico e empírico apresentado nos capítulos precedentes o qual, não raras vezes, deu visibilidade à complexidade e à diversidade dos indicadores existentes.

## 2. Definição do fenómeno a medir

Para clarificar o fenómeno a medir, talvez seja interessante retomar a questão levantada por Walby (2005) – Mas o que é a igualdade de género?<sup>251</sup> – direcionando-a agora para a esfera laboral.

A igualdade no mercado de trabalho é usualmente tida como uma das principais dimensões da igualdade de ‘género’ (Rêgo, 2010) e, no âmbito deste estudo, seguindo a linha de pensamento de Fraser (1994), Young *et al.* (1994) e Löfström (2009) deve ser entendida como uma distribuição equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores laborais<sup>252</sup>. A igualdade entre mulheres e homens representa assim uma distribuição semelhante de mulheres e homens pelas diferentes categorias do sistema de emprego e a desigualdade o oposto. Nesta perspetiva, a igualdade é avaliada de forma holística através de um conjunto diversificado de indicadores relacionados com o mercado de trabalho, desagregados por sexo<sup>253</sup>, baseados nas estatísticas oficiais e representativos das subdimensões mais relevantes do fenómeno em análise.

Colocar o enfoque na desigualdade entre mulheres e homens implica necessariamente a comparação das mulheres com os homens porque a desigualdade é um conceito relacional (Young *et al.*, 1994: 56-57, 79)<sup>254</sup>. Neste sentido, desenvolver indicadores capazes de avaliar envolve a seleção, o tratamento e a apresentação de dados suscetíveis de fornecer evidência da condição das mulheres no mercado de trabalho relativamente à condição dos homens. Não negligenciando as diferenças entre os

---

<sup>251</sup> A questão originalmente levantada pela autora foi colocada em termos de desigualdade: “But what is gender inequality?” (Walby, 2005: 371).

<sup>252</sup> Como teremos oportunidade de discutir mais à frente, apesar da generalidade dos índices de (des)igualdade de ‘género’ contemplarem na sua composição indicadores relacionados com o mercado de trabalho, esta dimensão é explicitamente considerada em apenas dois dos nove índices apresentados: no IDG do UNDP (que procura aferir a igualdade de género em 135 países e usa um único indicador na medição das desigualdades laborais) e no GEI do EIGE (que permite medir de forma autónoma a igualdade no mercado de trabalho dos 27 países da UE, usando vários indicadores de igualdade nesta dimensão).

<sup>253</sup> A escolha deliberada do rótulo sexo (e não género) para as variáveis/indicadores prende-se com o facto de estarmos a trabalhar com uma categoria empírica (o sexo) e não com uma categoria analítica (o género) (Parisi, 2009: 416).

<sup>254</sup> Outra questão que talvez seja importante esclarecer prende-se com o debate havido em torno da dicotomia entre diferença e desigualdade. A este respeito importa salientar que partilhamos da visão que sustenta que esta é uma falsa dicotomia porque diferença e desigualdade não são antónimos – o contrário de desigualdade é igualdade e o contrário de diferença é mesmidade. E como refere Young *et al.* (1994), por exemplo, “as preocupações com a igualdade existem por causa das diferenças individuais e do imperativo político de tratar as pessoas como iguais” (Young *et al.*, 1994: 73-74). Tradução livre da autora; no original: “concern for equality exists because of individual differences and the political imperative to treat people as equals” (Young *et al.*, 1994: 73-74).

indicadores que procuram aferir o estatuto, o empoderamento ou o progresso das mulheres<sup>255</sup> e aqueles que são desenvolvidos para avaliar a desigualdade, importa sublinhar a possibilidade dos indicadores utilizados ao longo deste trabalho possibilitarem os dois tipos de análise: a análise das desigualdades, por um lado, e, por outro lado, a avaliação da situação das mulheres pela comparação da sua situação em diferentes países e em diferentes períodos temporais dentro do mesmo país – ressaltando, evidentemente, a necessidade de um tratamento distinto dos dados em cada uma das análises.

Entendendo a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho como uma distribuição equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores relacionados com o mundo laboral, podemos afirmar que ela é composta por múltiplas (des)igualdades, variadas, heterogêneas, por vezes contraditórias. A sua apreensão, no âmbito deste trabalho, será possível a partir de um conjunto de indicadores estatísticos, previamente discutidos, que quando reunidos, por via da técnica que a seguir se apresenta, se transformam num IC, segundo cremos, com força suficiente para representar o fenómeno em causa na sua globalidade. Importa, neste ponto, aludir, por exemplo, à distinção entre desigualdades *bottom end* (que geralmente englobam indicadores mais ligados à participação na força de trabalho) e desigualdades *top end* (que incluem indicadores como o acesso a posições de liderança/decisão) (Korpi, 2000). No ICIL, há a possibilidade de incluir indicadores representativos de ambas. O mesmo é válido quando se considera a perspetiva de Seguino (2013), que propõe uma análise tripartida da distribuição do bem-estar por ‘género’, considerando três vertentes: capacidades (*capabilities*), subsistência (*livelihoods*) e empoderamento/agência (*empowerment/agency*). Para a autora, cada um destes domínios deve ser estudado tendo em conta diferentes medidas<sup>256</sup>, que se devem

---

<sup>255</sup> Ver, por exemplo, Young *et al.* (1994) sobre a medição do ‘estatuto das mulheres’, Walby (2005) sobre a medição do progresso das mulheres e Malhotra *et al.* (2002) sobre a medição do ‘empoderamento’.

<sup>256</sup> Enquanto o primeiro grupo engloba medidas relacionadas com a educação e a saúde, o segundo e o terceiro grupo englobam diferentes indicadores relacionados com o mercado de trabalho. Em relação ao domínio ‘subsistência’, cujos indicadores devem variar em conformidade com a estrutura de produção das economias, Seguino (2013) identifica três medidas a ter em conta nas economias onde os mercados de trabalho estão bem-desenvolvidos: taxas salariais, emprego e rendimento anual (Seguino, 2013: 2). No seu entender, são estes os indicadores que, nesse contexto, melhor permitem aferir o acesso e o controlo dos recursos e oportunidades. Em relação ao terceiro domínio, que mede as diferenças de ‘género’ na “voz” e no processo político, as medidas que identifica como as mais adequadas para medir as desigualdades neste domínio estão relacionadas com a participação das mulheres em cargos de chefia e liderança (Seguino, 2013: 3).

diferenciar em função do nível de desenvolvimento das economias sob escrutínio (Seguino, 2013: 2). Os dois últimos domínios, por reunirem indicadores relacionados com a esfera laboral, são particularmente importantes para este estudo e englobam medidas relacionadas com os salários, com a participação e com o acesso a cargos de chefia e liderança. A escolha das ‘medidas’, diz a autora, é particularmente relevante pois “o impacto da (des)igualdade de género na macroeconomia varia com a medida específica de bem-estar” (Seguino, 2013: 2)<sup>257</sup>. A sua discussão é, pois, inevitável.

### 3. Métodos

Como ponto de partida para esta secção talvez seja oportuno reforçar que, tal como acontece com a igualdade entre mulheres e homens de uma forma geral na sociedade, operacionalizar a ideia de um mercado de trabalho igualitário em indicadores quantificáveis é algo que não é unânime nem está completamente investigado. A medição do nível de igualdade no mercado de trabalho revela-se, por conseguinte, um exercício difícil e ambíguo. Neste sentido, estudar a situação das mulheres e da igualdade no mercado de trabalho nos países desenvolvidos da UE-28 obriga ao levantamento e à análise aprofundada das diferentes medidas existentes de modo a conhecer o que cada uma delas procura efetivamente medir (exercício já realizado nos capítulos anteriores e que será, agora, na secção 4, retomado). Estamos perante um fenómeno complexo e multidimensional<sup>258</sup> que, em virtude da sua complexidade, não é direta nem facilmente mensurável. Neste sentido, garantir a adoção do sistema de medição que melhor sirva os propósitos deste estudo e que permita alcançar os objetivos propostos exige a identificação e a compreensão prévia das limitações e das potencialidades das abordagens metodológicas geralmente utilizadas. É em torno destas questões de fundo que gira esta parte do trabalho, procurando apresentar e discutir a abordagem metodológica seguida na construção do ICIL.

#### 3.1 – Da *Data Envelopment Analysis* (DEA) ao modelo *Benefit of the Doubt* (BoD)

Os modelos de DEA têm origem no desenvolvimento feito por Charnes, Cooper e Rhodes em 1978 (Charnes *et al.*, 1978) das medidas de eficiência apresentadas por Farrell na década de 50 (Farrell, 1957). O primeiro modelo de DEA ficou conhecido

---

<sup>257</sup> Tradução livre da autora. No original: “The impact of gender (in)equality on the macroeconomy varies with the specific measure of well-being” (Seguino, 2013: 2).

<sup>258</sup> Multidimensional porque abarca simultaneamente aspetos culturais, sociais e económicos.

como modelo CRS (constant returns to scale) ou  $CCR^{259}$  (Charnes, Cooper e Rhodes) e, em 1984, foi proposta uma variante deste modelo por Banker, Charnes e Cooper, para considerar retornos variáveis à escala: o modelo  $BCC^{260}$  (Banker *et al.*, 1984; Cooper *et al.*, 2007). Estes dois modelos são referenciados em literatura diversa (Seiford, 1997; Tavares, 2002) mas, ao longo do tempo, outros modelos mais complexos têm sido desenvolvidos e explorados e, atualmente, a DEA apresenta uma grande versatilidade quanto ao seu domínio de aplicação, sendo utilizado em várias áreas para avaliar a eficiência de unidades decisoriais em múltiplos contextos: bancos, saúde, agricultura, transportes, educação (ver, por exemplo Liu *et al.* (2013)<sup>261</sup>. A construção e avaliação/revalidação de indicadores compostos, como o índice de desenvolvimento humano, é também um dos campos onde a DEA tem sido bastante utilizada (Mariano *et al.*, 2015).

A DEA é um método não-paramétrico<sup>262</sup> que usa a programação linear desenvolvida para medir o nível relativo de desempenho de uma determinada entidade por comparação com outras entidades semelhantes. No DEA, as DMU (Decision Making Units) são as unidades em estudo que, genericamente, são vistas como as entidades responsáveis por converter *inputs* (recursos usados) em *outputs* (nível de produção ou de prestação de serviços) e cujos desempenhos serão avaliados de forma comparativa (Cooper *et al.*, 2007). No nosso caso, cada país será uma DMU.

Uma das características mais relevantes da DEA reside no facto de não ser necessário especificar os pesos a atribuir a cada indicador de *input* e a cada indicador de *output*. Esses pesos são identificados através de um processo de otimização que procura

---

<sup>259</sup> O modelo CCR constrói uma superfície linear por partes, não paramétrica, envolvendo os dados; trabalha com retornos constantes de escala, isto é, assume-se que na fronteira eficiente qualquer variação nos *inputs* irá produzir uma variação proporcional nos *outputs*.

<sup>260</sup> Enquanto o modelo CRS assume que variações nos *inputs* determinam variações proporcionais nos *outputs*, no modelo BCC esta proporcionalidade não é requerida e o modelo considera retornos variáveis de escala que podem ser crescentes, constantes ou decrescentes (Mariano *et al.*, 2015: 34) – ou seja, substitui o axioma da proporcionalidade entre *inputs* e *outputs* pelo axioma da convexidade.

<sup>261</sup> A DEA é uma técnica de medição da eficiência, inicialmente desenvolvida e usada na Pesquisa Operacional e na Gestão (Farrell, 1957; Charnes *et al.*, 1978) e que foi recebida com muito interesse, quer em termos teóricos quer em termos de aplicabilidade prática. Até 2007, foram publicados em jornais ou capítulos de livros mais de 4000 artigos de investigação no campo da DEA e, caso fossem contabilizadas as dissertações, manuscritos de pesquisa e artigos apresentados em conferências, a bibliografia respeitante à DEA ultrapassaria os 7000 registos (Emrouznejad *et al.*, 2008: 152).

<sup>262</sup> Considerando o trabalho de Dario e Simar (2007) apresentamos em apêndice (apêndice III) informação adicional sobre os modelos paramétricos e sobre os modelos não paramétricos (caracterização, vantagens e desvantagens).



identificar os pesos ótimos para cada unidade (neste caso para cada país), por forma a maximizar a *score* relativa de *performance* dessa unidade. Num modelo de DEA convencional, esta *score* relativa de *performance* é dada pela soma ponderada de *outputs* a dividir pela soma ponderada de *inputs*. É possível encontrar os pesos ótimos com base num modelo com orientação *input* ou num modelo com orientação *output*. Enquanto no primeiro caso se procura encontrar os pesos que minimizam a soma ponderada de *inputs*, com base no nível observado de *outputs*, no segundo caso procura-se encontrar os pesos que permitem maximizar os *outputs* que se conseguem atingir com determinado nível de *inputs*.

Em 2007 Cherchye *et al.*, (2007) usaram um modelo de DEA chamado ‘Benefício da Dúvida’ (BoD)<sup>263</sup> para construir um índice composto capaz de agregar vários indicadores de *outputs*. Em contraste com o modelo de DEA inicialmente proposto por Charnes, Cooper e Rhodes (1978), este modelo apenas se preocupa com a maximização de *outputs*, sem tomar em consideração o nível de *inputs* que permite atingir diferentes níveis de *outputs*<sup>264</sup>. Considerando que este modelo usa um processo de otimização para identificar os pesos a atribuir a cada um dos indicadores de *outputs*, pode afirmar-se que ajuda a neutralizar alguns dos problemas geralmente apontados aos indicadores compostos e que, como vimos na seção anterior, fazem com que eles tendam a permanecer bastante controversos<sup>265</sup>. A própria noção “benefício da dúvida” está precisamente relacionada com esta característica da especificação dos pesos: estamos perante um modelo ‘otimista’ que seleciona para cada país avaliado os pesos que lhe são mais favoráveis, quando em comparação com os outros países. Ou seja, na ausência de informação sobre os pesos apropriados, é o próprio processo de otimização do modelo BoD que identifica para cada país os pesos que o colocam na melhor posição possível (obtendo assim o valor do IC mais alto possível) (Melyn e Moesen, 1991; Rogge, 2012). Melyn e Moesen sublinham a ‘generosidade’ como uma das principais características

---

<sup>263</sup> A noção “Benefício da Dúvida” está relacionada com a especificação dos pesos dado que o modelo seleciona para cada país avaliado aqueles que lhe são mais favoráveis, quando em comparação com os outros países. Ou seja, na ausência de informação sobre os pesos verdadeiros/apropriados, o modelo BoD procura para cada país os pesos que o colocam na melhor posição possível, obtendo assim o valor do IC mais alto possível.

<sup>264</sup> De salientar que este modelo de BoD permite considerar como *output* qualquer indicador que se pretenda maximizar.

<sup>265</sup> Recorde-se a inexistência de uma metodologia padronizada ou o desacordo entre especialistas sobre a importância dos indicadores e do cenário de pesos ideal como alguns dos problemas geralmente apontados à construção dos indicadores compostos.

deste modelo na medida em que quem faz a pesquisa assume “uma posição de simpatia com todos e cada um dos países” (Melyn e Moesen, 1991: 10)<sup>266</sup>.

Este modelo assenta, portanto, na ideia de que a informação sobre o cenário de pesos apropriados é – pelo menos em parte – devolvida pelos dados do próprio país (Cherchye *et al.*, 2007) e é equivalente ao modelo original com orientação *input* proposto por Charnes, Cooper e Rhodes (1978) no qual todos os indicadores são considerados *outputs* e há apenas uma *dummy input*<sup>267</sup>, igual a um, para todos os países considerados na análise. A designação do modelo fica, no entanto, a dever-se a Melyn e Moesen (1991), que o introduziram no contexto da avaliação da *performance* macroeconómica dos países<sup>268</sup>.

A resolução de um modelo de otimização, com orientação *input*, ou com orientação *output*, permite não só encontrar a taxa máxima relativa de *performance* de cada país mas também encontrar os pesos ótimos que permitiram ao país obter essa taxa máxima. Além disso, ainda permite identificar os países que servem de referência de aprendizagem a cada um dos países com potencial de melhoria de desempenho. Suponhamos que o país A não tem potencial de melhoria (obtem uma *score* de 100%) e o país B tem potencial de melhoria (obtem uma *score* inferior a 100%). O país A serve de referência de aprendizagem para o país B se consegue obter uma *score* relativa de 100% usando os pesos ótimos do país B. Assim, para cada país com potencial de melhoria o DEA-BoD identifica um país ou um grupo de países com *scores* de 100%, que lhe são semelhantes, e que funcionam como modelo para a aprendizagem (também designados na literatura como *peers* ou *benchmarks*).

O DEA-BoD, além de ser uma das técnicas contempladas no guia técnico de construção de indicadores compostos da OCDE (2008: 91-94)<sup>269</sup> foi também o modelo escolhido

---

<sup>266</sup> Tradução livre da autora. No original: “In fact the researcher takes a position which is sympathetic to each and every country” (Melyn e Moesen, 1991: 10).

<sup>267</sup> De acordo com (Cherchye *et al.*, 2007: 121), “a *dummy input* para cada país pode ser interpretada como um ‘timoneiro’ que segue vários objetivos políticos, correspondendo aos diferentes subindicadores” Tradução livre da autora. No original: “the dummy input for each country may be interpreted as a ‘helmsman’ that pursues several policy objectives, corresponding to the different sub-indicators”.

<sup>268</sup> Neste caso, para avaliar a *performance* macroeconómica de 14 países da OCDE, Melyn e Moesen usam quatro variáveis relacionadas com o crescimento real, inflação, desemprego e contas externas (Melyn e Moesen, 1991: 3).

<sup>269</sup> Este guia procura contribuir para melhorar o entendimento dos indicadores compostos e das técnicas usadas para os construir. É, no fundo, um livro técnico especialmente dedicado à construção dos IC que

pela Comissão Europeia para, no contexto europeu, avaliar o progresso dos países em relação aos objetivos da Estratégia de Lisboa (European Commission, 2004)<sup>270</sup>.

### 3.2 – BoD: Características, vantagens e desvantagens

O BoD, contrariamente à maior parte das abordagens utilizadas na construção de indicadores compostos<sup>271</sup>, apresenta a grande vantagem de permitir que para cada país avaliado sejam considerados os seus pesos ótimos, maximizando assim o valor do seu IC relativamente aos outros países. Por outras palavras, este modelo não propõe a uniformização dos pesos a atribuir aos indicadores de *performance* pelo que é dada liberdade a cada país para usar aqueles que o colocam na melhor posição possível quando em comparação com os outros países (Rogge, 2012: 143-144). Contudo, e apesar dos países não poderem argumentar que os seus resultados decorrem da arbitrariedade inerente ao processo de escolha dos pesos, é preciso alguma precaução na interpretação dos resultados já que, por causa da flexibilidade, alguns podem surgir com *performances* brilhantes e difíceis de justificar à luz da teoria, obrigando a adotar um conjunto de procedimentos suplementares como complementar o modelo com restrições de pesos adicionais. Nestas circunstâncias, compreender o significado de tais restrições pode não ser um processo fácil e imediato e, nesse caso, pode ser necessário, de qualquer modo, normalizar os dados originais<sup>272</sup> ou mudar o foco de análise para a proporção de peso atribuído a cada indicador considerado no estudo<sup>273</sup> (Cherchye *et al.*, 2007: 122, 125 ss; Rogge, 2012: 143-144). No quadro 10 apresenta-se uma síntese daquelas que, com base na revisão da literatura, entendemos serem principais vantagens e desvantagens do modelo BoD na construção dos IC.

---

permitem comparar e classificar a *performance* dos países em áreas complexas como o desenvolvimento sustentável, a competitividade industrial, a globalização ou a inovação.

<sup>270</sup> Disponível em [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/publication\\_summary461\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary461_en.htm), acessado pela última vez em 30 de junho de 2014.

<sup>271</sup> Entre elas podemos referir os ‘pesos iguais’ e a ‘análise de componentes principais’ (PCA) (*cf.* OECD, 2008). Para uma aplicação que considera pesos iguais ver, por exemplo, Skondras *et al.* (2011); e para uma aplicação com a análise de componentes principais ver, por exemplo, Mirshojaeian e Kaneko (2011).

<sup>272</sup> Uma das características mais importantes da DEA é a sua “units invariance”, ou seja, o valor do indicador composto é independente das unidades de medida dos subindicadores (para mais sobre este assunto ver Cooper *et al.* (2007: 2-6) e Cherchye *et al.* (2007: 121-122)). Logo, os processos de normalização dos dados originais são, em regra, desnecessários. Mas, quando são impostas restrições adicionais aos pesos pode tornar-se difícil interpretar os resultados da imposição de tais restrições e, nesse caso, uma das soluções possíveis é proceder na mesma à normalização dos dados, tal como sugerido por Cherchye *et al.* (2007:122).

<sup>273</sup> A partilha de pesos entre os subindicadores é, no fundo, mudar o foco da análise para aquilo que na literatura é conhecido como um *output/input* virtual e que resulta da multiplicação do valor original do subindicador pelo peso que lhe é atribuído (Cherchye *et al.*, 2007: 122).

## Quadro 10 – Vantagens e desvantagens do BoD na construção de IC

Vantagens	Desvantagens
<p>Indicado em contextos de incerteza e falta de consenso sobre o cenário de pesos apropriado.</p> <p>Flexibilidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ permite que os pesos possam variar de acordo com os objetivos, entre países e através do tempo (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 117).</li> <li>✓ permite incorporar facilmente informação adicional sobre o cenário de pesos adequado, caso exista ou venha a existir (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 118).</li> </ul> <p>Permite a comparação de um país relativamente a um conjunto de outros países, identificando os <i>benchmarks</i><sup>274</sup> (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 118).</p> <p>Os países não podem argumentar que os pesos os colocam em situação de desvantagem (Rogge, 2012: 144).</p> <p>O valor do indicador composto é independente das unidades de medida dos indicadores usados na análise (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 121) (e por isso, regra geral, não é preciso proceder à normalização dos dados).</p>	<p>A flexibilidade total pode ser demasiado otimista porque permite que se ignore (atribuindo peso zero) ou enfatize exageradamente (atribuindo pesos irrealisticamente altos) um ou mais indicadores de <i>performance</i> (Rogge, 2012: 144, 147)<sup>275</sup>.</p> <p>Caso seja permitida uma flexibilidade total na escolha dos pesos podem surgir <i>performances</i> brilhantes difíceis de justificar (porque os países podem ser avaliados como <i>outstanding performers</i>)<sup>276</sup> (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 125; Rogge, 2012: 143-144, 147).</p> <p>É preciso alguma precaução na interpretação e na comparação dos pesos e quando se impõe restrições adicionais pode ser difícil dar-lhes um significado facilmente compreensível (Cherchye <i>et al.</i>, 2007: 122).<sup>277</sup></p> <p>Limitações tradicionais das abordagens não-paramétricas, relacionadas por exemplo, com a natureza determinística dos métodos não paramétricos, com a dificuldade em fazer inferência estatística, com a sensibilidade a valores extremos/<i>outliers</i> ou com problemas de dimensionalidade (os avanços mais recentes permitirem, contudo, colmatar a maior parte dessas limitações, recorrendo por exemplo aos métodos de <i>bootstrapping</i> ou às fronteiras parciais ou robustas de ordem <math>m</math> e de ordem <math>\alpha</math>) (Dario e Simmar, 2005, 2007).</p>

<sup>274</sup>A utilização de um modelo de DEA permitirá identificar as melhores práticas a nível Europeu, o que torna possível, numa fase posterior, analisar com maior detalhe a situação de Portugal ou de qualquer outro país da UE-28, por comparação com o país ou com os países que eventualmente lhes possam servir de exemplo (também designados por *peers* ou referências e que, no fundo, não são mais do que o conjunto de países que apresentam os melhores níveis de *performance* relativa, usando a estrutura de pesos ótima para o país em análise, e que, portanto, podem constituir uma referência para aprendizagem).

<sup>275</sup>Tradução livre da autora. No original: “The standard BoD-model allows countries to ignore (i.e. by assigning zero weights) or overemphasize (i.e.. by selecting unrealistically high weights) one or more performance indicators” (Rogge, 2012: 144).

<sup>276</sup> Uma das críticas apontadas ao BoD é que por causa da flexibilidade total do modelo os países podem facilmente inflacionar os valores do indicador composto ignorando um ou mais dos indicadores de *performance*. Esta crítica pode no entanto ser facilmente ultrapassada dado que é possível incorporar restrições com base nas relações que se considerem apropriadas entre os vários indicadores. Para mais informação sobre este assunto ver, por exemplo, a sugestão de Rogge (2012), que propõe complementar a versão base (tradicional/otimista) do BoD com uma versão que impõe restrições adicionais aos pesos e que o autor designa como “pessimista”.

<sup>277</sup> Os problemas decorrentes da flexibilidade total do modelo podem, como já foi referido, ser colmatados pela introdução de restrições aos pesos e, nesse caso, as hipotéticas dificuldades de interpretação podem ser solucionadas através da normalização dos dados originais ou pela mudança do foco de análise para a partilha dos pesos dos indicadores (Cherchye *et al.*, 2007: 122).

De acordo com De Witte *et al.* (2012: 10), o modelo BoD foca-se exclusivamente na agregação dos *outputs*. No contexto desta investigação deve ser encarado como uma ferramenta que permite agregar vários indicadores de *performance* onde um modelo de otimização encontra os pesos ótimos a atribuir a cada indicador de cada país, por forma a maximizar a *score* relativa de *performance* deste país em comparação com os outros países.

Se pensarmos no exemplo apresentado no capítulo II, onde se mostrou como a escolha de diferentes ponderações levava a diferentes resultados que ora beneficiavam um país (Portugal) ora beneficiavam outro país (França), é fácil compreender as vantagens decorrentes do uso do BoD na construção de IC. Ao contrário das abordagens tradicionais, o BoD não atribui pesos fixos aos indicadores e determina para cada país o conjunto de pesos que mais o beneficia, quando em comparação com os restantes países, através de um processo de otimização (nenhuma outra combinação de pesos permitiria, portanto, que aquele país conseguisse melhores resultados). A interferência dos/das analistas e dos/das promotores/as do IC é, deste modo, substancialmente reduzida dado que a informação sobre os pesos é devolvida pela simples observação dos dados, ou seja, deixa-se que os dados observados ‘falem por si mesmos’ e cada país é, deste modo, avaliado numa perspetiva relativa, em comparação com cada um dos outros países. Este modelo é muito útil por duas razões: 1) a construção do IC de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho será baseado numa matriz de indicadores de *performance* individuais os quais, em conjunto, permitem medir conceitos multidimensionais e 2) não há consenso nem um entendimento preciso na literatura sobre quais os pesos mais adequados a atribuir a cada indicador (Rogge, 2012: 144). Formalmente, estamos perante o seguinte problema de programação linear (Cherchye *et al.*, 2007: 120-121; Rogge, 2012: 144)<sup>278</sup>:

$$IC_c = \max_{w_{c,i}} \sum_{i=1}^q w_{c,i} y_{c,i}$$

$$\sum_{i=1}^q w_{c,i} y_{j,i} \leq 1, j = 1, \dots, c, \dots n$$

---

<sup>278</sup> A formulação deste modelo diverge da proposta de Charnes *et al.* (1978) na orientação do modelo. Enquanto o primeiro apresenta orientação *input*, o segundo apresenta orientação *output*. Contudo, ambas as formulações assumem retornos de escala constantes pelo que os *scores* de *performance* obtidos em ambos os modelos são os mesmos (Zanella *et al.*, 2013: 429).

$$w_{c,i} \geq 0, i = 1, \dots, q$$

em que  $IC_c$  é o valor ótimo do IC para o país avaliado  $c$ ;  $w_{c,i}$  representa o peso a atribuir ao indicador  $i$  na avaliação do país  $c$ ;  $y_{j,i}$  corresponde aos resultados observados em cada país  $j$ , pertencente ao conjunto de países em comparação ( $j = 1, \dots, c, \dots, n$ ) nos indicadores de *performance* base  $q$  (cada um medindo um aspeto particular do fenómeno multidimensional analisado); e  $y_{c,i}$  os resultados observados no país avaliado  $c$  em cada indicador de *performance*  $i$ .

Neste modelo BoD apenas duas restrições têm de ser tidas em consideração: a normalização e a não negatividade. A normalização, neste caso concreto, obriga a que o valor máximo do IC seja no máximo um (ou, equivalentemente, 100%). Isto significa que para todos os países se considera que  $0 \leq IC \leq 1$ , com os valores mais elevados a indicarem melhores *performances* globais. Esta restrição de normalização também destaca a ideia de *benchmarking* do modelo BoD: os pesos mais favoráveis de cada país avaliado são sempre aplicados aos resultados de todos os outros países. É deste modo que é possível verificar se efetivamente as *performances* dos outros países são piores, semelhantes ou melhores. Por sua vez, a restrição de não negatividade limita os pesos a serem não-negativos (Rogge, 2012: 144).

Por outro lado, é de salientar que neste tipo de análise se assume que todos os indicadores de *performance* são ‘bons’, o que “significa que valores maiores indicam melhores níveis de performance” (Rogge, 2012: 144)<sup>279</sup> pelo que, no nosso estudo, trabalhamos as variáveis em termos de igualdade e não de desigualdade (usaremos os valores dos *gaps* – os quais medem desigualdade – apenas para, numa fase posterior, pela inversão da escala, determinar o nível de igualdade existente). Assim, como veremos adiante, todos os *outputs* podem ser designados atributos desejáveis e, nesse sentido, quanto maior o valor do indicador melhor (porque maior será o nível de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho).

Pelo exposto, e considerando as principais etapas da construção dos indicadores compostos – sintetizadas no quadro 11 – pode afirmar-se que o recurso ao DEA-BoD acarreta várias vantagens, sobretudo no que concerne aos itens que compõem o quadro operacional.

---

<sup>279</sup> Tradução livre da autora. No original: “Assume without loss of generality that all  $q$  performance indicators are ‘goods’ meaning that larger values indicate a better performance level” (Rogge, 2012: 144).

### Quadro 11 – Etapas a considerar na construção do ICIL

A1	Definição do fenómeno a medir	} Quadro teórico
A2	Seleção dos indicadores (dimensões e variáveis)	
B1	Tratamento e normalização dos dados	} Quadro operacional
B2	Definição dos pesos e agregação dos dados	
B3	Validação do índice	

Fonte: adaptado de Booyesen (2002), de Nardo *et al.* (2008), de Castellano e Rocca (2014) e de Mariano *et al.* (2015: 39).

Em primeiro lugar, os pesos a atribuir a cada indicador são determinados com o modelo de otimização, tendo por base os dados relativos a cada indicador nos vários países da amostra – o que se constitui como uma grande vantagem já que para cada país são selecionados os pesos que o colocam na melhor posição possível quando em comparação com os outros países, reduzindo deste modo a interferência do/a(s) analista(s) ou de quem propõe o IC. Os pesos podem, por isso, variar de país para país. Outra vantagem incontornável é que o valor do indicador composto é independente das unidades de medida dos indicadores usados na análise. Logo, regra geral, não é necessário adotar procedimentos de normalização dos dados.

Ainda que a seleção dos pesos seja feita com base num processo de otimização, a escolha dos indicadores a incorporar na análise é particularmente relevante. No que ao ICIL diz respeito, procurar-se-á que o conjunto de indicadores usados reflita integralmente o conceito a medir, tal como sugerido em Mariano *et al.* (2015: 39), pelo que devem ser incorporados na análise indicadores relativos às principais subdimensões da igualdade laboral (onde cada subdimensão será constituída pelos indicadores simples que melhor a representem e que estejam relacionados entre si).

#### 4. Indicadores simples e dados a usar no ICIL

A igualdade no mercado de trabalho deve ser entendida como uma divisão equilibrada entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores laborais, como já referido. A escolha de tais indicadores é, por conseguinte, uma fase particularmente relevante na construção do ICIL pelo que foram adotadas algumas diligências que se

constituem como justificativo principal da seleção efetuada. Numa primeira etapa foram compilados os principais indicadores de (des)igualdade relacionados com o mercado de trabalho usados nos índices de ‘género’ criados pelos vários organismos internacionais (quadro 12).

**Quadro 12 – Indicadores relacionados com o mercado laboral usados nos índices de ‘género’ dos principais organismos internacionais (cf. quadro 4)**

Subdimensão	Indicador	Índice
Participação	Taxa de participação no Mercado de trabalho	IDG (UNDP)
	Percentagem de mulheres no total de empregos pagos (excluindo sector agrícola)	Gender Gap Index (Fórum Económico Mundial)
	Mulheres no emprego pago não-agrícola	GEI (Observatório Social)
	Taxa de emprego	EUGEI (União Europeia)
	Taxa de desemprego	EUGEI (União Europeia)
	Emprego em FTE *	GEI (EIGE)
	Duração da vida de trabalho *	GEI (EIGE)
Salários	Diferencial salarial *	EUGEI (União Europeia)
	Igualdade salarial	Gender Gap Index (Fórum Económico Mundial)
	Rendimentos (Média mensal de rendimentos – NACE Rev. 2, categorias B-S excluindo O, 10 empregados ou mais (PPS))	GEI (EIGE)
	Rendimento estimado (rácio)	GDI* (UNDP); GEM (UNDP); GEI (Observatório Social); Gender Gap Index (Fórum Económico Mundial)
Cargos de chefia e liderança (com poder de decisão)	Mulheres legisladoras, altas funcionárias e gestoras*	GEM (UNDP); GEI (Observatório Social); Gender Gap Index (Fórum Económico Mundial); EUGEI (União Europeia); EGI (IUCN)
	Membros dos órgãos de decisão*	GEI (EIGE)
	Membros do banco central	GEI (EIGE)
	Mulheres profissionais e trabalhadoras técnicas	GEM (UNDP); GEI (Obs. Social)
Outros	Emprego na Educação, Saúde Humana e atividades de trabalho social (% empregados dos 15 aos 64 anos).	GEI (EIGE)
	Empregados com horário não-fixo de início e fim de trabalho ou com tempo de trabalho variável conforme decidido pelo empregador (% dos empregados dos 15 aos 64 anos)	GEI (EIGE)
	Perceção dos trabalhadores de que a sua saúde ou segurança não está em risco por causa do seu trabalho (% de trabalhadores com 15 ou mais anos)	GEI (EIGE)
	Trabalhadores que tiveram formação paga ou providenciada pelo empregador ou por si próprios se trabalhadores independentes (% de trabalhadores com 15 ou mais anos)	GEI (EIGE)
	Capacidade de tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para cuidado pessoal ou assuntos familiares (% de trabalhadores com 15 ou mais anos)	GEI (EIGE)
	Trabalho com prazos apertados (% de trabalhadores com 15 ou mais anos)	GEI (EIGE)

Fonte: construção própria; \*indicador simples selecionado para o ICIL



Além de deslindar quais os indicadores mais utilizados na medição das desigualdades laborais, esta análise preliminar vem corroborar os resultados anteriormente obtidos no que respeita à identificação de três das principais subdimensões de análise deste fenómeno, as quais agregam a maioria dos indicadores – e que designámos de ‘participação’, ‘salários’ e ‘chefia e liderança’. Estas subdimensões e os indicadores mais consensuais (mais utilizados)<sup>280</sup> e mais intuitivos constituem o ponto de partida para a construção do ICIL.

A utilização de diferentes indicadores para aferir a mesma parcela do fenómeno em análise – que é bem evidente, por exemplo, em relação à subdimensão ‘participação’ (quadro 12) – obriga a seleccionar, dentro de cada subdimensão, o(s) indicador(es) mais adequado(s) em conformidade com o quadro conceptual usado neste estudo, com os objetivos da investigação e com as características do conjunto de países que se pretende estudar. Tendo em conta estes aspetos, procedeu-se de seguida à compilação dos indicadores simples usados nos índices criados especificamente para aferir as desigualdades laborais no mercado de trabalho no seio da União Europeia. Neste contexto, foi dada especial atenção aos indicadores do GEI-W por ser um índice muito atual, reconhecido e desenvolvido por uma vasta equipa de técnicos/as especializados/as e também ao índice proposto por Castellano e Rocca (2014) por ser um IC criado especificamente para proceder à medição das desigualdades no mercado de trabalho dos países Europeus. Na construção do ICIL foi ainda dada preferência aos indicadores relacionados com os documentos estratégicos mais importantes da União Europeia, especialmente com a estratégia Europa 2020, e com os indicadores considerados principais na literatura mais relevante sobre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, discutida nos capítulos anteriores (Esping-Andersen, 1990; Korpi, 2000; Walby, 2009; Esping-Andersen, 2009; Karamessini e Rubery, 2014, entre outros). Na análise contemplam-se essencialmente variáveis cujo foco é o indivíduo (e não instituições ou países) e variáveis *outcome*, isto é, variáveis que permitem medir a situação corrente em termos de resultados em vez de medir a situação de *input* – à semelhança do que sucede no GEI (EIGE, 2013: 35; EIGE, 2015: 11). Além disso, os indicadores seleccionados deverão ter dados desagregados por sexo. De seguida discute-se o conjunto das variáveis seleccionadas para cada subdimensão.

---

<sup>280</sup> A título de exemplo podemos apontar o indicador ‘*Female legislators, senior officials and managers*’, usado em cinco índices.

#### 4.1 – Subdimensão 1 (participação no mercado de trabalho)

Considerando os resultados apresentados no quadro 12, constata-se imediatamente que a participação no mercado de trabalho é uma componente fundamental na aferição das desigualdades entre mulheres e homens. No entanto, e apesar das diferenças significativas entre os vários Estados Membros, as mulheres tendem a participar menos do que os homens no trabalho formal na generalidade dos países e tendem também a trabalhar menos horas pelo que, dadas as várias possibilidades, optámos por incluir na nossa análise um indicador que permite medir as taxas de participação ajustadas pelo tempo de trabalho: a ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro (FTE)’. Este indicador, que mede as taxas de emprego ajustadas pelo tempo de trabalho, resulta da divisão das horas de trabalho pelo número médio de horas *full-time*. A equivalência de tempo inteiro permite portanto medir a participação no emprego com maior precisão, uma vez que leva em conta o diferente número de horas que os indivíduos podem trabalhar ao longo de uma semana (EIGE, 2013: 57)<sup>281</sup>. Além de ser um dos indicadores considerados na estratégia Europa 2020, a ‘taxa de emprego em FTE’ integra o GEI-W (EIGE, 2013: 57; EIGE, 2015) e é, em nosso entender, um dos indicadores que melhor permite aferir o nível de participação das mulheres no mercado de trabalho dos países da UE-28. Todavia, a estabilidade da participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo de todo o seu ciclo de vida é também uma questão importante (ver, por exemplo: Esping-Andersen (2009: 51-52)) pelo que optámos por englobar na análise o indicador ‘duração da vida de trabalho’ – que mede o número de anos que se espera que uma pessoa com 15 anos esteja ativa no mercado de trabalho durante a sua vida. De facto, as interrupções na carreira, motivadas quer por questões relacionadas com a maternidade quer com o apoio a familiares dependentes (doentes, com deficiência, idosas/os, etc.), aliadas à tendência de prolongamento da vida laboral em alguns países, são suscetíveis não só de agravar as assimetrias existentes como podem tornar-se um novo vetor de desigualdade entre mulheres e homens, daí a pertinência deste indicador<sup>282</sup>. Desenvolvido para analisar e acompanhar a evolução da estratégia

---

<sup>281</sup>De acordo com a informação disponibilizada na Relatório do EIGE (2013), a fonte dos dados deste indicador é o Eurostat (2013), Glossary-Statistics Explained (2013/1/10), disponível em: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Main\\_Page](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Main_Page). Contudo, nem o endereço facultado nem uma busca no *site* permitiu encontrar os dados. As fontes dos dados usados neste trabalho serão oportunamente identificadas.

<sup>282</sup> Por exemplo, a duração da vida de trabalho acaba por refletir-se no valor das reformas, com potencial para aumentar a exposição ao risco de pobreza das mulheres nessa fase da vida (Bould e Gavrey, 2008:

européia de emprego Europa 2020<sup>283</sup>, a ‘duração da vida de trabalho’ é também um dos indicadores utilizados no GEI-W (EIGE, 2013, 2015).

A introdução da taxa de emprego em FTE na análise permite contemplar simultaneamente o trabalho em *part-time* (ou trabalho a tempo parcial). Considerado por Esping-Andersen como um bom indicador para perceber onde cada país se situa naquilo que o autor designa como “o caminho da revolução dos papéis sociais de género” (Esping-Andersen, 2009: 21), o trabalho a tempo parcial não obstante reduzir as oportunidades em termos de carreira, permite às mulheres (e aos homens) conciliar mais facilmente a vida profissional com a vida familiar. De facto, o trabalho a tempo parcial é um indicador ambíguo: se, por um lado, permite a entrada no mercado de trabalho de pessoas que não estariam dispostas a trabalhar no caso de apenas estar disponível o trabalho a tempo inteiro (sobretudo mulheres), por outro lado, quando em comparação com o trabalho a tempo integral, esta modalidade surge tendencialmente associada a um trabalho de menor qualidade, fruto da pressão exercida sobre as mulheres para conciliar o trabalho remunerado com a vida familiar, traduzindo-se desta forma numa desigualdade que não se esgota nas horas trabalhadas mas que se estende à qualidade do emprego, marcada pela precariedade e por salários mais baixos (Sparreboom, 2014; Nunes *et al.*, 2016).

Ferreira (2003), por exemplo, a propósito da comparação do trabalho a tempo parcial nos vários países e partindo da situação portuguesa refere:

Diz-se que, em Portugal, as mulheres com filhos são empurradas para o emprego a tempo inteiro por causa dos baixos salários. A propósito de comparações com outros países nos quais as mulheres nas mesmas condições têm um emprego a tempo parcial, passa frequentemente a sugestão de que é nesses países que existem mais condições de articular melhor a vida profissional e os cuidados à família. Ora, a necessidade de ter um trabalho a tempo parcial, em geral sentida pelas (imposta às) mulheres, significa que a sociedade não oferece uma solução de tipo coletivo aos problemas e as empurra para soluções individuais deste tipo (Ferreira, 2003: 231,232).

Efetivamente, o trabalho a tempo parcial assume diferentes configurações em diferentes países e, não obstante a importância de discutir as suas características, vantagens, desvantagens, causas ou consequências, no âmbito deste estudo importa sobretudo salientar que o equilíbrio entre mulheres e homens, também neste indicador, é o

---

73). Para mais sobre este assunto ver, por exemplo: EIGE (2015) sobre o *gap* entre mulheres e homens nas pensões nos países da UE ou Lodovici *et al.* (2016) sobre as diferenças existentes no *gap* entre as mulheres com filhos e as mulheres sem filhos.

<sup>283</sup> Metadados disponíveis em [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/lfsi\\_dwl\\_a\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/lfsi_dwl_a_esms.htm) [21 de junho de 2015].

desejável. A variável, ‘emprego a tempo parcial’, a que aludiremos algumas vezes ao longo do estudo, mede o número de pessoas empregadas a tempo parcial, com 15 ou mais anos, em percentagem do emprego total<sup>284</sup> e é um dos indicadores considerados por Castellano e Rocca (2014) na construção do índice de igualdade laboral. Ressalvase, contudo, que este indicador não entra na composição do ICIL uma vez que, como vimos, o trabalho a tempo parcial será captado pelo indicador “taxa de emprego em FTE” pelo que a sua inclusão iria duplicar a informação e, portanto, seria redundante.

#### 4.2 – Subdimensão 2 (chefia e liderança)

Não menos importante é a questão do acesso a cargos de poder. A baixa representatividade feminina em cargos de chefia e liderança permanece uma preocupação incontornável em matéria de desigualdade laboral, onde os progressos ocorrem, tal como acontece em relação ao diferencial salarial, de forma muito lenta. Podemos considerar que a proporção de mulheres em cargos de chefia e liderança é um dos indicadores de desigualdade de género mais inequívocos (Walby, 2009: 306)<sup>285</sup> pelo que são também incluídos neste estudo indicadores que procuram mensurar a desigualdade neste domínio.

O primeiro indicador selecionado, que designamos de ‘membros dos órgãos de decisão’ (ou ‘*board members*’ em inglês), é medido pela percentagem de homens e de mulheres que fazem parte dos órgãos de decisão das maiores empresas cotadas em bolsa de cada país (número de presidentes, diretores não executivos, executivos seniores e representantes dos trabalhadores, quando existam)<sup>286</sup>. Este indicador, escolhido pelo fato de estarmos a trabalhar com um conjunto de países considerados dos mais desenvolvidos do mundo, permite ter em conta uma temática que tem marcado a atualidade e fomentado um aceso debate, como se deu conta no capítulo I. Apesar de

---

<sup>284</sup> Metadados disponíveis em [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm) [21 de junho de 2015].

<sup>285</sup> Nas palavras da autora: “os indicadores que mais inequivocamente indicam a desigualdade de género incluem a proporção de mulheres nos cargos mais elevados” (Walby, 2009: 306) – tradução livre da autora; no original: “Indicators that more unequivocally indicate gender inequality include the proportion of women in top jobs” (Walby, 2009: 306).

<sup>286</sup> Para mais informação sobre este indicador consultar [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm) [25 de outubro de 2013].

fazer parte do GEI (EIGE, 2013), a participação nos órgãos de decisão surge integrada na dimensão ‘poder’ e não na dimensão ‘trabalho’ (cf. quadro 4)<sup>287</sup>.

O segundo indicador desta subdimensão mede a percentagem de legisladores, altos funcionários e gestores que são do sexo feminino (em inglês, ‘*female legislators, senior officials and managers*’). Este é um indicador que permite comparar de forma bastante robusta as posições que homens e mulheres ocupam no mercado de trabalho (Walby, 2009: 335) e que tem sido usado em vários índices de igualdade, como por exemplo no GEM, no Gender Gap Index, no EUGEI ou no EGI (cf. quadro 12). Contudo, os dados deste indicador não estão disponíveis para o ano de 2012 pelo que serão utilizados na análise os dados de 2011 (disponíveis no *site* do Banco Mundial)<sup>288</sup>.

Mais recentemente, o papel das micro, pequenas e médias empresas na criação de emprego e na redução da pobreza ganhou novo folego no contexto da crise global e no período que se seguiu (De Kok *et al.*, 2013). Em 2016, o Eurofound, uma agência europeia tripartida cuja missão é contribuir para o planeamento e o desenho de melhores condições de vida e de trabalho na Europa reconhece e enfatiza a contribuição das SMEs (empresas com menos de 250 trabalhadores/as) para o desenvolvimento económico e para o aumento dos níveis de emprego dos países da UE-28 (Eurofound, 2016: 1). Este debate, permeado pela questão da liderança empresarial e empreendedorismo, tem vindo a ganhar terreno no debate académico e político e parece assumir um papel cada vez mais preponderante no contexto da União Europeia. De acordo com De Kok *et al.* (2013), entre 2002 e 2010, as microempresas foram responsáveis por 58% do crescimento do emprego total da UE27:

As microempresas contribuíram 58% para o crescimento total do emprego na UE-27 [...] Em média, o crescimento do emprego na UE foi de 0,9% por ano. As grandes (0,4%), pequenas (0,7%) e médias empresas (0,5%) cresceram abaixo da taxa média de crescimento do emprego, enquanto as microempresas, em particular, experimentaram um crescimento acima da taxa média de crescimento do emprego, ou seja, em média 1,7% por ano (De Kok *et al.*, 2011: 39)<sup>289</sup>.

---

<sup>287</sup> A decisão de incluir o indicador no ICIL resulta do seu enquadramento ser predominantemente feito no mercado de trabalho, tendo em conta o quadro teórico de referência aludido ao longo do texto (ver, por exemplo, Bertrand *et al.* (2014) ou Acker (2009)).

<sup>288</sup> Até ao dia 18-10-2016 não estavam disponíveis no *site* do Banco Mundial dados para o ano de 2012 e seguintes.

<sup>289</sup> Tradução livre da autora. No original: “Micro enterprises contributed to 58% of total employment growth in EU27 [...] On average, employment growth in the EU amounted to 0.9% annually. Large (0.4%), medium-sized (0.5%) and small enterprises (0.7%) show a below average job growth rate, while

Ora, se as micro e pequenas empresas são o motor do emprego na União Europeia (De Kok *et al.*, 2011: 39), a desigualdade entre mulheres empresárias e homens empresários assume especial relevância e esta é, portanto, mais uma componente que não pode nem deve ser ignorada quando se procura aferir as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho nos países da União Europeia. Apreendendo, no fundo, uma parcela da realidade complementar àquela que os outros dois indicadores permitem aferir, a sua inclusão no ICIL fará deste um instrumento de análise mais completo e robusto. Para medir esta componente selecionou-se um indicador que designámos ‘liderança empresarial’<sup>290</sup> e que representa a diferença entre a percentagem de homens empregadores dentro do total de homens empregados e a percentagem de mulheres empregadoras dentro do total de mulheres empregadas (eliminando assim o efeito dos diferentes níveis de participação no mercado de trabalho). Consideram-se empregadoras ou empregadores as trabalhadoras e os trabalhadores independentes com empregados/empregadas, ou seja, as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que “trabalham no seu próprio negócio, prática profissional ou exploração agrícola com fins lucrativos, e que empregam pelo menos uma outra pessoa” (Eurostat)<sup>291</sup>.

---

micro enterprises in particular have experienced above average employment growth, *i.e.* on average by 1.7% per year” (De Kok *et al.*, 2011: 39).

<sup>290</sup> Ao longo deste trabalho esta variável pode surgir sob a designação ‘empreendedorismo’, ‘empregadoras’ ou EMP.

<sup>291</sup> Tradução livre da autora. No original: “works in his/her own business, professional practice or farm for the purpose of earning a profit, and who employs at least one other person”. <[http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_GLOSSARY\\_NOM\\_DTL\\_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=30091977&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=self-emplo&CboTheme=&IsTer=&IntCurrentPage=1&ter\\_valid=0](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP_GLOSSARY_NOM_DTL_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=30091977&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=self-emplo&CboTheme=&IsTer=&IntCurrentPage=1&ter_valid=0)> (*cf.*: FLS\_Uniao europeia 2013\_estatisticas\_conceitos e definicoes) [22 de julho de 2016]. Refira-se, a título de curiosidade, que para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, ou em inglês ILO), a noção é diferente: “Employers are those workers who, working on their own account or with one or a few partners, hold the type of job defined as a “self-employment job”, and, in this capacity, on a continuous basis (including the reference period) have engaged one or more persons to work for them in their business as “employee(s)”. The meaning of “engage on continuous basis” is to be determined by national circumstances, in a way which is consistent with the definition of “employees with stable contracts”. The partners may or may not be members of the same family or household.” <[http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP\\_GLOSSARY\\_NOM\\_DTL\\_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=16695585&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=employers&CboTheme=&IsTer=&IntCurrentPage=1&ter\\_valid=0](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=DSP_GLOSSARY_NOM_DTL_VIEW&StrNom=CODED2&StrLanguageCode=EN&IntKey=16695585&RdoSearch=BEGIN&TxtSearch=employers&CboTheme=&IsTer=&IntCurrentPage=1&ter_valid=0)> [22 de julho de 2016].

### 4.3 – Subdimensão 3 (salários)

Em relação à questão salarial, optou-se por incluir na análise o indicador ‘diferencial salarial’ (ou *pay gap*)<sup>292</sup>. Deste modo contempla-se na análise um constrangimento social pleno de atualidade e fortemente enraizado na maioria dos países da UE. O *pay gap* é um indicador de desigualdade largamente consensual (Walby, 2009: 333-334) e que tem sido estudado a nível internacional<sup>293</sup>, europeu<sup>294</sup> e inclusive a nível nacional<sup>295</sup>, em vários Estados-membros da UE-28.

Usualmente referenciado por meio de expressões neutras como diferenciais ou disparidades salariais, o *pay gap* pode ser medido e expresso de várias formas e as técnicas usadas na sua construção e a forma como é medido – ajustado ou não ajustado – é atualmente objeto de um debate intenso e controverso, como tivemos oportunidade de ver no capítulo I. De facto, o uso de diferentes referenciais (diferentes bases de dados, metodologias, fórmulas de cálculo) pode dar “expressão a indicadores estatísticos bastante diferentes” (Ferreira, 2010: 11)<sup>296</sup> e Ferreira (2010), por exemplo, ilustra bem as diferenças no posicionamento relativo dos países conforme se recorre ao indicador ajustado ou ao indicador não ajustado. Mas, como tivemos oportunidade de perceber, esta é apenas uma ínfima parte do intenso debate que, no âmbito da igualdade salarial, tem marcado os últimos anos.

---

<sup>292</sup> Ao logo do trabalho a variável pode também surgir sob a designação ‘*gap* salarial’, ‘diferencial salarial’ ou ‘disparidade salarial’.

<sup>293</sup> A nível internacional, ver por exemplo: Blau e Kahn, 2003; Weichselbaumer e Winter-Ebmer, 2005; Kapsos, 2005; Chang e England, 2011.

<sup>294</sup> A nível europeu ver, por exemplo: EPSU/PSI Equal Pay Survey, 2004; Arulampalam *et al.*, 2006; Christofides *et al.*, 2010; European Commission, 2010; Eurofound, 2010; Sparreboom, 2014; European Commission, 2014; Olivetti e Petrongolo, 2016.

<sup>295</sup> Como exemplo de estudos que têm sido conduzidos numa base nacional podemos referir: Ferreira, 2010 (Portugal), Gonäs e Spånt, 2004 (Suécia), Velde *et al.*, 2013 (Polónia). De salientar ainda a existência de alguns estudos que procuram analisar comparativamente apenas alguns países – ver, por exemplo Mósesdóttir *et al.* (2006), que analisam o diferencial salarial nos países nórdicos ou Silingiene e Radvila (2014) que exploram a situação dos países bálticos.

<sup>296</sup> A definição e medição do diferencial salarial são diferentes na União Europeia e nos Estados Unidos. Neste país, por exemplo, é geralmente medido como o rácio dos ganhos médios das mulheres e os ganhos médios dos homens (ver por exemplo Rigdon, 2013: 15). De qualquer modo, em comum, os dois indicadores têm o facto de as mulheres surgirem quase invariavelmente em situação de desvantagem comparativamente com os homens.

Neste estudo, para aferir as desigualdades salariais entre mulheres e homens optou-se por utilizar o ‘diferencial salarial não ajustado’<sup>297</sup> que o Eurostat define como “a diferença entre a média dos ganhos por hora dos homens e das mulheres expresso como percentagem da média dos ganhos por hora dos homens” (Eurostat)<sup>298</sup>. Dada a controvérsia existente em torno desta temática, a decisão de incluir este indicador carece de uma explicação mais aprofundada pelo que, de seguida, serão enveredados esforços no sentido de a clarificar.

Como ilustrado no quadro 13, no processo de ajustamento do diferencial salarial, há que ter em conta duas componentes: a primeira componente corresponde às diferenças observadas nas características relacionadas com a produtividade e a segunda componente diz respeito à discriminação e equivale à parte do diferencial que não é explicada pelas variáveis usualmente utilizadas na decomposição dos salários (Ferreira, 2010; Eurofound, 2010; Blau e Kahn, 2000: 81).

**Quadro 13 – Processo de ajustamento do diferencial salarial (*pay gap*)**

<b>DIFERENCIAL NÃO AJUSTADO</b>	=	<b>COMPONENTE 1</b>	+	<b>COMPONENTE 2</b>
(diferença entre os ganhos dos homens e os das mulheres)		Diferenças nas características observadas relacionadas com a produtividade.		Discriminação ou diferencial ajustado: componente não explicada pelas variáveis da componente 1.

Fonte: Adaptado de Eurofound (2010).

A inclusão do indicador na sua forma não ajustada no ICIL pode ser justificada por várias razões:

1. É um indicador estrutural geralmente usado na União Europeia para monitorizar os desequilíbrios salariais – usado por exemplo na Estratégia Europeia de

<sup>297</sup> Metadados disponíveis em [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm) [22 de junho de 2015].

<sup>298</sup> Tradução livre da autora. No original: “It (the unadjusted gender pay gap (GPG)) is defined as the difference between the average gross hourly earnings of men and women expressed as a percentage of the average gross hourly earnings of men” ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics), 23-06-2016). Outra definição do *gender pay gap* é: “the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees” ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics), 23-06-2016).



Emprego e na Estratégia para a Igualdade de Género 2016-2019<sup>299</sup> da Comissão Europeia enquanto prioridade temática na promoção da igualdade (Eurostat; European Commission, 2015).

2. É calculado pelo Eurostat, que é a organização estatística oficial da União Europeia cuja missão passa pela produção de estatísticas de alta qualidade e pela promoção da harmonização dos métodos estatísticos entre os vários Estados-membros de modo a permitir comparações entre países e regiões.
3. Além da componente relativa à discriminação, o uso do indicador não ajustado permite contemplar na análise um conjunto de fatores diversificados que, independentemente da sua maior ou menor contribuição para o diferencial salarial, são representativos de desequilíbrios diversos, os quais, em última instância, com maior ou menor dificuldade, são passíveis de reverter, corrigir ou modificar.

Não negligenciando a complexidade do *pay gap* ou o intenso debate académico em torno desta matéria e das técnicas usadas para calcular o diferencial salarial ajustado e o não ajustado, este breve enquadramento teórico pretende apenas mostrar que a inclusão deste indicador na sua forma não ajustada não é uma escolha fortuita ou incauta<sup>300</sup>. De qualquer forma crê-se oportuno referir ainda que o Eurostat não disponibiliza os dados do diferencial salarial na sua forma ajustada para todos os países da União Europeia e a quantidade de valores omissos acaba também por inviabilizar a utilização do indicador na sua forma ajustada – quer pelo tempo de trabalho quer pela idade<sup>301</sup>.

Como explicitado no *site* do Eurostat a propósito do *gap* salarial:

O indicador foi definido como não ajustado (ex. não ajustado de acordo com características individuais que possam explicar parte da diferença de rendimentos) porque ele deve dar uma visão global das desigualdades de género em termos de remuneração. O diferencial salarial é consequência de várias desigualdades (diferenças estruturais) no mercado de trabalho, tais como diferentes padrões de trabalho, diferenças nos mecanismos institucionais e sistemas de fixação dos salários. Consequentemente, a disparidade salarial está ligada a uma série de fatores legais, sociais e

---

<sup>299</sup> Em inglês: Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019.

<sup>300</sup> As questões relacionadas com as desigualdades salariais foram já analisadas em profundidade, sobretudo no capítulo I (embora de forma mais superficial, também foram abordadas noutros pontos do trabalho).

<sup>301</sup> Para mais informação sobre os dados consultar: [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm).

económicos que vão muito além da simples questão da igualdade de pagamento por trabalho igual.<sup>302</sup>

Pode, em conclusão, afirmar-se que o uso do indicador na sua forma não ajustada permite trazer para a análise uma visão geral das desigualdades salariais entre mulheres e homens que contempla fatores importantes como a segregação e a discriminação. Em articulação com as restantes subdimensões incluídas na análise é, assim, possível aferir com maior acuidade e de forma holística o fenómeno da desigualdade no mercado de trabalho.

Como vimos no capítulo I, alguns estudos consideram que o aumento nas horas de trabalho das mulheres ao longo das últimas décadas constitui uma das principais razões para explicar a redução que, paulatinamente, se tem vindo a registar no diferencial salarial ao longo dos últimos anos nas economias desenvolvidas (Olivetti e Petrongolo, 2016). Neste caso, e no âmbito do IC que se pretende criar, o que importa evidenciar é a possibilidade de limitar ou reverter tais desequilíbrios por via de uma partilha (mais) equilibrada entre homens e mulheres na esfera privada/familiar. Assim, mesmo que se entendam os diferenciais salariais como resultante do menor tempo de trabalho das mulheres não se pode ignorar que eles refletem desequilíbrios nos usos do tempo dos homens e das mulheres que perdem o sentido (ou deveriam perder) em sociedades avançadas e equilibradas – os desequilíbrios no tempo de trabalho e os seus hipotéticos impactos, que extravasam a questão salarial, têm sido analisados em vários artigos e relatórios que, entre outros aspetos, dão conta da sobrecarga a que são sujeitas as mulheres, quer em termos físicos quer em termos emocionais (ver, por exemplo, (Ferreira, 2003: 237, 246 ss; Sparreboom, 2014 ou Perista *et al.*, 2016).

---

<sup>302</sup>Tradução livre da autora. No original: “The indicator has been defined as unadjusted (e.g. not adjusted according to individual characteristics that may explain part of the earnings difference) because it should give an overall picture of gender inequalities in terms of pay. The gender pay gap is the consequence of various inequalities (structural differences) in the labour market such as different working pattern, differences in institutional mechanisms and systems of wage setting. Consequently, the pay gap is linked to a number of legal, social and economic factors which go far beyond the single issue of equal pay for equal work”. Disponível em [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) [19 de junho de 2015]. Em relação a esta questão é ainda referido que “enquanto o tamanho do diferencial salarial não ajustado dá certamente uma indicação da situação enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, geralmente faz sentido ter em conta outros indicadores do Mercado de trabalho para ficar com uma visão geral das desigualdades num determinado Estado-Membro” – tradução livre da autora; no original: “While the size of the unadjusted gender pay gap certainly gives an indication of the situation women face in the labour market, it generally makes sense to take into account other labour market indicators as well to get a fuller picture of the possible reasons underlying the pay gap in a particular Member State”. Disponível em [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) [19 de junho de 2015].

De sublinhar também que a inclusão do diferencial salarial não ajustado no ICIL permite, por esta via menos direta, contemplar na análise a problemática da segregação de que se deu conta no capítulo I – e, também neste domínio, se considera que o equilíbrio é o desejável.

#### 4.4 – Subdimensão 4 (condições laborais)

Traçar um quadro geral das desigualdades laborais (e da evolução da situação das mulheres trabalhadoras ao longo dos últimos anos) e aferir de forma rigorosa as condições de trabalho das mulheres obriga, em nosso entender e tendo em conta a discussão apresentada nomeadamente no capítulo I, a contemplar na análise um conjunto de outras questões. A estabilidade profissional, por exemplo, é uma questão que nos parece incontornável em matéria de emprego, tanto para os homens como para as mulheres. A aposta da UE na flexibilização do mercado laboral, aliada à tendência das empresas usarem os contratos temporários para ajustarem as suas necessidades de trabalho às necessidades do mercado, especialmente em épocas de crise (European Commission, 2012: 31), pode criar o cenário ideal para espoletar um aumento deste tipo de contrato nas categorias de emprego mais baixas e, conseqüentemente, penalizar aqueles e aquelas que aí se situam, e que são sobretudo as mulheres e os jovens (Castellano e Rocca, 2014: 351).

Na União Europeia, quando em comparação com os/as trabalhadores/as permanentes, os/as trabalhadores/as com contratos temporários enfrentam um risco de pobreza duas vezes mais elevado (European Commission, 2012: 43) e, por essa razão, incluímos na análise o indicador ‘contratos de termo fixo’, que considera o número de empregados/as com contratos de duração limitada em percentagem do total de empregados/as (European Commission, 2012: 437). Este indicador é também um dos indicadores usados na análise de Castellano e Rocca (2014).

Para melhor aferir as condições de trabalho, foi ainda selecionado um indicador relacionado com o desemprego: a ‘taxa de desemprego de longa duração’. O desemprego de longa duração inclui as pessoas com quinze ou mais anos que estão há doze meses ou mais à procura de trabalho ou sem trabalhar. Este indicador integra o conjunto de indicadores chave que permitem monitorizar a evolução da Estratégia

Europeia de Desenvolvimento Sustentável (EEDS)<sup>303</sup> e, de um modo geral, podemos resumir a sua pertinência na maior exposição ao risco de exclusão social a que estão sujeitas as pessoas consideradas desempregadas de longa duração – dado que geralmente sentem maiores dificuldades em encontrar novo emprego do que quem está desempregado por períodos de tempo mais curtos<sup>304</sup>.

Estas duas variáveis – relacionadas com a estabilidade laboral, com a precariedade e com o risco de exclusão social – constituem uma quarta subdimensão das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e, sob a designação de ‘condições laborais’, será integrada no ICIL. Saliente-se que estes dois indicadores são usados, por exemplo, em Nunes (2016) para analisar a precariedade laboral num conjunto de países da UE<sup>305</sup>.

No quadro 14 é apresentada uma súmula dos indicadores selecionados e dos principais motivos justificativos da sua escolha (índices em que são utilizados, documentos estratégicos da UE mais relevantes, alguns exemplos da literatura onde são analisados/referenciados – e aos quais fomos aludindo nos capítulos anteriores).

---

<sup>303</sup> Para mais informação sobre a EEDS consultar, por exemplo: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/context> [19 de junho de 2015].

<sup>304</sup> Metadados disponíveis em [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/tsdsc330\\_esmsip.htm](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/tsdsc330_esmsip.htm) [20 de junho de 2015].

<sup>305</sup> Ressalve-se, no entanto, que para aferir a precariedade laboral são ainda usados outros indicadores pelos autores do estudo como, por exemplo, o emprego a tempo parcial involuntário ou a taxa de inatividade.

**Quadro 14 – Súmula dos principais indicadores simples de (des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho selecionados para o ICIL**

Subdimensão	Indicador	Índices	Documentos estratégicos da EU	Literatura
Participação	Taxa de emprego em FTE	GEI-W (2013) GEI-W (2015)	Estratégia Europa 2020	(Korpi, 2000) (Esping-Andersen, 2009) (Walby, 2009) (Karamessini e Rubery, 2014)
	Duração da vida de trabalho	GEI-W (2013) GEI-W (2015)	Estratégia Europa 2020	(Esping-Andersen, 2009)
Chefia e liderança	Membros dos órgãos de decisão	GEI (2013) GEI (2015)		(Walby, 2009) (Holst e Kirsch, 2016)
	Legisladoras, altas funcionárias e gestoras	GEM (UNDP); GEI (Observatório Social); Gender Gap Index (Fórum económico Mundial); EUGEI (União Europeia); EGI (IUCN).		(Walby, 2009)
	Liderança empresarial	-	-	(Goffe e Scase, 1985) (Löfström, 2009) (Bennett e Dann, 2000) (Achtenhagen e Tillmar, 2013) (De Kok <i>et al.</i> , 2013) (Eurofound, 2016)
Salários	Diferencial salarial	EUGEI (União Europeia)	Estratégia de Lisboa; Estratégia Europeia de Emprego; Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável; Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens da Comissão Europeia.	(González, 2002) (Blau e Khan, 1992, 2000, 2003, 2007, 2010, 2016) (Walby, 2009) (Ferreira, 2010) (Karamessini e Rubery, 2014) ...
Condições laborais	Contratos de trabalho a termo fixo	GGLMI (Castellano e Rocca, 2014)		(Antunes, 2013) (Karamessini e Rubery, 2014) (Nunes <i>et al.</i> , 2016)
	Taxa de desemprego de longa duração		Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável	(Nunes <i>et al.</i> , 2016)

Em relação aos dados, foi igualmente respeitado um conjunto de requisitos relacionados com a sua qualidade, disponibilidade e comparabilidade. Foram considerados os critérios de qualidade recomendados pela OCDE (Nardo *et al.*, 2008: 45): escolhemos dados que respondem às necessidades da nossa análise e aos objetivos do indicador composto que pretendemos criar, fáceis de interpretar e que cremos politicamente relevantes. Além disso, os dados usados estão disponíveis para um período de tempo relativamente alargado e para a maioria ou para a totalidade dos países estudados. A acessibilidade dos dados foi também um critério tido em consideração, sendo a sua

localização e acesso a partir das fontes originais relativamente simples. Procurámos incluir na análise dados comparáveis entre os diferentes países, que respondem aos mesmos padrões estatísticos e que são compilados com base em práticas relativamente transparentes. Os dados referentes aos 28 países da União Europeia necessários para a análise foram recolhidos junto da Comissão Europeia, do Eurostat e do Banco Mundial, como apresentado no quadro 15. As fontes utilizadas facultam dados harmonizados ao nível da União Europeia, permitindo assim a comparação entre os vários países. Outro aspeto importante prende-se com os valores omissos e, a este respeito, importa fazer duas ressalvas: 1) os valores em falta não excedem 10% do total e 2) os dados em falta foram substituídos pela média dos anos que, no período em análise, tem dados disponíveis para o respetivo país<sup>306</sup>.

**Quadro 15 – Indicadores usados no ICIL, fontes e disponibilidade dos dados**

<b>Desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: que indicadores?</b>		
<b>Indicadores</b>	<b>Fontes</b>	<b>Dados disponíveis</b>
- Taxa de emprego em FTE (% população 15-64 anos)	Comissão Europeia (2014)	2005-2013
- Duração da vida de trabalho (anos)	Eurostat e EIGE (2013)	2000-2013
- <i>Gap</i> salarial (não ajustado) (%)	Eurostat	2006-2013
- Membros dos órgãos de decisão (%)	Comissão Europeia ( <a href="http://ec.europa.eu">http://ec.europa.eu</a> )	2003-2013
- Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as (%)	Banco Mundial	2008-2011
- Liderança empresarial (%)	Eurostat	2008-2013
- Contratos de termo fixo (% do total dos empregados)	Comissão Europeia (2014)	2005-2013
- Taxa de desemprego de longa duração (% da força de trabalho)	Comissão Europeia (2014)	2005-2013

Na seleção dos indicadores e dos respetivos dados foram ainda levadas em consideração várias premissas relacionadas com a metodologia adotada para a criação do ICIL, em conformidade com o preconizado em Dyson *et al.* (2001). A este respeito importa referir que a seleção de um conjunto de países com níveis similares de desenvolvimento, que integram a mesma (super)estrutura, a União Europeia, garante o cumprimento das premissas de homogeneidade referenciadas em Dyson *et al.* (2001: 247). De acordo com os autores, as unidades em estudo devem realizar atividades similares e produzir

<sup>306</sup> Tal só se verificou com o *gap* salarial da Grécia (2009, 2011, 2012) da França (2012) e da Croácia (2008, 2009). Em relação à variável LFSOM foram considerados os dados do último ano disponível.

produtos ou serviços comparáveis que possibilitem a definição de um conjunto de *outputs* comuns. Para tal, é imprescindível que as unidades em análise disponham de um conjunto idêntico de recursos e que operem em ambientes similares. Transpondo estas questões para a realidade em análise, pode alegar-se que os requisitos que os países têm de cumprir para efetivar o processo de adesão à UE, em domínios muito diversificados, por si só, já conferem alguma uniformidade ao conjunto de países selecionados para análise. Além disso, optou-se por estudar um conjunto de países que apresentam, de acordo com o UNDP, níveis de desenvolvimento similar – onde o nível de desenvolvimento humano é muito alto (“very high human development”)<sup>307</sup> – e que, em termos laborais, apresentam algumas similitudes que importam especificamente para o campo em análise e que podem ser sintetizadas nos elevados níveis de participação feminina no trabalho remunerado (geralmente com grande concentração de mulheres no setor dos serviços), nos desafios que os vários países enfrentam em termos de mudança nos papéis tradicionais de género, nos modelos familiares e na divisão do trabalho pago. Não obstante as diferenças existentes entre os vários Estados-Membros da UE, pode afirmar-se que, comparativamente a outros conjuntos de países, o grau de desenvolvimento dos estados de bem-estar e dos sistemas de segurança social é aí mais avançado (Karamessini e Rubery, 2014: 6).

## **5. Análise e tratamento preliminar dos dados**

Traçar um quadro geral das desigualdades laborais nos 28 países da União Europeia implica uma análise preliminar dos principais indicadores simples referenciados e que, em conjunto, compõem o ICIL. Por essa razão, antes de se avançar na construção do IC, optou-se por analisar previamente os indicadores com o intuito de caracterizar e analisar comparativamente a situação laboral das mulheres e a situação laboral dos homens. Este exercício ajudará ainda a compreender os procedimentos que, em matéria de criação do ICIL, serão posteriormente adotados.

### **5.1 – Análise preliminar dos dados**

A análise dos diversos indicadores de forma individualizada, apresentada no apêndice V, permite perceber diferenças muito significativas na posição que as mulheres ocupam

---

<sup>307</sup> Excetuam-se a Bulgária e a Roménia, cujo nível de desenvolvimento é elevado (‘high human development’) – entre os 52 países a que é atribuído este nível de desenvolvimento, a Bulgária ocupa a 9ª posição e a Roménia a 5ª (UNDP, 2014).

no mercado de trabalho, quer entre países quer dentro dos países, quando em comparação com a situação vivenciada pelos homens.

Por um lado, em 2012, as mulheres estão claramente em desvantagem no mercado de trabalho, registando menores níveis de participação, uma duração de vida de trabalho inferior, salários mais baixos, reduzida representação nos cargos de chefia e liderança – estão sub-representadas nos órgãos de decisão das maiores empresas cotadas em bolsa, nos cargos de legisladoras, altas funcionárias e gestoras e, enquanto empregadoras, estão menos presentes do que os homens na economia formal. Além disso, enfrentam geralmente piores condições laborais do que os homens. Em 2012, as mulheres estavam mais sujeitas do que os homens ao ‘trabalho a tempo parcial’ e aos contratos a prazo. No entanto, em relação ao ‘desemprego de longa duração’, eram os homens quem estava em situação desvantajosa. Por outro lado, as diferenças registadas entre países são também muito significativas tornando difícil compreender se os países mais ricos e desenvolvidos, como os países nórdicos, apresentam efetivamente maiores níveis de igualdade laboral. Se, por um lado, a Suécia apresenta a taxa de emprego feminina mais elevada, por outro lado é a Lituânia que apresenta o menor *gap* nesse indicador (2,30pp) – a Lituânia é também o único país onde, em 2012, as mulheres trabalhavam em média mais tempo do que os homens. Em termos salariais, é a Eslovénia que parece ter uma situação mais equilibrada, com um *gap* de 2,50pp e, em relação às posições de chefia e liderança, são a Finlândia, a Letónia e/ou a Roménia que apresentam os melhores resultados para as mulheres, conforme o indicador analisado: a Finlândia apresenta maior equilíbrio no indicador ‘membros dos órgãos de decisão’, a Letónia no indicador ‘legisladoras, altas funcionárias e gestoras’ e a Roménia no indicador relacionado com o empreendedorismo empresarial. Se considerarmos exclusivamente a variável emprego a tempo parcial, é a Bulgária que apresenta a menor desigualdade, com um *gap* de 0,50pp e, em relação aos contratos de trabalho a termo fixo, é na Letónia que, comparativamente à situação dos homens, a percentagem de mulheres com este tipo de vínculo contratual é menor. É neste contexto que a identificação do(s) país(es) com maior igualdade laboral se revela uma tarefa particularmente árdua, que varia necessariamente em função dos indicadores seleccionados. De facto, diferentes países apresentam melhor desempenho em diferentes indicadores e as conclusões possibilitadas pela análise isolada deste conjunto de indicadores simples revelam-se bastante rudimentares pelo que a criação de um indicador composto – que permita



sintetizar a informação contida neste conjunto de indicadores simples – poderá tornar-se bastante útil, facilitando a análise e a compreensão do fenómeno das desigualdades no mercado de trabalho.

Apesar da complexidade subjacente ao processo de criação dos IC, é desejável que, tanto quanto possível, as opções tomadas sejam clarificadas, reforçando as implicações normativas daí decorrentes. Num quadro em que se ambiciona trabalhar os indicadores e os dados em função dos objetivos do estudo, o debate em torno do tratamento dos dados, da valoração e da agregação dos indicadores é incontornável. E é esse, precisamente, o objetivo da discussão que se segue.

## 5.2 – Tratamento preliminar dos dados

Os dados foram recolhidos desagregados por sexo e, por essa razão, foi necessário proceder ao cálculo das diferenças entre os valores registados para os homens e para as mulheres em cada um dos indicadores (*gaps*)<sup>308</sup>. A medição das desigualdades foi, portanto, numa primeira fase, feita em termos de *gap* mas, para que todos os indicadores representassem situações de desvantagem da mulher em relação ao homem, foi necessário proceder à transformação das variáveis.

Por um lado, em relação às variáveis ‘taxa de emprego em FTE’ e ‘duração da vida de trabalho’ calculou-se a diferença entre os valores registados para os homens e os valores referentes às mulheres. Assume-se, deste modo, que quanto maior o valor do indicador original melhor; logo, as mulheres estarão em situação desvantajosa se o valor do indicador original apresentar um valor inferior ao valor registado para os homens e em situação vantajosa na situação oposta. Por exemplo, se a ‘taxa de emprego em FTE’ na Bélgica é de 65,9% para os homens e de 47,7% para as mulheres, as mulheres estão em situação de desvantagem em relação ao homem e o valor do *gap* será de 18,20pp (65,9%-47,7%). O mesmo raciocínio foi aplicado relativamente às variáveis ‘membros dos órgãos de decisão’ e ‘legisladoras, altas funcionárias e gestoras’ (FLSOM). Mas, nestes dois casos, os valores dos indicadores são apresentados em percentagem do total

---

<sup>308</sup> Repare-se que, tendo em conta as opções mais comuns na literatura, duas opções podiam ser tomadas nesta fase. Uma dessas opções – a que adotámos por ser em nosso entender mais intuitiva e estar mais próximo das análises habitualmente feitas quando se comparam os diferentes indicadores de forma isolada – consiste em calcular o *gap* utilizando a diferença entre os valores registados para cada um dos dois sexos (ver por exemplo Plantenga *et al.*, 2009). A outra opção consiste no cálculo dos *gaps* em termos de rácio (female/male ratios). Usada, por exemplo, no ‘European Gender Equality Index’ (Bericat, 2012: 8) decorre, tanto quanto nos foi possível apurar, das diferentes unidades de medida dos indicadores e da necessidade de normalização dos dados (Apodaca, 1998: 143; Young *et al.*, 1994: 63).

(em que os 100% corresponde ao somatório do valor registado para as mulheres e do valor registado para os homens) o que obriga à adoção de procedimentos distintos na determinação dos *gaps*<sup>309</sup>. Assim, em relação à Bélgica, por exemplo, se a percentagem de ‘membros dos órgãos de decisão’ do sexo masculino é de 87%, a percentagem de mulheres será necessariamente de 13% pelo que o valor do *gap* será de 37%, isto é:  $(87\%-13\%)/2=37\%$ <sup>310</sup>.

Por outro lado, no caso das variáveis ‘contratos de termo fixo’ e ‘taxa de desemprego de longa duração’, considera-se que está em desvantagem o sexo que apresenta o maior valor no indicador original. Logo, a mulher estará em situação desvantajosa se a percentagem de ‘contratos a termo fixo’ e a ‘taxa de desemprego de longa duração’ forem superiores à percentagem registada para os homens e, por essa razão, em relação a estas duas variáveis, foi invertido o procedimento de cálculo. Ou seja, o valor do *gap* destas variáveis foi determinado considerando a diferença entre o valor do indicador original para a mulher e o valor do indicador original para o homem, mantendo assim a mesma linha de raciocínio usada em relação às primeiras variáveis. Por exemplo, se a taxa de ‘contratos a termo fixo’ na Bélgica é de 7,1% para os homens e de 9,3% para as mulheres, as mulheres estão em situação de desvantagem em relação aos homens e, nesta situação, o valor do *gap* será de 2,2pp, ou seja:  $(9,3\%-7,1\%=2,2pp)$ . Já na Bulgária, onde a taxa de ‘contratos a termo fixo’ é de 4,9% para os homens e de 4% para as mulheres, as mulheres estão em situação de vantagem em relação aos homens e, nesta situação, o valor do *gap* será de -0,9pp, ou seja:  $(4\%-4,9\%=-0,9pp)$  – o que significa que já se atingiu a igualdade neste indicador pelo que posteriormente lhe será atribuído o valor que representa o equilíbrio no indicador (ou seja, 100%).

Ressalve-se, contudo, que em relação à variável ‘duração da vida de trabalho’ foi necessário adotar alguns procedimentos adicionais, baseados na fórmula de cálculo habitual do *gap* salarial<sup>311</sup>. Neste caso, o valor do *gap* foi determinado pela razão entre a diferença do valor dos homens e das mulheres, e o valor dos homens:  $(\text{valor dos homens}-\text{valor das mulheres})/\text{valor dos homens}$ . Obteve-se, desta forma, a percentagem

---

<sup>309</sup> Nestas duas situações recorreu-se à fórmula:  $(\text{valor original registado para os homens} - \text{valor original registado para as mulheres})/2$ .

<sup>310</sup> Neste caso, e à semelhança do que se verifica também com os outros indicadores, o valor do *gap* corresponde à percentagem que falta para que as mulheres alcancem a paridade com os homens no indicador (ou seja, para chegarem a 50%).

<sup>311</sup> A fórmula habitual para calcular o *gap* salarial é  $(\text{Salário médio dos homens} - \text{salário médio das mulheres})/\text{salário médio dos homens}$ .

média de tempo de trabalho dos homens que as mulheres trabalham a menos, durante a vida. Desta forma, em relação à Bélgica, por exemplo, onde os homens trabalham em média mais 5,1 anos do que as mulheres, o valor obtido, 14,69%, representa a percentagem de tempo que as mulheres trabalham a menos do que os homens nesse país ao longo da sua vida, em termos médios. Na Bulgária, essa percentagem é inferior e situa-se nos 7,33%, o que significa que neste país o *gap* é menor (e, analisando os dados originais verifica-se que, efetivamente, a diferença entre o tempo de trabalho dos homens e das mulheres é menor na Bulgária do que na Bélgica – na Bulgária, em termos médios, a diferença é de 2,4 anos).

Em relação ao indicador ‘liderança empresarial’ foi também necessário adotar alguns procedimentos adicionais. Em primeiro lugar foi necessário calcular a média anual absoluta dos homens e das mulheres empregadores/as dado que os dados disponibilizados no *site* do Eurostat são trimestrais. Além disso, foi necessário calcular os valores trimestrais referentes às mulheres em alguns países uma vez que na base de dados original só constavam os valores totais e os valores referentes aos homens (evidentemente, a sua diferença corresponde ao número de mulheres empregadoras; curiosamente, uma consulta dos dados referentes apenas às mulheres poderia levar à conclusão de que não haveria dados disponíveis). A percentagem de mulheres empregadoras e de homens empregadores foi depois calculado em percentagem do total de empregados de cada ‘categoria’ e, com esses valores, procedeu-se ao cálculo das diferenças entre o valor observado para os homens e o valor observado para as mulheres – obteve-se, deste modo, a desigualdade entre mulheres e homens que são empregadores (em desfavor das mulheres). Por exemplo, considerando que a Bélgica tem 137,6 milhares de homens empregadores e 2.025,5 milhares de homens empregados e 42,2 milhares de mulheres empregadoras e 1.837,2 milhares de mulheres empregadas, as mulheres empregadoras serão 2,3%  $[(42,2/1837,2)*100]$  e os homens empregadores 6,8%  $[(137,6/2025,5)*100]$ . As mulheres estão em situação de desvantagem em relação aos homens se a percentagem de empregadoras for inferior à percentagem de empregadores pelo que o valor do *gap* será, no caso em apreço, de 4,5pp (6,8%-2,3%).

Uma última nota para referir que, dada a natureza do indicador ‘diferencial salarial’, não foi adotado, nesta fase, nenhum procedimento dado que este indicador já representa a desigualdade entre mulheres e homens.

Dos cálculos preliminares efetuados resulta que, em relação a todas as variáveis, quanto mais elevado é o valor do hiato menor é o nível de igualdade registado em cada indicador. Posteriormente, foi invertida a escala de modo a trabalharmos com indicadores de igualdade<sup>312</sup>. Esta inversão determina que zero por cento passa a representar situações de plena desigualdade enquanto cem por cento reflete situações de plena igualdade (para as variáveis ‘membros dos órgãos de decisão’ e ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’, pelos motivos já expostos, a plena igualdade é alcançada quando se atinge os cinquenta por cento). Logo, após as transformações efetuadas, quanto maior o valor do indicador melhor. Os dados finais são apresentados no apêndice VI.

Outro aspeto relevante, e que exige alguma reflexão, prende-se com o tipo de escala a utilizar. Existem dois tipos de escala: a escala ‘positiva-negativa’ e a escala ‘unilateral’. De acordo com Hausmann *et al.* (2012), é “a escolha do tipo de escala que determina se o índice recompensa o empoderamento das mulheres ou a igualdade de género” (Hausmann *et al.*, 2012: 4)<sup>313</sup>. A escala ‘positiva-negativa’ não penaliza nem a vantagem dos homens em relação às mulheres nem a vantagem das mulheres em relação aos homens, é uma escala em que se atribui o máximo da pontuação à igualdade absoluta ou, alternativamente, ao país que apresenta o maior diferencial em favor das mulheres quando se pretende aferir a supremacia das mulheres em relação aos homens (usada, por exemplo, em 2005 pelo Fórum Económico Mundial – *cf.* Lopez-Claros e Zahidi, 2005). Já a escala ‘unilateral’ permite avaliar o quão perto as mulheres estão de

---

<sup>312</sup> A inversão da escala fez-se pelo cálculo da diferença entre 100 e o valor do *gap* para as seguintes variáveis: ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’, ‘duração da vida de trabalho’, ‘liderança empresarial’, ‘contratos de termo fixo’, ‘taxa de desemprego de longa duração’ e ‘gap salarial’. Assim, por exemplo em relação à variável ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’, teríamos níveis de igualdade de 81,8% (100-18,2). Para os indicadores ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’ e ‘membros dos órgãos de decisão’ – uma vez que estamos a trabalhar com a percentagem absoluta – manteve-se o valor original da percentagem de mulheres de cada indicador porque o mesmo já representa o nível de igualdade entre mulheres e homens (dada a escala usada na medição destes dois indicadores, a plena igualdade ocorre quando a proporção de homens é igual à proporção de mulheres, ou seja, no ponto intermédio de 50%). A Bélgica, por exemplo, em relação ao indicador ‘membros dos órgãos de decisão’ apresenta um *gap* de 37% o que significa que alcançar uma divisão equitativa no indicador implica que ocorra um aumento de 13% na proporção de mulheres e uma diminuição de 13% na proporção de homens (obter-se-ia, deste modo, exatamente a mesma proporção de ‘membros dos órgãos de decisão’ do sexo feminino e do sexo masculino – ou seja, 50% de homens e 50% de mulheres. Ora, se 37% representa a desigualdade existente e 50% o ponto de equilíbrio na representação de cada sexo, significa isto que o nível de igualdade corresponde à proporção de trabalhadores/as sub-representados/as no indicador. No caso da Bélgica, o valor da igualdade no indicador ‘membros dos órgãos de decisão’ corresponde, portanto, a 13% (50%-37%=13pp).

<sup>313</sup> Tradução livre da autora. No original: “The type of scale chosen determines whether the Index is rewarding women’s empowerment or gender equality” (Hausmann *et al.*, 2012: 4).

alcançar a paridade com os homens não permitindo que os países melhorem os seus resultados por inverterm o sentido da desigualdade (Hausmann *et al.*, 2012: 4-5). Considera-se, por isso, que é a mais adequada para a nossa análise (esta escala foi usada, por exemplo, em 2012, no cálculo do *Global Gender Gap Index* do Fórum Económico Mundial – *cf.* Hausmann *et al.*, 2012)<sup>314</sup>. A consequência desta opção é que os indicadores não podem assumir valores superiores a 100% quando, comparativamente aos homens, as mulheres estão em posição vantajosa. Por exemplo, em 2012 a ‘taxa de desemprego de longa duração’ na Bélgica era de 3,5% para os homens e 3,2% para as mulheres o que significa que, tendo em conta os procedimentos de cálculo já explicitados, a desigualdade no indicador seria de -0,3pp o que equivale a dizer que teríamos níveis de igualdade de 100,3%; na Bulgária este valor seria de 102% e na Irlanda de 106,7%. Assumir a escala ‘unilateral’ significa atribuir 100% a todos os países que já tenham alcançado uma posição de equilíbrio no indicador ou que tenham invertido o sentido da desigualdade, isto é, que apresentem valores superiores a 100%. O índice vai assim recompensar os países que chegam ao ponto onde os resultados para as mulheres igualam os dos homens e não os vai recompensar nem penalizar nos casos em que as mulheres estejam a superar os homens em determinadas variáveis. Dito de outra forma, os países são ordenados/classificados de acordo com o nível de igualdade existente entre mulheres e homens e não em relação ao empoderamento das mulheres.

### 5.3 – Agregação dos dados

A determinação da forma de agrupar as variáveis que integram o ICIL por subdimensões poderia basear-se numa análise fatorial de componentes principais. Esta técnica é bastante comum e foi inclusive utilizada na construção do GEI-W (EIGE, 2013, 2015) e no índice proposto por Castellano e Rocca (2014). Contudo, não se revela adequada no contexto deste estudo porque, além de não permitir a incorporação de todos os indicadores discutidos, o agrupamento mais adequado para o ano de 2012 poderia não se manter para outros períodos temporais (ou seja, diferentes agrupamentos podem surgir quando são analisados dados de diferentes anos).

O agrupamento das variáveis, isto é, a sua distribuição por subdimensões de análise, decorre, por conseguinte, do quadro teórico já apresentado, complementado com uma

---

<sup>314</sup> No GEI-W, por exemplo, os níveis de desigualdade em desfavor dos homens e em desfavor das mulheres são cumulativas mas, tendo em conta os objetivos do ICIL, a adoção da escala unilateral parece-nos a mais adequada para a nossa análise.

análise da correlação entre as variáveis – que comprova a existência de níveis significantes de correlação entre a generalidade das variáveis consideradas<sup>315</sup>, o que sugere que elas estão, efetivamente, a medir um conceito comum (apêndice VII). A este respeito importa referir que, não raras vezes, tende-se a omitir variáveis correlacionadas de modo a aumentar o seu poder discriminatório. Todavia, na situação em apreço, e como mostra Dyson *et al.* (2001: 248-249), tal procedimento poderia originar mudanças significativas nos níveis de *performance*<sup>316</sup> pelo que, no caso do ICIL, se usam todas as variáveis previamente identificadas como relevantes na aferição das desigualdades laborais.

## 6. Síntese

Ao longo deste capítulo percorremos com pormenor o caminho de cada uma das etapas inerentes à construção de um Indicador Composto, no caso o ICIL. Definiu-se o fenómeno a medir, a metodologia usada, discutiram-se os indicadores simples a incorporar na análise, enumeraram-se os procedimentos adotados na preparação dos dados e foi ainda caracterizada a situação geral na UE-28, em cada um dos indicadores.

Resumindo, o novo indicador composto de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos países da União Europeia proposto nesta tese será calculado recorrendo ao modelo BoD, que permitirá compilar oito indicadores de (des)igualdade, distribuídos por 4 subdimensões de análise: participação no mercado de trabalho, chefia e liderança, salários e condições laborais. Os resultados obtidos serão apresentados e discutidos no próximo capítulo.

---

<sup>315</sup> O diferencial salarial é a única variável que não apresenta qualquer correlação estatisticamente significativa com nenhuma das restantes variáveis. No entanto, como discutido anteriormente, vários estudos mostram que o ela está claramente relacionada com a generalidade das variáveis consideradas na análise.

<sup>316</sup> De acordo com os autores, a omissão de variáveis justificar-se-ia somente no caso de estarmos na presença de dois *inputs* ou *outputs* perfeitamente correlacionados, de forma positiva, onde, simultaneamente, um fosse múltiplo do outro (Dyson *et al.*, 2001: 249) – o que não sucede com os dados da nossa análise.



## CAPÍTULO VI

### **Avaliação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: criação de um novo indicador composto para os países da União Europeia usando a *Data Envelopment Analysis***

#### **1. Introdução**

A desigualdade entre mulheres e homens na esfera laboral é uma temática plena de atualidade. Nos países da União Europeia (UE-28), vários indicadores estatísticos mostram que, apesar de todos os esforços e de todas as iniciativas comunitárias, os desequilíbrios em desfavor das mulheres tendem a permanecer. De facto, em matéria de emprego, os progressos revelam-se lentos e difíceis e eliminar os *gaps* entre mulheres e homens parece não ser uma tarefa fácil. Além do hiato na taxa de emprego e nos salários – que são uma preocupação na generalidade dos países – outros *gaps* parecem assumir uma relevância cada vez mais significativa na atualidade, sobretudo quando se discutem temas como a precariedade laboral, o acesso a cargos de chefia e liderança ou a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Assim, tendo por base os capítulos anteriores – nos quais se procedeu à identificação e análise dos indicadores e das metodologias geralmente utilizados na medição da desigualdade no mercado de trabalho, sobretudo no contexto da União Europeia, e ao questionamento crítico dos procedimentos usualmente adotados nas várias etapas inerentes à construção de indicadores compostos (IC) – será agora proposto um novo indicador composto – ou índice – capaz de, por um lado, agregar informação representativa da igualdade no mercado de trabalho em termos de participação, chefia e liderança, salários e condições laborais e, por outro lado, com potencial para ultrapassar algumas das tradicionais limitações dos IC existentes.

O Índice Composto de Igualdade Laboral entre mulheres e homens no mercado de trabalho agora proposto, que temos vindo a designar de ICIL, será calculado com um modelo de *Data Envelopment Analysis* conhecido como *Benefit of the Doubt*. Deste modo, partindo de uma estratégia de investigação baseada na análise quantitativa do conjunto de indicadores estatísticos recolhidos junto de fontes como o Eurostat, a Comissão Europeia e o Banco Mundial (analisados no capítulo anterior) será proposto



um IC alternativo desenhado especificamente para medir a igualdade nos 28 países da União Europeia no ano de 2012. Posteriormente, o ICIL será calculado para os seis anos compreendidos no período 2008-2013, de modo a analisar a evolução da igualdade nos anos mais recentes e as trajetórias seguidas pelos países. Ao trazer para debate uma nova perspectiva de análise, este trabalho surge como complementar aos estudos já existentes e é nesse sentido que deve ser encarado.

O capítulo encontra-se estruturado da seguinte forma: na próxima secção (2) apresenta-se uma breve síntese dos indicadores que integram o ICIL, organizados por subdimensões de análise e tecem-se algumas considerações sobre a metodologia usada. A apresentação e discussão dos resultados surgem na secção seguinte (3). A discussão inicia com os resultados preliminares de um modelo BoD com flexibilidade total (3.1) que justificam a necessidade de adotar alguns procedimentos adicionais no processo de análise de dados de que se dá conta na secção seguinte, à medida que se apresentam e discutem os resultados finais do ICIL, obtidos com recurso a um modelo de análise com flexibilidade limitada (3.2). Na secção 3 são ainda discutidos os resultados do ICIL comparativamente a outros IC e à luz das principais abordagens teóricas que têm vindo a estudar as causas das desigualdades (3.3). Os resultados do ICIL referentes ao período 2008-2013 são apresentados e discutidos no ponto seguinte (3.4). O capítulo finaliza com uma síntese.

## **2. ICIL: indicadores, subdimensões e metodologia**

Para criar o indicador composto de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos países da União Europeia (ICIL), optámos por correr um modelo BoD que se obtém através de um modelo DEA com pressuposto CRS e com orientação *input* (Cherchye *et al.*, 2007), que incorporará oito *outputs* ou atributos desejáveis<sup>317</sup>,

---

<sup>317</sup> A escolha do número de variáveis teve em conta o preconizado por Dyson *et al.* (2001). De acordo com os autores “uma regra empírica sugerida é que, para atingir um nível razoável de discriminação, o praticante precisa que o número de unidades seja pelo menos  $2m \times s$  onde  $m \times s$  é o produto do número de inputs e o número de outputs” (Dyson *et al.*, 2001: 248). Tradução livre da autora. No original: “A suggested ‘rule of thumb’ is that, to achieve a reasonable level of discrimination, the practitioner needs the number of units to be at least  $2m \times s$  where  $m \times s$  is the product of the number of inputs and the number of outputs” (Dyson *et al.*, 2001: 248).

distribuídos por quatro subdimensões – conforme ilustrado no quadro 16 – e uma *dummy input*=1<sup>318</sup>.

**Quadro 16 – Composição do indicador composto de igualdade laboral (ICIL)**

<b>Indicador Composto de Igualdade Laboral (ICIL)</b>	<b>Participação no mercado de trabalho</b>
	Taxa de emprego em FTE (TEFTE) (%)
	Duração da vida de trabalho (DVT) (%)
	<b>Chefia e liderança</b>
	Membros dos órgãos de decisão <sup>319</sup> (MOD) (%)
	Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as <sup>320</sup> (LAFG) (%)
	Liderança empresarial (LE) (%)
	<b>Salários</b>
	Diferencial salarial (não ajustado) (DS) (%)
	<b>Condições laborais</b>
	Contratos de termo fixo (CTF) (%)
	Taxa de desemprego de longa duração (TDLD) (%)

Desta forma, os oito indicadores são agrupados em quatro subdimensões – ‘participação no mercado de trabalho’, ‘chefia e liderança’, ‘salários’ e ‘condições laborais’ – que se complementam e permitem aferir de forma mais completa e rigorosa os níveis de igualdade laboral num conjunto de economias consideradas das mais avançadas do mundo. Operacionaliza-se, deste modo, o conceito que define a igualdade como uma situação de equilíbrio entre mulheres e homens nos principais indicadores relacionados com a esfera laboral (como vimos no capítulo anterior).

Na criação do ICIL foi utilizado o *software* Efficiency Measurement System (EMS), versão 1.3, desenvolvido por Scheel (2000), e os resultados da análise são apresentados e discutidos de seguida.

<sup>318</sup> Este modelo (com retorno de escalas constantes e orientação *input*) tem sido muito utilizado na construção de indicadores compostos, nomeadamente no domínio do desenvolvimento humano (Mariano *et al.*, 2015: 36-37).

<sup>319</sup> Em inglês: *Board members*.

<sup>320</sup> Em inglês: *Female legislators, senior officials and managers*.

### 3. Apresentação e discussão dos resultados do ICIL

#### 3.1 – Modelo com flexibilidade total (análise prévia)

A flexibilidade total do modelo BoD permite que o modelo de otimização procure o conjunto de pesos que é mais favorável para cada país por forma a obter o melhor resultado no que toca ao nível de igualdade no mercado de trabalho. Assim, obrigando apenas a pesos positivos para todos os indicadores, os resultados mostram que dos 28 países em análise, em 2012, vinte e dois países apresentam *scores* de 100%; ao ‘receberem’ o valor do IC mais alto possível, funcionam como *benchmark*. Os restantes seis países (República Checa, Grécia, Espanha, Itália, Luxemburgo e Eslováquia) apresentam valores de IC abaixo de 100%, o que significa que para cada um deles há no conjunto de países comparados pelo menos um país que consegue atingir 100%, mesmo quando se aplica a esse país os pesos ótimos do país que não obteve a *score* de 100% – ou seja, os que mais o beneficiam – na construção do IC.

Perante estes resultados, há duas questões que devem ser analisadas. A primeira prende-se com a necessidade de diferenciar e ordenar os países que apresentam o valor máximo do IC. Para tal, corremos um novo modelo BoD onde seleccionámos a opção super-eficiência uma vez que este procedimento – que elimina do modelo de programação linear a restrição que limita a 100% (ou a 1) a *score* da unidade analisada – torna possível diferenciar e ordenar os países com *score* de 100%, mantendo inalterados os resultados dos restantes países. Nestas circunstâncias, verifica-se que a Letónia, a Eslovénia e a Finlândia ocupam, respetivamente, a primeira, a segunda e a terceira posições mas persistem vários países com *scores* de 100% – o que é compreensível tendo em conta a diversidade de indicadores usados e o nível de flexibilidade permitida na escolha dos pesos (flexibilidade total).

A segunda questão prende-se precisamente com a flexibilidade total permitida no modelo de análise que, como vimos anteriormente aquando da discussão das características do modelo, leva a que alguns países atribuam pesos muito elevados a apenas um dos indicadores, ignorando todos os outros – justificando assim que uma grande parte dos países consiga obter níveis de igualdade relativa tão elevados. É o que acontece nomeadamente com a Bélgica, a Bulgária, a República Checa, a Irlanda, a Espanha, a França, a Itália, Chipre, Luxemburgo, Malta, Holanda, Eslováquia, Suécia e Reino Unido, que colocam praticamente todo o peso na ‘taxa de desemprego de longa

duração’. Situação idêntica ocorre com a Grécia, cuja contribuição para o *score* final resulta quase exclusivamente da igualdade nos ‘contratos de termo fixo’, com a Finlândia (em relação à igualdade nos ‘membros dos órgãos de decisão’) e com a Lituânia, cujo enfoque incide sobretudo na variável ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’. Ao mesmo tempo, vários países contemplam nos resultados apenas valores das variáveis da subdimensão relacionada com as condições laborais, por ser aquela onde, em termos relativos, conseguem melhores resultados: é o caso da Bulgária, Alemanha, Estónia, Hungria, Áustria e Portugal. Já a Letónia foca sobretudo duas variáveis da subdimensão ‘chefia e liderança’ (‘membros dos órgãos de decisão’ e ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’), quase ignorando todas as restantes variáveis. A Roménia e a Eslovénia contemplam indicadores de duas subdimensões (‘chefia e liderança’ e ‘salários’) e, apenas em relação à Croácia e à Polónia, são refletidos nos resultados finais os valores de indicadores de três subdimensões distintas (‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’, ‘salários’ e ‘contratos a termo fixo’ no caso da Polónia e ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’, ‘salários’ e ‘contratos de termo fixo’ no caso da Croácia). De facto, a distribuição dos pesos por indicadores e subdimensões não ocorre de forma nem equilibrada nem idêntica e o conjunto de informação disponível nos oito indicadores e nas quatro subdimensões acaba por não ser globalmente refletido nos resultados de nenhum dos países analisados.

### 3.2 – Modelo com flexibilidade limitada (resultados finais do ICIL)

Dar flexibilidade total ao modelo significa permitir que quase se ignore ou enfatize exageradamente um ou mais dos indicadores e/ou subdimensões consideradas na análise – o que leva a que os resultados de alguns países sejam alcançados quase exclusivamente devido a um único indicador ou a uma única subdimensão<sup>321</sup>. Nesta linha de raciocínio, e partindo do princípio de que as quatro subdimensões são críticas e devem ser tidas em conta no cálculo e apuramento dos níveis de igualdade laboral de

---

<sup>321</sup> Verifica-se que as variáveis relacionadas com a subdimensão 1 (‘participação’) são importantes apenas para dois países, a Croácia e a Lituânia, as variáveis da subdimensão 2 (‘chefia e liderança’) são importantes para quatro países (Letónia, Polónia, Eslovénia e Finlândia), a subdimensão 3 é importante também para quatro países (Polónia, Roménia, Eslovénia e Croácia) e a grande maioria dos países (23) consideram variáveis da subdimensão 4 (‘condições laborais’) – a Letónia, a Lituânia, a Roménia, a Eslovénia e a Finlândia constituem as exceções.

todos os países<sup>322</sup> – pelos motivos anteriormente explicitados – optámos por limitar a flexibilidade do modelo BoD assegurando, deste modo, que os resultados de todos os países contemplam variáveis das quatro subdimensões. As restrições que decidimos impor são restrições à percentagem de contribuição de cada subdimensão. Mas esta percentagem de contribuição depende dos valores assumidos por cada indicador em cada país, sendo necessário usar uma referência de valores para definir estas restrições. Seguindo o procedimento de Zanela *et al.* (2013, 2015), desenvolvemos as restrições com base nos valores de um país médio (um país que apresenta valores médios em cada um dos indicadores da análise). Este procedimento é uma adaptação do procedimento inicialmente proposto por Wong e Beasley (1990), sendo vantajoso porque evita situações de impossibilidade na resolução do problema matemático e garante que todos os países são sujeitos ao mesmo conjunto de restrições, possibilitando a elaboração de um *ranking* dos países com base nas *scores* obtidas. Desta forma, continua a permitir-se que para cada país sejam seleccionados os pesos que lhes são mais favoráveis, mas dentro de um intervalo de flexibilidade estipulado para cada subdimensão da análise.

Uma vez que o ICIL é composto por 4 subdimensões, uma distribuição equitativa do peso determinaria 25% de peso para cada subdimensão, perfazendo um total de 100%. Esta distribuição, contudo, não permitiria nenhuma flexibilidade pelo que consideramos que, em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, o peso de cada subdimensão poderá situar-se no seguinte intervalo:

$$\text{Limite mínimo} = 0,25 * (1-k)$$

$$\text{Limite máximo} = 0,25 * (1+k)$$

Assim, por ser um ponto intermédio entre flexibilidade elevada ( $k = 1$ )<sup>323</sup> e nenhuma flexibilidade ( $k = 0$ ), usou-se um valor de  $k = 0,5$ <sup>324</sup>, o que significa que, para cada uma das subdimensões, o limite mínimo é 12,50% e o limite máximo 37,50%:

$$\text{Limite mínimo} = 0,25 * (1-0,5) = 12,5\%$$

---

<sup>322</sup> A distribuição dos indicadores por quatro subdimensões garante que não se corre o risco de desprezar nenhuma das principais componentes da (des)igualdade laboral.

<sup>323</sup> Quando o  $k=1$  estamos a impor que cada subdimensão possa contar entre 0% e 50% do peso total.

<sup>324</sup> À semelhança do procedimento adotado em Amado *et al.* (2016) numa comparação dos países da UE em termos do nível de envelhecimento ativo, neste trabalho optou-se por fixar o  $k$  em 0,5, por ser um valor intermédio de flexibilidade. De qualquer forma, ao longo do trabalho, serão apresentados os resultados da análise usando diferentes valores de  $k$  (contrapondo desta forma os resultados obtidos com valores mais altos de  $k$ , onde os limites mais altos permitem uma maior flexibilidade ao modelo, com os resultados obtidos com valores mais baixos de  $k$ , que restringem mais essa flexibilidade).

$$\text{Limite máximo} = 0,25 * (1 + 0,5) = 37,5\%$$

Na tabela 6 apresenta-se uma súmula dos valores das restrições (mínimo e máximo) impostos aos pesos de cada subdimensão.

**Tabela 6 – Restrições a impor aos pesos ( $k=0,5$ )**

Subdimensão	Variáveis	Limites da restrição em % (mínimo e máximo)
1. Participação	u1, u2	12,50% - 37,50 %
2. Chefia e liderança	u3, u4, u5	12,50% - 37,50 %
3. Salários	u6	12,50% - 37,50 %
4. Condições laborais	u7, u8	12,50% - 37,50 %

A introdução destes limites é – à semelhança do que sucede com outros IC – uma forma de incorporar julgamentos subjetivos sobre a proporção em que cada subdimensão deve contribuir para o *score* de *performance* relativa (Dyson *et al.*, 2001: 255). Mas, com esta opção, continua a permitir-se que cada país se foque na subdimensão que mais o beneficia. No entanto, dentro de cada subdimensão, se mais nenhuma restrição fosse introduzida, poderia ainda acontecer que algum ou alguns indicadores não fossem contemplados nos resultados finais dos países, dado que o modelo determinaria o conjunto de pesos com base nos indicadores que fossem mais vantajosos e que permitissem que o país pudesse obter o melhor resultado possível. Assim, e uma vez que o conjunto de indicadores integrados no ICIL se complementam e não são substitutos uns dos outros optou-se por, seguindo a metodologia já descrita, complementada pela aplicação sugerida em Zanella *et al.* (2013), colocar limites mínimos a cada um dos indicadores, obrigando assim a que o resultado final de cada país contemple três por cento de cada indicador simples<sup>325</sup>. Ressalve-se, contudo, que a

<sup>325</sup> Depois de uma análise de sensibilidade ao impacto da instituição de limites mínimos aos indicadores nos resultados verificou-se que o valor mínimo a impor para garantir na prática a contribuição de um por cento de cada indicador seria três por cento. Com um por cento (1%) e dois por cento (2%), a Hungria, Malta e Portugal atribuíam um valor muito próximo de 0% ao indicador ‘membros dos órgãos de decisão’ e Chipre ao indicador ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’; este limite foi também testado para o período 2008-2013 e verificou-se que é, efetivamente, o mais adequado para que todos os países respeitem o pressuposto de que todos os indicadores são importantes, complementares e devem ser refletidos no resultado final do IC. A imposição de um limite mínimo de 3% decorre da necessidade de garantir, na prática, que todos os países observem o limite mínimo de 1% - este procedimento está relacionado com a utilização da média para desenvolver restrições aos pesos virtuais pois, em tais circunstâncias, quando os valores dos países são muito distantes da média, é normal que não

instituição destes limites continua a permitir que cada país possa alocar para o(s) indicador(es) onde apresenta melhor resultado o percentual remanescente de cada subdimensão e, como se poderá comprovar pelos resultados apresentados mais à frente, esses limites permitem ainda um moderado grau de flexibilidade na escolha dos pesos, otimizando assim os resultados de cada país<sup>326</sup>.

Caso se optasse por não impor limites mínimos aos indicadores simples estar-se-ia a permitir que, à exceção do diferencial salarial<sup>327</sup>, qualquer um dos indicadores simples que teoricamente compõem o ICIL pudesse na prática não ser tido em conta no cálculo dos resultados finais.

Seguindo as premissas acabadas de enunciar, são apresentados os resultados finais do ICIL na tabela 7, considerando um valor de  $k=0,5$ . Para complementar e facilitar a análise são também apresentados os resultados que se obteriam com diferentes valores de  $k$  (nomeadamente  $k=0,75$  e  $k=0,25$ ).

---

sejam observados os limites mínimos impostos. Resumindo, dado que os valores de alguns países estão afastados da média, na prática, a imposição de um limite de 3% acaba por garantir apenas que, no mínimo, cada indicador entra com uma proporção de 1% no resultado final de cada país.

<sup>326</sup> Como vimos, a imposição destas restrições significa que cada indicador contribui para o *score* final com 3% (garantido desta forma que, na prática, todos os países consideram pelo menos 1% de cada indicador). Nestas circunstâncias, o impacto destas restrições aos pesos mínimos é diferente em cada uma das quatro subdimensões, em consonância com o número de indicadores pelos quais são compostas (*cf.*, por exemplo, a subdimensão 2, onde em teoria estamos a impor uma contribuição de 3% a cada indicador (num total de 9%), com subdimensão 3, cuja contribuição mínima acabará por rondar os 12,5% por ser composta por um único indicador).

<sup>327</sup> O diferencial salarial seria o único indicador obrigado a entrar no cálculo do ICIL porque a subdimensão ‘salários’ é composta apenas por este indicador.

**Tabela 7 – Resultados finais do ICIL, 2012<sup>328</sup>**

Posição no ranking	Estado-Membro da UE ( $k=0,5$ )	Score (%)	RPA*	Estado-Membro da UE ( $k=0,25$ )	Score (%)	RPA*	Estado-Membro da UE ( $k=0,75$ )	Score (%)	RPA*
1	Letónia	100	26	Letónia	100	26	Letónia	100	25
2	Eslovénia	100	10	Eslovénia	100	6	Eslovénia	100	11
3	Finlândia	99,69	-	Finlândia	98,94	-	Finlândia	100	0
4	Lituânia	98,71	-	Lituânia	98,58	-	Croácia	98,87	-
5	Croácia	98,65	-	Croácia	98,07	-	Lituânia	98,83	-
6	Polónia	97,38	-	Suécia	96,85	-	Polónia	98,03	-
7	Suécia	97,24	-	Polónia	96,51	-	Suécia	97,65	-
8	França	96,94	-	França	96,33	-	França	97,55	-
9	Roménia	96,11	-	Bulgária	95,75	-	Roménia	96,86	-
10	Bulgária	95,89	-	Roménia	95,36	-	Reino Unido	96,19	-
11	Dinamarca	95,56	-	Dinamarca	95,03	-	Dinamarca	96,09	-
12	Holanda	94,88	-	Bélgica	94,12	-	Bulgária	96,03	-
13	Reino Unido	94,88	-	Holanda	93,99	-	Holanda	95,79	-
14	Bélgica	94,82	-	Reino Unido	93,60	-	Bélgica	95,53	-
15	Luxemburgo	94,33	-	Portugal	93,56	-	Luxemburgo	95,25	-
16	Portugal	93,81	-	Luxemburgo	93,33	-	Eslováquia	94,70	-
17	Itália	93,53	-	Irlanda	92,43	-	Alemanha	94,62	-
18	Eslováquia	93,44	-	Itália	92,23	-	Itália	94,59	-
19	Alemanha	93,36	-	Hungria	92,22	-	Portugal	94,07	-
20	Hungria	93,05	-	Eslováquia	92,19	-	Hungria	93,90	-
21	Irlanda	93,00	-	Alemanha	92,12	-	República Checa	93,71	-
22	Espanha	92,67	-	Espanha	91,78	-	Irlanda	93,58	-
23	Estónia	92,45	-	Estónia	91,29	-	Espanha	93,58	-
24	República Checa	92,28	-	República Checa	90,87	-	Estónia	93,57	-
25	Áustria	91,66	-	Áustria	90,34	-	Áustria	93,01	-
26	Malta	91,23	-	Chipre	89,79	-	Malta	92,97	-
27	Chipre	90,32	-	Malta	89,38	-	Chipre	90,86	-
28	Grécia	88,52	-	Grécia	87,65	-	Grécia	89,39	-

Obs.: Modelo DEA-BoD, orientação *input*, super-eficiência (8 *outputs* e 1 *input*), calculado com o EMS, versão 1.3.; \* Número de vezes que o país aparece como referência para aprendizagem (ter *score* de 100% com os pesos ótimos de outro país que não consegue chegar aos 100%).

<sup>328</sup> De salientar que os resultados aqui apresentados resultam do modelo BoD com imposição de restrições aos pesos das quatro subdimensões (conforme já explicitado). Além disso, e como se verá de seguida, foram igualmente incorporados nos cálculos um conjunto de restrições mínimas que procura assegurar a contribuição de cada um dos indicadores para o resultado final do ICIL. De referir ainda que a ordenação dos países que apresentam uma *score* de 100% foi baseada nos resultados do modelo com super-eficiência.



Considerando que quanto mais altos os valores de  $k$  mais latos são os limites e maior é a flexibilidade do modelo e que, em contrapartida, quanto mais baixos os valores de  $k$  menor é a flexibilidade do modelo, correu-se a análise considerando três possibilidades distintas: uma com o valor de  $k=0,50$ ; outra com o valor de  $k=0,25$  e uma terceira com o valor de  $k=0,75$ . Desta forma, é possível verificar os efeitos que a adoção de diferentes valores de  $k$  produzem nos resultados e no posicionamento dos países no *ranking*.

Os resultados demonstram que, efetivamente, a mera escolha de diferentes valores para  $k$  impacta nos resultados e afeta a ordenação dos países. Tendo como ponto de referência os resultados obtidos com um valor de  $k=0,5$ , verifica-se que o Reino Unido e a República Checa subiriam, cada um, três posições no *ranking* caso se optasse por um valor de  $k=0,75$  enquanto a Irlanda ficaria quatro posições acima caso se optasse por um valor de  $k=0,25$  (alguns dos restantes países poderiam alcançar uma posição mais vantajosa subindo, no máximo, uma ou duas posições). Em contrapartida, Portugal e a Bulgária ficariam, respetivamente, três e duas posições abaixo caso se optasse por um valor de  $k=0,75$  enquanto a Alemanha e a Eslováquia baixariam duas posições caso se optasse por um  $k=0,25$  (as oscilações na posição destes quatro países seriam as mais pronunciadas, pois os restantes países, quando em comparação com os resultados considerando o valor de  $k=0,5$ , poderiam descer, no máximo, uma posição).

Decorre do exposto que, efetivamente, a utilização de valores de  $k$  distintos produz, por si só, alterações no posicionamento de alguns países. De qualquer modo, é também de sublinhar que a utilização de um valor de  $k=0,5$  significa que se está a optar por um ponto intermédio na escala da flexibilidade e, quando em confronto com os resultados obtidos com outros valores de  $k$ , pode concluir-se que, no máximo, os países poderiam ver o seu posicionamento melhorar quatro posições na eventualidade da escolha recair noutro valor de  $k$ <sup>329</sup>.

De referir ainda que, em nosso entender, uma maior flexibilidade ( $k=0,75$ ) não permitiria extrair informação nova e relevante para a análise: apesar de surgir mais um país com uma pontuação máxima de 100%, a Finlândia, ele não serve de referência de aprendizagem para nenhum dos outros países da amostra. Por outro lado, limitar mais a flexibilidade do modelo ( $k=0,25$ ) também não parece enriquecer significativamente os

---

<sup>329</sup> A Irlanda poderia subir quatro posições no *ranking* e a República Checa e o Reino Unido três. Logo, estes três países são aqueles que, eventualmente, mais saem prejudicados com a decisão tomada.

resultados pois as referências de aprendizagem identificadas são exatamente as mesmas quando se usa um valor de  $k=0,5$  (a Letónia e a Eslovénia).

Importa neste contexto reforçar a robustez de alguns resultados. Por um lado, verifica-se que as três posições cimeiras são invariavelmente ocupadas pelos mesmos países, independentemente do valor de  $k$  usado: Letónia, Eslovénia e Finlândia. Sem impor qualquer tipo de restrição aos pesos, no modelo com flexibilidade total, os resultados são idênticos e também nessas circunstâncias são exatamente os mesmos países que lideram o *ranking* (e, inclusive, a sua ordenação permanece a mesma se se selecionar a opção super-eficiência).

Por outro lado, verifica-se que nas quatro posições mais baixas do *ranking* surgem sempre os mesmos países: Áustria, Malta, Chipre e Grécia (com a Áustria e a Grécia<sup>330</sup> a permanecerem, respetivamente, na vigésima quinta e na vigésima oitava posição qualquer que seja quer o valor de  $k$  usado quer a metodologia seguida na definição das restrições)<sup>331</sup>. Além disso, e uma vez mais independentemente do valor de  $k$  selecionado, a França e a Dinamarca também mantêm as mesmas posições (a oitava e a décima primeira, respetivamente).

Quando se impõe que a pontuação final de todos os países contemple variáveis das quatro subdimensões e uma contribuição prática mínima de um por cento<sup>332</sup> de cada um dos indicadores simples, verifica-se que as duas posições cimeiras são ocupadas pela Letónia e pela Eslovénia (tal como sucedia no modelo com flexibilidade total). Em relação à Letónia – que surge como referência de aprendizagem para 26 países – constata-se que são as duas primeiras subdimensões, ‘participação no mercado de trabalho’ e ‘chefia e liderança’, que mais contribuem para os resultados finais, enquanto a contribuição das subdimensões ‘salários’ e ‘condições laborais’ se fixam aproximadamente no valor mínimo incutido pelas restrições impostas. Já a Eslovénia, que aparece como referência de aprendizagem para 10 países, atribui pesos idênticos às

---

<sup>330</sup> Em relação à Grécia, parece-nos relevante salientar que ocupa exatamente a mesma posição (a última) quando se corre o modelo sem impor qualquer restrição aos pesos.

<sup>331</sup> A análise dos resultados basear-se-á nas posições ocupadas pelos países, considerando sobretudo os resultados mais robustos, isto é, aqueles que se mantêm independentemente do valor de  $k$  utilizado. Quer isto dizer que, apesar da análise que se segue ser baseada no *ranking*, será dada especial atenção aos países que surgem invariavelmente nas mesmas posições, qualquer que seja o valor de  $k$  utilizado no cálculo do ICIL.

<sup>332</sup> Como explicitado anteriormente, para garantir na prática a contribuição de 1% de cada indicador em todos os países, foi imposto um limite mínimo de 3% a cada um dos indicadores simples que compõem o ICIL.

subdimensões 1 e 4 (com 12%), peso que é significativamente inferior ao peso que coloca nas dimensões 2 e 3 (37% e 40%, respetivamente). Ou seja, ao contrário do que sucede com a Letónia, na Eslovénia a igualdade salarial é a subdimensão que regista a maior contribuição para a pontuação total obtida pelo país.

As restrições impostas à percentagem de peso de cada indicador permitem refletir a proporção de ‘importância relativa’ de cada indicador mas, não obstante os resultados continuarem a depender dos dados, a subjetividade inerente às escolhas dos limites das restrições e aos procedimentos adotados na construção do ICIL, apesar de clarificados tanto quanto possível ao longo do trabalho, continuam, como vimos, a afetar e a condicionar os resultados.

Para confirmar os resultados e verificar se as restrições estão efetivamente a funcionar correu-se ainda uma nova análise no EMS, considerando uma DMU média que permite confirmar o peso médio atribuído a cada dimensão. Dessa análise, apresentada no apêndice VIII, conclui-se que as restrições impostas estão a funcionar: em termos médios, a igualdade na ‘participação’ tem um peso aproximado de 12%, a igualdade na ‘chefia e liderança’ de 36%, a igualdade salarial de 12% e a igualdade nas condições de trabalho de 35%<sup>333</sup>. A metodologia usada na construção do ICIL apresenta a grande vantagem de permitir fazer um *ranking* dos países porque todos são avaliados com base no mesmo conjunto de restrições e, por outro lado, pela análise da percentagem de contribuição de cada variável (e de cada subdimensão) para a *score* final de cada país, é possível identificar a subdimensão (ou subdimensões) em que cada um obtém os melhores e os piores resultados, o que se constitui, em nosso entender, como uma mais-valia assinalável (tabela 8).

---

<sup>333</sup> Talvez mereça ser clarificado, neste contexto, que os procedimentos adotados não asseguram que cada país observe rigidamente os limites impostos ao nível da contribuição de cada subdimensão e, na realidade, constata-se que os países com valores muito distantes da média acabam por ficar com proporções fora dos limites impostos, conforme é possível verificar na tabela 8.

**Tabela 8 – Percentagem de contribuição de cada variável para o ICIL, 2012**

Estado-Membro	Score	Contribuição de cada indicador (%)								Contribuição de cada subdimensão (%)*
		Participação no MT (SD1)		Chefia e liderança (SD2)			Salários (SD3)	Condições laborais (SD4)		
		u1 (TEFTE)	u2 (DVT)	u3 (MOD)	u4 (LAFG)	u5 (LE)	u6 (DS)	u7 (CTF)	u8 (TDLD)	
Letônia	100,00%	2,6919	31,5786	13,9302	29,105	2,4224	10,1389	7,7254	2,4077	34-45-10-10
Eslovênia	100,00%	9,3527	2,9483	3,5591	3,376	29,4076	39,8193	2,7389	8,798	12-36-40-12
Finlândia	99,69%	8,0255	2,5556	47,084	2,3468	2,2763	9,0575	2,2003	26,4539	11-52-9-29
Lituânia	98,71%	36,4441	3,2071	3,3734	3,3777	6,1511	35,7125	8,946	2,7881	39-13-36-12
Croácia	98,65%	9,5217	2,8344	2,8827	2,2787	10,6521	35,6567	33,3146	2,859	12-16-36-36
Polónia	97,38%	9,0589	2,8405	2,3362	3,5087	10,8184	34,8189	33,7483	2,8702	12-17-35-36
Suécia	97,24%	3,0642	9,9672	5,0864	3,2475	30,3839	11,9569	2,8251	33,4688	13-39-12-36
França	96,94%	9,3918	3,0118	4,9129	3,635	30,4282	12,0824	2,9178	33,6201	12-39-12-37
Roménia	96,11%	9,234	2,8608	2,3702	2,9041	31,7474	30,2782	17,667	2,9384	12-37-30-21
Bulgária	95,89%	10,2921	3,1377	2,3746	3,4725	31,21	12,267	34,3024	2,9438	13-37-12-37
Dinamarca	95,56%	9,8442	3,1684	4,1864	2,6474	31,0341	12,054	2,9599	34,1055	13-38-12-37
Holanda	94,88%	2,5922	9,5261	4,4109	2,8528	31,2435	12,1086	2,9648	34,3012	12-39-12-37
Reino Unido	94,88%	2,7968	9,2974	3,8093	3,2331	31,7802	11,7878	2,995	34,3004	12-39-12-37
Bélgica	94,82%	2,8385	9,2681	2,6065	2,8528	16,2352	28,9418	2,9558	34,3014	12-22-29-37
Luxemburgo	94,33%	2,7477	9,0186	2,0096	2,2875	31,903	32,217	16,842	2,9746	12-36-32-20
Portugal	93,81%	10,1989	3,1304	1,4159	3,1658	31,4924	12,5244	35,0632	3,0091	13-36-13-38
Itália	93,53%	8,4762	2,4958	2,2296	2,4034	10,8525	36,1353	34,4341	2,9732	11-15-36-37
Eslováquia	93,44%	9,5204	2,9107	2,8543	2,9976	32,2291	11,6315	3,0456	34,8107	12-38-12-38
Alemanha	93,36%	2,7435	9,6204	3,6534	2,8879	31,445	11,4464	35,1833	3,0201	12-38-11-38
Hungria	93,05%	9,8683	3,0278	1,4274	3,8685	31,5851	11,8408	35,3473	3,0347	13-37-12-38
Irlanda	93,00%	9,6828	2,7823	1,8424	3,2041	17,4939	26,9008	3,0721	35,0216	12-23-27-38
Espanha	92,67%	9,7004	3,0085	2,4668	2,9249	31,9442	12,0562	3,0119	34,8871	13-37-12-38
Estónia	92,45%	3,1912	38,0349	1,5895	3,3924	6,2866	10,1077	34,4419	2,9559	41-11-10-37
Rep. Checa	92,28%	9,2661	2,9109	3,3029	2,5456	32,3236	11,672	3,0153	34,9636	12-38-12-38
Áustria	91,66%	2,7764	9,7239	2,4807	2,6472	31,9529	11,5081	35,8354	3,0754	13-37-12-39
Malta	91,23%	7,6307	2,1666	0,8312	2,2668	11,3327	37,1259	35,5546	3,0914	9-14-37-39
Chipre	90,32%	10,0737	2,929	1,6863	1,3996	17,9359	27,1152	2,7992	36,0611	13-21-27-39
Grécia	88,52%	9,3905	28,302	1,7134	2,3363	11,2363	33,3521	36,124	3,0173	12-15-33-39
Limite máximo		36,44	38,03	47,08	29,10	32,32	39,82	36,12	36,06	
Limite mínimo		2,59	2,17	0,83	1,40	2,28	9,06	2,20	2,41	

Notas: Os resultados apresentados foram calculados com base no modelo DEA-BoD, orientação *input*, com restrições aos pesos virtuais, arredondamentos a 8 casas decimais, sem selecionar a opção super-eficiência;\* a soma da contribuição das quatro subdimensões que compõem o ICIL pode não corresponder a 100% por causa dos arredondamentos.

A forma como é feita a distribuição dos pesos pelas várias subdimensões ajuda a compreender as posições ocupadas pelos países. Em termos gerais, pela análise dos dados apresentados na tabela 8, pode concluir-se:

- 1) Nos países que ocupam as quatro posições cimeiras, as subdimensões ‘participação’ e ‘chefia e liderança’ são as que mais contribuem para a *score* final enquanto nos países que se situam na base da tabela são as subdimensões ‘condições laborais’ e ‘salários’ (confrontar, por exemplo, a situação da Letónia, da Finlândia e da Lituânia com a situação da Grécia, Chipre e Malta).
- 2) Os pesos mais baixos da subdimensão 4, ‘condições laborais’, registam-se nos países que ocupam algumas das posições mais elevadas do *ranking*, nomeadamente a Letónia (10%), a Eslovénia (12%), a Finlândia (29%) e a Lituânia (12%) – que ocupam, respetivamente, a 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> posição. De um modo geral, os pesos atribuídos a esta subdimensão são tendencialmente elevados, o que não é de estranhar se tivermos em conta a aposta da UE na flexibilização, enquanto principal dinâmica transformadora do mercado de trabalho, e a degradação das condições de trabalho das mulheres e dos homens que a crise de 2008 veio agudizar (e que explica o aumento nos níveis de igualdade registado nos últimos anos em alguns indicadores simples, chegando mesmo a inverter o sentido da desigualdade – como sucedeu, por exemplo, em relação à taxa de desemprego de longa duração de 2008 para 2012).
- 3) No que concerne à subdimensão 1, ‘participação no mercado de trabalho’, a Letónia, a Lituânia e a Estónia (2<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup> e 23<sup>a</sup> posição do *ranking*) são os países que lhe dão maior ênfase, atribuindo-lhe um peso próximo de 30%. No extremo oposto encontram-se Malta e Itália (26<sup>a</sup> e 17<sup>a</sup> posição no *ranking*), que lhe atribuem um peso de 9% e 11%, respetivamente. Verifica-se que, à exceção da Estónia, nos países que aparecem em posições mais desvantajosas em termos de igualdade, a subdimensão a que é atribuída menor percentagem de peso é a primeira. Ora isso significa que esta é a subdimensão que apresenta piores resultados em termos relativos nos países com mais potencial de melhoria. Assim sendo, os resultados da análise sugerem que para fomentar o nível de igualdade laboral nestes países seria benéfico, numa primeira fase, criar condições para uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, não descurando as outras subdimensões.

- 4) Em relação à subdimensão 2, ‘chefia e liderança’, a Finlândia surge como o país que lhe atribui maior ênfase, alocando para esta subdimensão um peso na ordem dos 52% (logo seguida da Letónia com 45%) enquanto, no extremo oposto, o peso atribuído pela Estónia se situa nos 11%.
- 5) Em relação à igualdade salarial (subdimensão 3), o país que lhe atribui maior peso é a Eslovénia (40%), enquanto a Finlândia, a Estónia e a Letónia são os países que colocam menor peso nesta subdimensão (com 9%, 10% e 10%, respetivamente).

Para averiguar de forma mais robusta a relação entre os pesos atribuídos a cada subdimensão e a posição que os países ocupam no *ranking*, procedeu-se à análise da correlação entre a pontuação final de cada país e as percentagens de peso atribuídos a cada subdimensão, com recurso ao SPSS, de modo a tornar mais compreensíveis os resultados obtidos e a facilitar a sua discussão à luz da literatura que tem vindo a estudar estas questões.

Os resultados apresentados na tabela 9 mostram que existe uma correlação estatisticamente significativa entre o valor da pontuação e os pesos atribuídos às subdimensões 2 (‘chefia e liderança’), e 4 (‘condições laborais’). Por um lado, quanto maior o peso atribuído pelos países à igualdade na ‘chefia e liderança’ maior a pontuação final (e vice-versa), pois a correlação entre estas duas variáveis é positiva. Por outro lado, o sentido da correlação entre a pontuação e os pesos da subdimensão 4 é negativo o que sugere que a um aumento daquela corresponde ao mesmo tempo uma diminuição dos pesos na igualdade nas ‘condições laborais’<sup>334</sup>.

---

<sup>334</sup> As correlações referenciadas são as que surgem independentemente de se optar pela análise de correlação de *Spearman* ou a de *Pearson*. Na correlação de *Pearson*, além das já referidas, é ainda possível identificar correlações negativas e estatisticamente significativas entre a subdimensão 4 e as subdimensões 1 e 2. Estes resultados parecem evidenciar que uma grande parte dos países que apresentam piores resultados na dimensão 1 (ou seja, os que lhe atribuem menor peso) apresentam melhores resultados na dimensão 4, relativa às ‘condições laborais’ (e vice-versa), o que leva a questionar até que ponto é que políticas públicas que fomentam a maior participação feminina no mercado de trabalho não poderão resultar numa degradação das condições laborais das mulheres.

**Tabela 9 – Correlações entre a *score* final e as percentagens de peso atribuídas a cada uma das quatro subdimensões do ICIL**

			Correlações				
		Score	D1_peso_ media	D2_peso_ media	D3_peso_ media	D4_peso_ media	
rô de Spearman	Score	Coeficiente de Correlação	1,000	,015	,473*	,094	-,912**
		Sig. (2 extremidades)	.	,942	,011	,633	,000
		N	28	28	28	28	28
D1_peso_ _media	Score	Coeficiente de Correlação	,015	1,000	,421*	-,330	,012
		Sig. (2 extremidades)	,942	.	,026	,086	,952
		N	28	28	28	28	28
D2_peso_ _media	Score	Coeficiente de Correlação	,473*	,421*	1,000	-,367	-,339
		Sig. (2 extremidades)	,011	,026	.	,055	,077
		N	28	28	28	28	28
D3_peso_ _media	Score	Coeficiente de Correlação	,094	-,330	-,367	1,000	-,132
		Sig. (2 extremidades)	,633	,086	,055	.	,502
		N	28	28	28	28	28
D4_peso_ _media	Score	Coeficiente de Correlação	-,912**	,012	-,339	-,132	1,000
		Sig. (2 extremidades)	,000	,952	,077	,502	.
		N	28	28	28	28	28

\*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Com base nestes resultados, e tendo em conta que estamos perante uma análise estática da distribuição dos pesos virtuais por cada uma das subdimensões do ICIL, podemos ainda dizer que em 2012 se regista uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a percentagem de peso atribuída à subdimensão 1 e à subdimensão 2 – o que vem, aliás, reforçar a complementaridade destas duas subdimensões na medida em que a um aumento dos pesos atribuídos à igualdade na ‘participação’ corresponde um aumento dos pesos alocados para a igualdade na ‘chefia e liderança’ (e vice-versa). Em relação ao processo de construção deste IC, e para concluir, resta dizer que os dados mostram que, em termos gerais, os países com uma *score* mais elevado tendem a apresentar pesos mais elevados na subdimensão 2 (‘chefia e liderança’) que, por sua vez, estão correlacionados de forma positiva com os pesos atribuídos à subdimensão 1 (participação das mulheres no mercado de trabalho) e pesos mais baixos nos indicadores relacionados com a subdimensão 4 (‘condições laborais’).

Outro aspeto importante é que o modelo usado neste estudo permite identificar as referências de aprendizagem dos países que têm potencial de melhoria no que toca à igualdade no mercado de trabalho dos países que não obtêm a *score* de 100%. A Grécia, por exemplo, tem como referências para aprendizagem a Letónia e a Eslovénia o que significa que pode procurar inspirar-se nesses países para definir ações e formular políticas que conduzam à diminuição do nível de desigualdade no mercado de trabalho.

Em relação a Portugal, é a Letónia que o modelo identifica como referência de aprendizagem.

Nos países desenvolvidos, como os da UE-28, não bastam níveis elevados de participação feminina para se presumir que existe igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, é necessário que essa participação seja acompanhada de igualdade salarial e de igualdade nos cargos de chefia e liderança e nas condições de trabalho. No ICIL, cada uma destas subdimensões é representada por indicadores chave que podem, contudo, assumir diferentes contribuições conforme se revele mais vantajoso para o país analisado.

De seguida comparam-se os resultados do ICIL com os resultados do GEI-W (EIGE, 2013, 2015) e do GGLMI (Castellano e Rocca, 2014, 2016) e cruzam-se esses dados com o quadro teórico de referência em matéria de igualdade laboral, nomeadamente com as principais abordagens que têm procurado estudar as causas (e as consequências) das desigualdades. É certamente um exercício que se reveste de primordial importância para uma reflexão mais alargada na tentativa de melhor compreender estas questões.

### 3.3 – ICIL vs. outros IC de (des)igualdade laboral e principais abordagens que têm vindo a estudar as causas das desigualdades

Na tabela 10 apresentam-se as posições que cada um dos países da UE-28 ocupa num hipotético *ranking* de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, considerando os resultados do ICIL, do GEI-W e do GGLMI. Na tabela estão contemplados todos os resultados disponíveis porque, apesar de 2012 ser o ano que mais nos interessa, o confronto dos resultados obtidos noutros períodos temporais e/ou noutras versões do mesmo IC pode ter potencial para enriquecer a análise.



**Tabela 10 - Ranking do ICIL, GEI-W e GGLMI**

Estado Membro da UE	Posição no ranking						
	ICIL	GEI-W	GEI-W	GEI-W (revisto)	GGLMI <sup>335</sup>	GGLMI (revisto)	GGLMI <sup>336</sup>
Letónia	1	11	26	14	9	19	2 (1-7)
Eslovénia	2	18	10	9	11	3	6 (2-23)
Finlândia	3	4	1	4	17	6	5 (5-11)
Lituânia	4	23	20	23	2	2	1 (1-7)
Croácia	5	27	—	26	—	—	—
Polónia	6	24	17	24	17	9	18 (9-19)
Suécia	7	1	3	1	14	6	4 (1-6)
França	8	15	12	15	11	13	19 (2-22)
Roménia	9	14	22	12	—	—	—
Bulgária	10	21	27	21	—	—	—
Dinamarca	11	2	2	2	11	4	8 (6-12)
Holanda	12	6	6	6	6	14	14 (9-14)
Reino Unido	13	5	4	5	6	16	15 (13-19)
Bélgica	14	19	13	18	3	12	14 (5-17)
Luxemburgo	15	9	14	10	21	26	26 (25-26)
Portugal	16	20	15	19	4	19	11 (7-19)
Itália	17	26	21	27	14	20	12 (10-20)
Eslováquia	18	28	19	28	22	22	21 (13-24)
Alemanha	19	12	7	11	6	10	16 (7-9)
Hungria	20	16	24	16	19	17	20 (16-21)
Irlanda	21	8	9	8	1	8	9 (7-18)
Espanha	22	18	18	17	4	12	17 (4-21)
Estónia	23	13	16	13	16	7	10 (10-15)
República Checa	24	25	8	25	26	25	25 (21-25)
Áustria	25	7	5	7	19	21	23 (15-24)
Malta	26	17	25	22	—	—	—
Chipre	27	3	11	3	25	23	25 (23-26)
Grécia	28	22	23	20	23	25	23 (20-24)
Ano em análise:	2012	2012	2010	2010	2007	2007	2012

Os dados da tabela 10 confirmam que a ordenação dos países varia consideravelmente conforme o IC utilizado, mesmo quando em causa estão apenas os IC mais recentes e desenhados especificamente para tratar esta temática no seio da UE. Por um lado, fica claro o impacto que a utilização de diferentes indicadores tem nos resultados mesmo

<sup>335</sup> Os resultados deste IC referentes ao ano de 2007 foram recalculados e publicados em Castellano e Rocca (2016) e as diferenças resultam, de acordo com as autoras, dos diferentes métodos de agregação dos dados usados nas duas análises e das atualizações dos dados (decorrentes das alterações entretanto registadas na base de dados do Eurostat).

<sup>336</sup> A terceira posição é ocupada pela Islândia, a sétima pela Noruega.

quando, pelo menos num plano teórico, o que se procura é aferir exatamente o mesmo fenómeno ou a mesma parcela da realidade. Este aspeto é evidente quando, em relação ao GEI-W, se comparam as posições ocupadas pelos países considerando exatamente o mesmo período temporal. De facto, em 2010, ocorrem mudanças significativas nas posições ocupadas por países como a República Checa (que desce 17 lugares), a Letónia (que sobe 12 lugares) e a Eslováquia (que desce 9 lugares) desencadeadas pela utilização de diferentes indicadores para aferir a ‘qualidade do trabalho’. Tal alteração, que decorreu da revisão do IC operada em 2016 (como tivemos oportunidade de ver na secção anterior), é suficientemente elucidativa da interferência das escolhas nos resultados finais. Por outro lado, e considerando agora o ano de 2007, a revisão de que o GGLMI foi alvo em 2016 mostra também como os processos de agregação e de atualização dos dados afetam os resultados e o posicionamento dos países.

Neste cenário, não é de estranhar que quando se compara o ICIL com outros indicadores compostos – supostamente desenhados para aferir a mesma parcela da realidade no mesmo período temporal – os resultados não sejam coincidentes. Confrontando os resultados do ICIL com os do GEI-W, referentes ao ano 2012, as diferenças encontradas nas posições ocupadas por países como a Croácia (27º vs. 5º), a Lituânia (23ª vs. 4º), o Reino Unido (5º vs. 13º), o Chipre (3º vs. 27º) ou a Áustria (7º vs. 25º) são bastante grandes e bem reveladoras das discrepâncias entre os dois IC. Não obstante as diferenças nas escolhas de que demos conta anteriormente, nomeadamente em termos de indicadores, objetivos traçados ou abordagens metodológicas usadas na sua construção, a verdade é que ambos procuram traçar um quadro geral do mesmo fenómeno, no mesmo período temporal e no mesmo conjunto de países, e talvez fosse expectável que houvesse uma maior conformidade nos resultados: mas, como é possível verificar na tabela 10, não há um único país que ocupe exatamente a mesma posição nos dois *rankings* apresentados. Todavia, entre os resultados do ICIL e os do GGLMI, parece haver uma maior conformidade. Não descurando que o conjunto de países estudados por Castellano e Rocca (2016) apresenta algumas dissemelhanças em relação ao analisado neste trabalho<sup>337</sup>, as diferenças no posicionamento dos países parecem menos pronunciadas. A Bélgica e a Hungria, por exemplo, ocupam exatamente as mesmas posições quer no ICIL quer no GGLMI e, por outro lado, tendo em conta que

---

<sup>337</sup> O trabalho publicado por Castellano e Rocca inclui países como a Noruega e a Islândia mas não integra Malta, Bulgária, Roménia e Croácia (Castellano e Rocca, 2016).

as autoras do GGLMI apresentam um intervalo de confiança onde pode, hipoteticamente, cair o posicionamento de cada país no *ranking*, há a registrar similitudes assinaláveis entre os dois IC pois, quando determinado através do ICIL, o posicionamento de um conjunto significativo de países (treze países)<sup>338</sup> coincide com o intervalo proposto para esses países em Castellano e Rocca (2016) – como se pode comprovar através da tabela 10. Destaque-se, nomeadamente, a posição da Letónia que ocupa a primeira posição no ICIL e a segunda no GGLMI (inserida no intervalo de confiança 1-7); da Eslovénia, que ocupa a segunda posição no ICIL e a sexta no GGLMI (e cujo intervalo de confiança se situa entre a 2.<sup>a</sup> e a 23.<sup>a</sup> posição no GGLMI) e da Lituânia que ocupa o quarto lugar no ICIL e a primeira posição no GGLMI, num intervalo de confiança que vai da primeira à sétima posição.

Tendo em conta o quadro até agora apresentado, fica claro que a comparação de diferentes índices é um processo difícil e problemático. Por outro lado, tornam-se também evidentes as dificuldades em comparar os resultados do mesmo indicador composto em diferentes períodos temporais. A importância relativa atribuída a cada variável ou componente do índice, as mudanças nos indicadores ou componentes ou os diferentes métodos de agregação dos dados são alguns fatores críticos que facilmente concorrem para as diferenças produzidas nos resultados e as similitudes, quando existem, devem elas próprias ser analisadas com cautela, tendo em conta que, em determinadas circunstâncias, as *scores* de diferentes IC não são comparáveis. Booyesen (2002: 143), a este propósito, argumenta que “diferentes índices não podem ser significativamente comparados, nem no espaço nem no tempo, dadas as suas diferenças no conteúdo e na metodologia” (Booyesen, 2002: 143)<sup>339</sup>. O mesmo autor sugere, contudo, uma forma de contornar ou minimizar as limitações daí decorrentes:

a prática padrão para comparar indicadores compostos, com outros índices ou com indicadores individuais, é comparar as diferenças na ordenação dos países em diferentes índices e/ou indicadores (Booyesen, 2002: 143)<sup>340</sup>.

---

<sup>338</sup> Se o mesmo exercício for feito comparando os resultados do GEI-W e do GGLMI verifica-se que apenas o posicionamento de nove países no GEI-W coincide com o tal intervalo de confiança apresentado pelas autoras do GGLMI.

<sup>339</sup> Tradução livre da autora. No original: “different indices cannot be meaningfully compared, neither across space nor across time, given differences in content and methodology” (Booyesen, 2002: 143).

<sup>340</sup> Tradução livre da autora. No original: “The standard practice in comparing composite indices, either with other indices or with individual indicators, is one of comparing the differences in the rankings nations achieve on different indices and/or indicators” (Booyesen, 2002: 143).

Dadas as características desta análise, foi exatamente este o procedimento que se adotou, baseado, portanto, na análise comparativa da posição dos países no *ranking* nos vários IC e não das *scores* de cada um dos índices propriamente dito.

Como complemento a esta análise, no quadro 18 dá-se conta da posição que cada país ocupa em termos de ordenação no ICIL e da correspondente classificação em termos de estado de bem-estar e de regime de sexo/género, tendo em conta o quadro teórico apresentado na revisão da literatura.

**Quadro 18 – *Ranking* do ICIL vs. tipologias de Estado de bem-estar social e regimes de sexo/género<sup>341</sup>**

Estado Membro da EU	Posição no <i>ranking</i>	Classificação do Estado de bem-estar social e do regime de sexo/género			
	ICIL	Esping-Andersen	Korpi	Walby	Cho
Finlândia	3	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Moderado
Suécia	7	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Forte
França	8	Conservador	Suporte familiar		Moderado
Dinamarca	11	Social-democrata	Duplo rendimento	Social-democrata	Forte
Holanda	12	Conservador	Suporte familiar		Moderado
Reino Unido	13		Orientação mercado	Mix	Moderado
Bélgica	14		Suporte familiar		Limitado
Portugal	16				Moderado
Itália	17	Conservador	Suporte familiar		Fraco
Alemanha	19	Conservador	Suporte familiar		Limitado
Irlanda	21		Suporte familiar	Neoliberal	Moderado
Espanha	22				Fraco
Áustria	25	Conservador	Suporte familiar		Limitado
Grécia	28				Fraco
Ano:	2012	1990	2009	2009	2014

No que concerne aos resultados apresentados no quadro 18, percebe-se que há uma predominância dos estados ‘conservadores’ e ‘de suporte familiar’ na base da tabela mas, pela quantidade de exceções e pelos motivos já explicitados, seria arriscado afirmar que, em termos laborais, a igualdade tende a ser menor nesta tipologia de países.

<sup>341</sup> No quadro foram apenas incluídos os países para os quais se encontrou no quadro teórico analisado pelo menos uma indicação da sua classificação como Estado de bem-estar social ou regime de sexo/género.

Atente-se, por exemplo, na situação paradigmática da Irlanda que, apesar de ser geralmente apontada na literatura como um dos países onde se espera maior nível de desigualdade (classificado como neoliberal por Walby e ‘de suporte familiar’ por Korpi<sup>342</sup>), ocupa a nona e a oitava posição no GEI-W de 2012 e 2010, respetivamente, e surge inclusive em primeiro lugar no GGLMI. No ICIL, todavia, surge em 21º lugar. Além disso, tendo em conta o quadro teórico anteriormente apresentado, era expectável que os países nórdicos – como a Suécia, a Finlândia e a Dinamarca – ocupassem as posições cimeiras dos vários IC – inclusive do ICIL – o que, de um modo geral, também não se verifica<sup>343</sup>. Por outro lado, países como a Letónia, Eslovénia e Lituânia, ao não serem contempladas nos trabalhos apresentados (pelo menos tanto quanto nos foi possível apurar), deixam em aberto um conjunto de possibilidades que, em concomitância com as incongruências entre o quadro teórico de referência e os resultados decorrentes da análise dos dados, evidenciam a necessidade premente de continuar a estudar esta problemática. Apesar de se verificar que a igualdade entre mulheres e homens no MT têm vindo a ser contemplada na generalidade das correntes que propõem e caracterizam diferentes tipologias de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género, constatou-se que são normalmente incorporados diferentes indicadores de desigualdade nas análises, o que não só inviabiliza uma análise mais aprofundada da temática da desigualdade laboral à luz das tipologias propostas na literatura, como não permite apurar em que medida as diferentes políticas públicas, que supostamente caracterizam cada tipologia, podem moldar ou ajudar a moldar os padrões de desigualdade havidos no MT.

### 3.4 – ICIL: Resultados da análise longitudinal (2008-2013)

Um índice que permita analisar dados de vários anos, mantendo os mesmos indicadores, talvez ajude a melhorar o nosso entendimento sobre estas questões pelo que se optou por recalcular o ICIL para todos os anos do período 2008-2013. Ao clarificar e contextualizar os resultados do ICIL de 2012, este exercício não só facilita a análise da trajetória seguida em matéria de igualdade laboral por alguns dos países periféricos da UE-28 mais afetados pela crise económica e financeira de 2008 – nomeadamente Portugal, Irlanda, Itália, Grécia e Espanha – como também ajuda a esclarecer porque é

---

<sup>342</sup> Posteriormente, como vimos, usando dados de 2010, a Irlanda foi reclassificada (Korpi *et al.*, 2013).

<sup>343</sup> Esta questão será retomada e analisada adiante.

que, entre os países nórdicos, apenas a Finlândia surge nos três lugares cimeiros do ICIL em 2012 ou, ainda, a sustentar as posições de países como a Letónia e a Eslovénia que, para já, não deixam de ser algo surpreendentes. Os resultados obtidos são apresentados, sob a forma de *ranking*, na tabela 11.

**Tabela 11 – Ranking dos países de acordo com os resultados do ICIL (2008-2013)**

<b>Rank.</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
1	Suécia	Suécia	Letónia	Letónia	Letónia	Letónia
2	Letónia	Letónia	Suécia	Eslovénia	Eslovénia	Eslovénia
3	Eslovénia	Eslovénia	Eslovénia	Lituânia	Finlândia	Finlândia
4	Lituânia	Lituânia	Finlândia	Polónia	Lituânia	Lituânia
5	Finlândia	Finlândia	Roménia	Suécia	Croácia	França
6	Roménia	Roménia	Polónia	Finlândia	Polónia	Suécia
7	Bulgária	Bulgária	Lituânia	Bulgária	Suécia	Polónia
8	Hungria	Polónia	Bulgária	França	França	Croácia
9	Eslováquia	Dinamarca	Eslováquia	Roménia	Roménia	Bulgária
10	Dinamarca	Croácia	Dinamarca	Dinamarca	Bulgária	Roménia
11	Croácia	Eslováquia	Bélgica	Bélgica	Dinamarca	Dinamarca
12	Polónia	Hungria	França	Croácia	Holanda	Bélgica
13	França	França	Croácia	Reino Unido	Reino Unido	Holanda
14	Reino Unido	Reino Unido	Hungria	Holanda	Bélgica	Eslováquia
15	Estónia	Bélgica	Reino Unido	Irlanda	Luxemburgo	Reino Unido
16	Portugal	Holanda	Irlanda	Portugal	Portugal	Portugal
17	Bélgica	Irlanda	Portugal	Luxemburgo	Itália	Luxemburgo
18	Alemanha	Portugal	Itália	Eslováquia	Eslováquia	Hungria
19	Luxemburgo	Alemanha	Holanda	Itália	Alemanha	Irlanda
20	Itália	Estónia	Luxemburgo	Estónia	Hungria	Alemanha
21	Holanda	Espanha	Espanha	Alemanha	Irlanda	Itália
22	Espanha	Itália	Estónia	Hungria	Espanha	Espanha
23	Irlanda	Luxemburgo	Alemanha	Espanha	Estónia	Rep. Checa
24	Rep. Checa	Áustria	Rep. Checa	Rep. Checa	Rep. Checa	Estónia
25	Áustria	Rep. Checa	Áustria	Áustria	Áustria	Áustria
26	Malta	Malta	Malta	Malta	Malta	Malta
27	Chipre	Chipre	Grécia	Chipre	Chipre	Chipre
28	Grécia	Grécia	Chipre	Grécia	Grécia	Grécia

Obs. 1: Modelo DEA-BoD, orientação *input*, super-eficiência (8 *outputs* e 1 *input*), calculado com o EMS, versão 1.3. Obs. 2: As restrições foram definidas com base nos valores médios 2008-2013, foram definidos limites de peso de cada subdimensão e um limite mínimo de 3% para os indicadores individuais. Obs.3: Os países assinalados apresentam taxas de eficiência de pelo menos 100% (fundo preenchido).

Contemplando este período de análise, mais alargado, os resultados do ICIL denotam oscilações significativas na posição ocupada pelos diferentes países nos últimos anos e ajudam, efetivamente, a compreender melhor o posicionamento de alguns Estados-Membros no *ranking* de 2012. A Suécia, por exemplo, que em 2008 e 2009 liderava em termos de igualdade no mercado de trabalho – ocupava o primeiro lugar – registou uma queda acentuada da sua posição, passando em 2012 para sétimo lugar e em 2013 para sexto. Já a Dinamarca, numa trajetória marcada por avanços e recuos, desceu um lugar no *ranking* de 2008 para 2012, fixando-se na 11<sup>a</sup> posição e mantendo essa posição em 2013. A Finlândia, que em 2008 ocupava a quinta posição, continua a manter-se nos lugares cimeiros da tabela e em 2012 subiu para a terceira posição, ocupando o mesmo lugar em 2013 (apesar de em 2011 a sua posição ter caído para sexto lugar).

As transformações operadas no posicionamento destes países nos anos mais recentes, usualmente tidos como referência e usados como *benchmarks* em matéria de igualdade entre mulheres e homens, revelam a necessidade de aprofundar estas questões. Se, por um lado, elas podem ser fruto do agravamento da situação das mulheres no mercado de trabalho neste conjunto particular de países, por outro lado, podem apenas refletir uma melhoria global nos restantes países. Retomar os dados originais para clarificar esta situação constitui, neste caso, uma alternativa exequível e porventura facilitadora da análise da evolução concreta destes países no período temporal em estudo. Vejamos a situação da Suécia. Entre 2008 e 2012, os valores dos indicadores simples para as mulheres mostram que a situação das mulheres suecas melhorou em praticamente todas as frentes contempladas na análise (as melhorias só não se verificam relativamente aos indicadores MOD – que passou de 27% para 26% – e TDL D – que passou de 0,7% para 1,3%). Além disso, quando se comparam os valores da igualdade – calculados nos termos anteriormente descritos – de 2008 com os de 2012 percebe-se que há uma melhoria geral: os níveis de igualdade aumentam em todos os indicadores. Quer isto dizer, por exclusão de partes, que a queda da Suécia no *ranking* não decorre de um agravamento da desigualdade a nível interno mas sim de um incremento mais forte da igualdade laboral entre mulheres e homens noutros países. Também na Dinamarca os níveis de igualdade aumentaram em todos os indicadores mas quando se procede à comparação da situação das mulheres em 2008 e 2012 considerando os valores dos indicadores simples denota-se um agravamento da sua situação em termos de participação no mercado de trabalho (a TEFTE caiu de 63,8% para 59,5%), em termos

de ‘liderança empresarial’ (a percentagem de mulheres empregadoras desceu de 6,4% para 5,9%) e ainda em termos de condições laborais (a TDLD passou de 0,5% para 2,1%). Quer isto dizer que o aumento da igualdade registado nestes indicadores reflete um agravamento da situação dos homens que suplanta o registado para as mulheres – no entanto este aspeto não é capturado pelo ICIL e, portanto, não pode ser este agravamento que justifica a descida da Dinamarca no *ranking*. Esta é uma questão importante e que deve ser objeto de reflexão. Mas, no caso em apreço e por agora, importa apenas ressaltar que, não obstante os indicadores de igualdade terem melhorado neste país de 2008 para 2012, a descida da Dinamarca no *ranking* resulta de melhorias mais substanciais nos indicadores de outros países (à semelhança do sucedido com a Suécia).

Em relação à Finlândia, verifica-se que subiu duas posições entre 2008 e 2012, apesar de em 2011 estar na posição mais baixa que ocupou no período em análise (6.º lugar). Sobre este país, há a notar a melhoria registada no nível de igualdade de todos os indicadores, à exceção da ‘liderança empresarial’ onde ocorreu uma diminuição de aproximadamente 0,70pp. Contudo, quando se compara a situação das mulheres nestes dois períodos temporais verifica-se que, à semelhança da Dinamarca, ocorreu igualmente um decréscimo na TEFTE (que passou dos 63,8% em 2008 para os 62,6% em 2012), na TDLD (que aumentou de 1,1% para 1,2%) e na percentagem de mulheres empregadoras (que passou de 2,1% em 2008 para 2% em 2012).

Em síntese, nestes três países, os níveis de igualdade entre mulheres e homens aumentaram entre 2008 e 2012, apesar deste aumento nem sempre coincidir com uma melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho. Quer isto dizer que as oscilações negativas no posicionamento dos países nórdicos (sobretudo no caso da Suécia e também da Dinamarca) decorre provavelmente das melhorias registadas noutros países e não propriamente de um agravamento interno da desigualdade – verifica-se, de qualquer modo, que há atualmente outros países que conseguem maiores níveis de igualdade laboral e, portanto, são esses países que devem ser tidos como referência de aprendizagem e estudados enquanto tal.

À semelhança do sucedido com a Suécia, que desceu seis posições no *ranking*, a Hungria, a Eslováquia e a Estónia sofreram também uma queda acentuada nos seus níveis relativos de igualdade laboral entre 2008 e 2012 (desceram 12, 9 e 8 posições, respetivamente). Mas, por outro lado, países como a Holanda, a Polónia, a Croácia e a



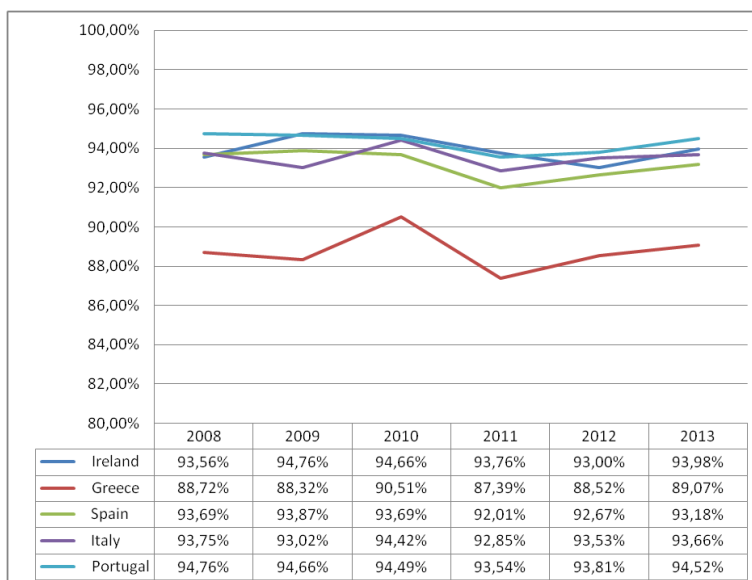
França apresentam uma trajetória nitidamente em sentido oposto, registrando-se uma melhoria muito significativa das suas posições no decurso dos mesmos 5 anos. A Holanda subiu nove lugares, a Polónia e a Croácia (ex-república jugoslava) seis e a França cinco. A Lituânia, Portugal, Espanha, Republica Checa, Áustria, Malta, Chipre e Grécia detêm em 2012 exatamente as mesmas posições que detinham em 2008 e estes últimos 5 países (Republica Checa, Áustria, Malta, Chipre e Grécia) tendem a manter-se invariavelmente na base da tabela, registando as piores pontuações do ICIL ao longo de todo o período em análise.

No entanto, o uso dos *rankings* neste tipo de análise dinâmica acaba por apresentar algumas limitações em determinados aspetos, como aliás, seria de esperar. A Dinamarca, por exemplo, apesar de ter descido uma posição de 2011 para 2012 até melhorou a sua taxa relativa de *performance* nesse mesmo período o que significa que apesar de se aproximar da fronteira (100%) houve outros países que se aproximaram mais e, portanto, conseguem um posicionamento mais favorável em matéria de igualdade laboral. À semelhança do sucedido noutros estudos que procuram analisar os resultados de IC, também aqui encontramos algumas das limitações típicas deste tipo de análise pelo que, como alerta Booyesen (2002), é importante que seja exercida muita prudência na interpretação dos resultados de IC e da sua evolução ao longo do tempo.

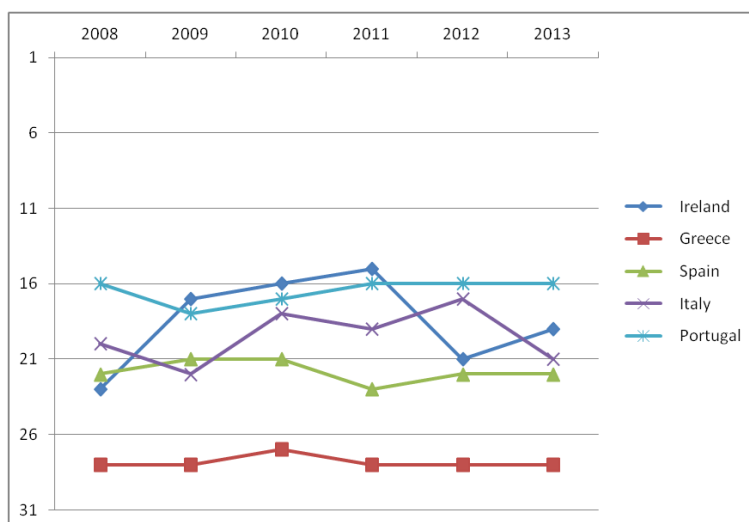
Uma breve nota para, neste contexto, destacar ainda os resultados de alguns países, sobretudo do sul da Europa, fortemente afetados pela crise económica e financeira de 2008 e que foram sujeitos a intervenções externas que desencadearam a implementação de medidas de austeridade muito severas, com consequências devastadoras especialmente no mercado de trabalho. Como mostra o gráfico 1, as trajetórias deste conjunto de países não são uniformes. Entre 2008 e 2009 há uma descida dos níveis relativos de igualdade na Itália, em Portugal e na Grécia (a Itália e Portugal descem duas posições no *ranking* e a Grécia mantém o último lugar, piorando a sua *score*) enquanto a Irlanda sobe 6 posições no *ranking* e a Espanha sobe uma posição. Em 2012, Portugal, Espanha e Grécia retomam as mesmas posições que detinham em 2008, mantendo exatamente os mesmos lugares em 2013. Já a Irlanda, entre subidas e descidas, consegue um posicionamento mais favorável em 2013 do que aquele que registava em 2008, ao contrário da Itália que vê a sua posição cair 4 lugares entre 2012 e 2013 (mas que perde apenas um lugar quando se considera o período 2008-2012). Com base numa análise da evolução das posições destes países no *ranking*, aparentemente, não existe

um comportamento padrão que fundamente conclusões sobre o impacto da crise na igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho deste conjunto particular de países mas é preciso analisar com cuidado o progresso registado nos vários indicadores para chegar a conclusões mais robustas.

**Gráfico 1 – Evolução entre 2008 e 2013 dos resultados de Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha em matéria de igualdade laboral (score)**



**Gráfico 2 – Evolução entre 2008 e 2013 dos resultados de Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha em matéria de igualdade laboral (posições no ranking)**



Tendo em conta que a igualdade está a ser medida em termos relativos, as diferentes trajetórias e/ou as alterações dos países no *ranking* geral podem ocultar, por essa via, eventuais similitudes difíceis de captar através dos resultados finais do ICIL ou pela simples análise do posicionamento dos países no *ranking*. Para tentar compreender melhor esta questão analisámos de forma mais criteriosa os resultados e os indicadores

relativos a cada um destes países. Dessa análise é possível concluir que, neste conjunto de países, entre 2008 e 2012, os níveis de igualdade entre mulheres e homens aumentaram em praticamente todos os indicadores, à exceção dos salários, ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’ e ‘taxa de desemprego de longa duração (TDLD)’: os níveis de igualdade salarial desceram significativamente na generalidade dos países; os níveis de igualdade no indicador ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’ desceram na Grécia, Espanha, Itália e subiram em Portugal e Irlanda (a Grécia é o único país onde, de um modo geral, os níveis de igualdade na TDLD desceram – entre os homens, de 2008 para 2012, o aumento na TDLD foi de 10% mas para as mulheres esse aumento foi ainda superior, atingindo os 11,4%). Por outro lado, retomando os dados originais desagregados por sexo é possível analisar a evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho em cada país. A análise do período 2008-2012, permite concluir que:

- 1) em relação à participação feminina no mercado de trabalho:
  - a. a taxa de emprego feminina, medida em equivalentes de tempo inteiro, diminuiu nos cinco países (Irlanda desceu 5,2%, a Grécia 7,1%, a Espanha 4,6%, a Itália 0,8% e Portugal 4,5%);
  - b. a ‘duração da vida de trabalho’ aumentou na Grécia, Espanha, Itália e Portugal (só diminuiu na Irlanda).
- 2) sobre a ‘chefia e liderança’:
  - a. a percentagem de mulheres nos ‘membros dos órgãos de decisão’ aumentou em todos os países;
  - b. em relação ao indicador ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’, só aumentou a representação das mulheres nestes cargos em Portugal e na Irlanda (aumentos pequenos, que não foram além dos 2% em Portugal e de 1% na Irlanda);
  - c. a taxa de mulheres empregadoras desceu em todos os países (à exceção da Irlanda, que manteve exatamente a mesma percentagem).
- 3) aumentou o diferencial salarial em todos os países (desconhece-se a evolução na Grécia, dado não ter dados disponíveis para 2012);
- 4) a respeito das condições laborais:

- a. a percentagem de mulheres com ‘contratos de termo fixo’, reduziu em todos os países, à exceção da Irlanda onde aumentou<sup>344</sup>;
- b. a ‘taxa de desemprego de longa duração’ aumentou consideravelmente em todos os países (este aumento regista-se tanto para as mulheres como para os homens).

Fica claro, portanto, que aumentos globais no nível de igualdade dos indicadores podem não coincidir com uma melhoria efetiva da situação das mulheres no mercado de trabalho. A Grécia, por exemplo, entre 2008 e 2012, aumentou a igualdade entre mulheres e homens na ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’, que passou dos 71,4% para os 80%. No entanto, este aumento ocorre em concomitância com um claro agravamento da situação profissional dos homens e das mulheres trabalhadoras – a ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’ desceu 15,7pp para os homens e 7,10pp para as mulheres no período de quatro anos. A situação é idêntica também em Espanha, Itália, Portugal e Irlanda. De facto, neste conjunto de países da UE, o retrocesso a que foi sujeita a generalidade da classe trabalhadora parece ter-se traduzido num maior equilíbrio entre mulheres e homens, notório em indicadores como a ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’.

As desigualdades salariais também aumentaram no período 2008-2012 e, em termos globais, as mulheres tendem a permanecer mais expostas à precariedade laboral neste conjunto de países: além da incidência do trabalho a tempo parcial ser mais elevado entre elas, estão mais expostas ao desemprego de longa duração e aos contratos de termo fixo (nestes indicadores, o aumento dos níveis de igualdade, quando ocorre, surge num contexto de agravamento da situação das mulheres que, contudo, é suplantado por uma maior erosão das condições de trabalho dos homens – é o que sucede, por exemplo, com o aumento da igualdade na ‘taxa de desemprego de longa duração’). De qualquer modo, registam-se alguns progressos em indicadores como a taxa de mulheres em ‘membros dos órgãos de decisão’, que aumentou nos 5 países.

Analisar simultaneamente todas estas variáveis não é um exercício simples mas, de qualquer modo, esta breve reflexão permite perceber um agravamento da situação

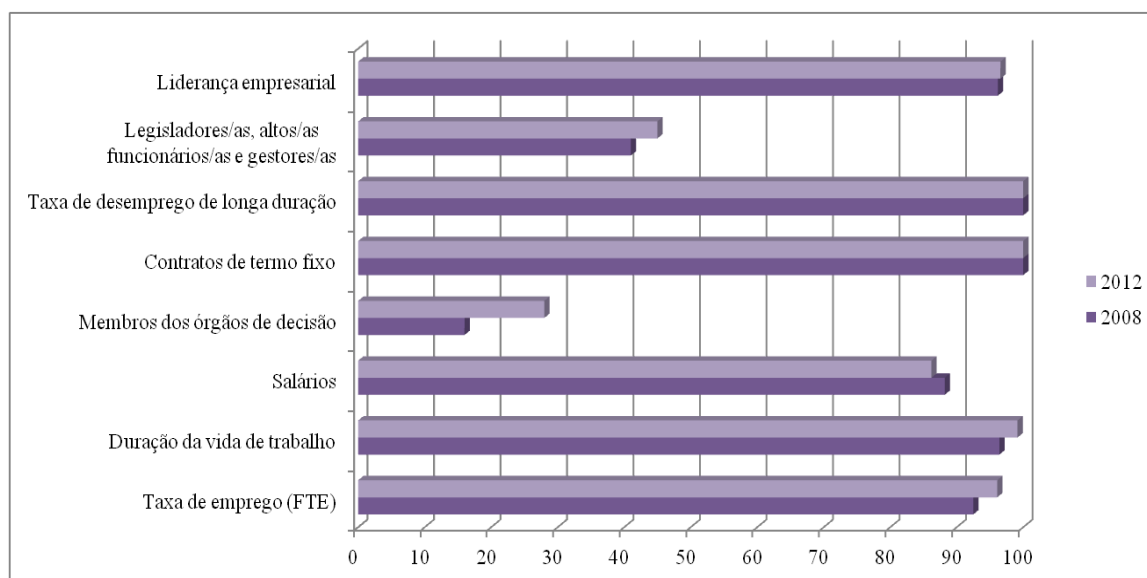
---

<sup>344</sup> Em Portugal, em 2012, a percentagem de ‘contratos de termo fixo’ é mais elevada para os homens do que para as mulheres – 20,90% para os homens vs. 20,50% para as mulheres – o que significa que, neste indicador, no conjunto dos países analisados (Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha), apenas em Portugal as mulheres estão menos expostas do que os homens ao trabalho temporário.

laboral das mulheres neste conjunto específico de países entre 2008 e 2012 que ocorre em concomitância com um aumento da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Os resultados parecem, portanto, ir de encontro aos resultados dos estudos mais recentes que têm sido conduzidos sobre esta temática (Ferreira, 2014; Barry e Conroy, 2014; Karamessini e Rubery, 2014; Jordão, 2015). A literatura argumenta que o aumento da igualdade em cenários de crise e austeridade pode resultar sobretudo da degradação das condições de trabalho dos homens e não propriamente da melhoria da situação laboral das mulheres. O aumento da igualdade pode ocorrer, por conseguinte, num cenário em que todos ficam pior e esta é uma questão particularmente relevante para compreender as melhorias, mesmo que pontuais, nas posições ocupadas no ICIL pelos países da Eurozona mais afetados pela crise global de 2008 e pelas subsequentes medidas de austeridade (Portugal, Irlanda, Itália, Grécia, Espanha).

Outro aspeto a salientar é a nítida consolidação da Letónia (país báltico) e da Eslovénia (ex-república jugoslava) nos lugares cimeiros do *ranking* nos últimos anos; estes dois países ocupam, respetivamente, a primeira e a segunda posição em 2011, 2012 e 2013. Centremo-nos primeiro na situação da Letónia.

**Gráfico 3 – Níveis de igualdade na Letónia (2008-2012)**

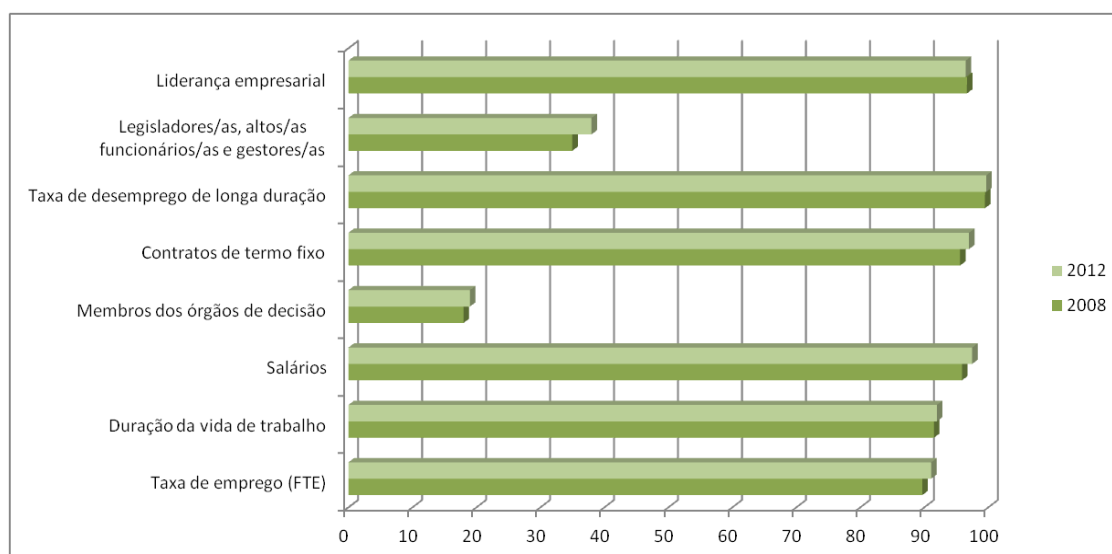


Como é visível no gráfico 3, são inequívocos os progressos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho neste conjunto de indicadores entre 2008 e 2012: a igualdade aumentou em todos os indicadores, à exceção do diferencial salarial.

Quando restringimos a análise às mulheres, comparando os dados de 2008 com os de 2012, percebe-se que estes aumentos nos níveis de igualdade, mais uma vez, não decorrem sempre da melhoria da sua situação no mercado de trabalho. Por um lado, houve um decréscimo significativo na ‘taxa de emprego em FTE’ (-5,20pp) e a ‘duração da vida de trabalho’ também reduziu (-0,1pp). As mulheres passaram a estar mais expostas aos ‘contratos de termo fixo’ (+1,3pp) e ao ‘desemprego de longa duração’ (+4,9pp). Não obstante estes agravamentos, no que respeita ao acesso a cargos de chefia e liderança o balanço é bastante positivo uma vez que houve progressos em todos os indicadores: aumentou a percentagem de mulheres em ‘órgãos de decisão’, as ‘legisladoras, altas funcionárias e gestoras’ e a percentagem de empregadoras também aumentou. Resumindo, apesar do aumento da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, a situação das mulheres trabalhadoras agravou-se no período 2008-2012 em três dimensões (participação, salários e condições laborais) – o que significa que, por um lado, a situação das mulheres apenas melhorou em matéria de acesso a cargos de chefia e liderança e, por outro lado, a deterioração da situação laboral dos homens no período em análise foi consideravelmente superior à registada para as mulheres.

Em termos de igualdade, e à semelhança da Letónia, a Eslovénia apresenta também progressos assinaláveis (gráfico 4), sendo neste caso a ‘liderança empresarial’ o único indicador onde não se registam melhorias (diminuiu 0,20pp entre 2008 e 2012). No entanto, e uma vez mais à semelhança da Letónia, também neste país se verifica que os avanços registados em matéria de igualdade no mercado de trabalho nem sempre refletem progressos na posição das mulheres quando comparamos a posição detida em 2008 com a posição de 2012. Houve retrocessos inequívocos na ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’ (-3,8pp), na ‘duração da vida de trabalho’ (-0,3pp) e na ‘taxa de desemprego de longa duração’ (+2,3pp).

**Gráfico 4 – Evolução dos níveis de igualdade na Eslovénia entre 2008 e 2012**



Curiosamente, em termos desagregados, verifica-se que houve um aumento da percentagem das mulheres empregadoras (o que significa que o decréscimo da igualdade registado no empreendedorismo decorre de uma melhoria mais expressiva para os homens no indicador), acompanhado por um aumento da representação feminina nos órgãos de decisão e na taxa de ‘legisladoras, altas funcionárias e gestoras’. Em matéria salarial, ao contrário do sucedido na Letónia, na Eslovénia houve uma diminuição assinalável das desigualdades entre mulheres e homens.

Considerando que a Letónia é o Estados-Membros que o modelo BoD identifica como referência para aprendizagem para um maior número de países da UE-28 em matéria de igualdade laboral, no próximo capítulo procurar-se-á enquadrar e contextualizar de forma mais aprofundada os resultados alcançados por este país. A Eslovénia, apesar de também ser identificada como referência de aprendizagem, é-o para um menor número de países (e, além disso, como vimos, os resultados da Letónia são mais consistentes quando se usam diferentes valores de  $k$  na formulação das restrições – daí se optar pela análise de situação da Letónia).

Assinale-se, todavia, desde já, que o facto de estes países ocuparem as posições cimeiras do ICIL não significa necessariamente que a plena igualdade tenha sido alcançada. Estamos a medir a igualdade em termos relativos e na verdade, como a análise dos indicadores desagregados por sexo deixa transparecer, há ainda um longo caminho a percorrer também nestes países.

De qualquer modo, pelo exposto, é possível sintetizar a trajetória seguida pelos países da UE-28, em matéria de igualdade laboral, no período 2008-2013, em quatro pontos essenciais:

- 1) em termos relativos, a igualdade tem vindo a diminuir em alguns dos países mais desenvolvidos da UE-28, como a Suécia (1-6)<sup>345</sup>;
- 2) em relação ao grupo de países da Eurozona que enfrentaram os maiores desafios em termos de ajustamento verificou-se não existir uma trajetória padronizada em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho pelo que o impacto da crise não se fez sentir de forma uniforme neste conjunto de países: Portugal, Espanha e Grécia mantêm em 2012 a mesma posição que ocupavam em 2008 e a Irlanda consegue um posicionamento ligeiramente mais favorável, ao contrário da Itália que desce no *ranking*. A análise individual dos diferentes indicadores (que permitem medir a desigualdade e a situação das mulheres em diferentes períodos temporais) em cada um destes países desnuda alguns paradoxos: por um lado, em termos globais, assistiu-se ao aumento da igualdade entre mulheres e homens mas, por outro lado, esse aumento ocorreu em simultâneo com o agravamento das condições de trabalho das mulheres e dos homens, afetando, portanto, toda a classe trabalhadora;
- 3) os países que se situam nos lugares cimeiros do *ranking* (Letónia e Eslovénia) e os que se encontram na base da tabela (República Checa, Áustria, Malta, Chipre e Grécia) mantêm praticamente inalterada a sua posição nos últimos anos;
- 4) a Letónia e a Eslovénia são identificados como os Estados-Membros da União Europeia que, em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, devem servir de referência de aprendizagem para os restantes países considerados na análise.

Os resultados do ICIL, além das similitudes com os resultados do GGLMI de que já se deu conta, parecem também ir de encontro com os resultados obtidos noutros estudos. Em 2005, Augusto Lopez-Claros e Saadia Zahidi, ao desenvolverem um estudo para o

---

<sup>345</sup> Recorde-se que, como vimos, tal não significa necessariamente que tenha ocorrido um agravamento interno dos níveis de igualdade na Suécia.



Fórum Económico Mundial, procuraram medir o *gap* no empoderamento das mulheres em termos globais (Lopez-Claros e Zahidi, 2005). A participação económica, medida recorrendo a cinco indicadores relacionados com o mercado de trabalho (desemprego, desemprego jovem, rendimentos, taxa de atividade económica e igualdade salarial (*cf.* Lopez-Claros e Zahidi, 2005: 17)<sup>346</sup> foi uma das componentes integradas no estudo e permitiu apurar que alguns países bálticos apresentavam já nessa altura bons resultados no campo laboral, suplantando inclusive algumas das nações mais ricas da OCDE. A respeito dos resultados finais do índice que criaram, referiam os autores:

os países de rendimento elevado, como os da OCDE, fizeram grandes progressos ao longo do último meio século na remoção de alguns preconceitos de género, mas continuam a apresentar disparidades significativas nas oportunidades apresentadas aos homens e às mulheres no local de trabalho e no campo político. Sem surpresa, os cinco primeiros lugares são ocupados por países nórdicos, caracterizados por sociedades fortemente liberais, pela proteção dos direitos das minorias e sistemas de segurança social abrangentes. Embora as mulheres nesses países tenham claramente acesso a um conjunto mais amplo de oportunidades educacionais, políticas e de trabalho e desfrutem de um padrão de vida mais elevado do que as mulheres noutras partes do mundo, é interessante notar que as taxas de participação económica em alguns destes países não são necessariamente as mais altas do mundo [...] (Lopez-Claros e Zahidi, 2005: 10)<sup>347</sup>.

De facto, em relação ao mercado de trabalho, a Letónia, por exemplo, apresentava resultados ligeiramente melhores do que a Suécia – apesar de a Suécia ficar claramente melhor posicionada no *ranking* global quando se consideravam simultaneamente os cinco subdomínios usados para aferir o empoderamento feminino.

Os resultados obtidos pelos países bálticos parecem, contudo, não ser objeto de grande atenção nesse estudo e, ao longo de todo o relatório, apenas se lhes encontra uma referência:

Várias economias da Europa de Leste e em transição posicionam-se bem, aparecendo no top 25. Isto não é muito surpreendente, considerando que esses países subscreveram por um longo período da história recente uma ideologia socialista que, embora nominalmente, encorajou uma noção de igualdade “mulher-trabalhadora” na qual as mulheres tinham de fazer tudo:

---

<sup>346</sup> Neste estudo não é fornecida informação detalhada sobre a forma como são tratadas as variáveis nem sobre as opções tomadas ao longo do processo de construção do IC.

<sup>347</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] while high income countries, such as those in the OECD, have made great progress over the past half century in removing some fundamental gender biases, they continue to display significant disparities in the opportunities presented to men and women in the workplace and in the political realm. Not surprisingly, the top five places are occupied by Nordic countries, characterized by strongly liberal societies, protection of minority rights and comprehensive welfare systems. While women in these countries clearly have access to a wider spectrum of educational, political and work opportunities and enjoy a higher standard of living than women in other parts of the world, it is interesting to note that the rates of economic *participation* in some of these countries are not necessarily the highest in the world [...]” (Lopez-Claros e Zahidi, 2005: 10).

todo o trabalho dentro de casa, enquanto, ao mesmo tempo, participavam na indústria e em todas as profissões. Os casos mais notáveis são a Letónia (11), a Lituânia (12) e a Estónia (15), sendo que os dois primeiros estão à frente da França (13) e os três aparecem à frente dos Estados Unidos (17). Deve notar-se, no entanto, que embora essas nações tenham bons resultados em termos de oportunidades económicas, participação económica e escolaridade, ficam muito atrás em termos de saúde e bem-estar, classificando-se em 48, 44 e 46, respetivamente (Lopez-Claros e Zahidi, 2005: 10)<sup>348</sup>.

Alguns anos mais tarde, num estudo relacionado com as desigualdades salariais, Christofides *et al.* (2010) listam, no decurso do seu trabalho, um conjunto de países cuja evidência empírica revela a não presença dos efeitos do chamado ‘teto de vidro’. Integram essa lista, entre outros países, a Letónia e a Lituânia e os autores não escondem a sua surpresa, afirmando “[...] é surpreendente que esta lista não inclua os países Escandinavos” (Christofides *et al.*, 2010: 13)<sup>349</sup> – talvez por ser suposto encontrar nos países nórdicos níveis de igualdade mais elevados do que nos países bálticos ou noutros conjuntos de países. Castellano e Rocca (2016), a propósito dos resultados do GGLMI em 2007 e 2012 consideram também surpreendentes os progressos registados em alguns países, nomeadamente na Letónia:

Quando se comparam os resultados do GGLMI de 2007 com os de 2012 é surpreendente a reviravolta total nas posições da Islândia e da Letónia. Em particular, o mercado de trabalho da Letónia mostrava já em 2007 uma posição relativamente forte das mulheres, destacada pelo primeiro pilar. Nos cinco anos seguintes, a Letónia melhorou notavelmente a sua posição para os outros dois pilares (Castellano e Rocca, 2016)<sup>350</sup>.

Ora, a propósito da situação da Letónia, há efetivamente alguns estudos e relatórios que, partindo da análise individualizada de vários indicadores simples, mostram que em matéria de igualdade entre mulheres e homens este país apresenta uma *performance* melhor do que a média dos países da União Europeia (ver, por exemplo, Rastrigina,

---

<sup>348</sup> Tradução livre da autora. No original: “Several Eastern European and transition economies place well, appearing among the top 25. This is not too surprising, considering that these countries subscribed for long periods of time in recent history to a socialist ideology, which, however nominally, encouraged a “worker-woman” notion of equality, albeit one in which women had to do everything: all the work inside the home, while at the same time participating in industry and all the professions. The most notable of these are Latvia (11), Lithuania (12) and Estonia (15), the first two coming ahead of France (13) and all three appearing ahead of the United States (17). It should be noted, however, that while these nations perform well in terms of economic opportunity, economic participation and educational attainment, they lag far behind in terms of health and well-being, ranking 48, 44 and 46 respectively.” (Lopez-Claros e Zahidi, 2005: 10).

<sup>349</sup> Tradução livre da autora. No original: “[...] and it is surprising that this list does not include the Scandinavian countries” (Christofides *et al.*, 2010: 13).

<sup>350</sup> Tradução livre da autora. No original: “When the results of GGLMI for 2007 and 2012 are compared, it is surprising that Iceland and Latvia totally overturn their positions. In particular, the Latvian labour market showed already in 2007 a relatively strong position for women, highlighted by the first pillar. In the next five years, Latvia remarkably improved its position for the other two pillar” (Castellano e Rocca, 2016).

2015 ou GmbH e Co. KG, 2012). Ainda assim, a plena igualdade não existe e, em matéria salarial, por exemplo, os estudos mais recentes mostram que os homens continuam a ganhar mais do que as mulheres – ver, por exemplo, Silingiene e Radvila (2014), relativamente aos três estados bálticos (Letónia, Lituânia e Estónia). Estes estudos parecem, aliás, corroborados pelos resultados de um índice composto desenvolvido pelo Eurostat para aferir os diferenciais de rendimento entre mulheres e homens e que começou muito recentemente a ser disponibilizado – o *gender overall earnings gap*<sup>351</sup>. Este IC vem precisamente reforçar a ideia das menores desigualdades em alguns países da Europa de Leste, nomeadamente na Letónia, na Lituânia e na Eslovénia quando em comparação com outras nações – estes três países, recorde-se, tendem a fixar-se nos lugares cimeiros do ICIL ao longo dos últimos anos. De facto, os resultados dos anos mais recentes<sup>352</sup> denunciam um *gender overall earnings gap* consideravelmente menor neste conjunto de países do que o registado, por exemplo, em alguns países nórdicos, como a Suécia, a Finlândia ou a Dinamarca, tão comumente tidos e aceites como referência de aprendizagem em matéria de igualdade entre mulheres e homens<sup>353</sup>.

A falta de visibilidade dos países bálticos como referências para aprendizagem no campo da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho talvez não seja fruto apenas da inexistência de estudos ou da falta de evidência empírica suficientemente robusta que credibilize os seus resultados. O nível de desenvolvimento económico, claramente inferior a outros países, ou a sua herança histórica talvez sejam aspetos a ter em conta quando se questiona essa invisibilidade e, neste sentido, não

---

<sup>351</sup> O *gender overall earnings gap* é um indicador sintético que mede o impacto de três fatores combinados: o salário médio por hora, a média mensal do número de horas pagas (antes de qualquer ajuste para o trabalho a tempo parcial) e a taxa de emprego, sobre a remuneração média de todas as mulheres em idade de trabalhar – quer estejam empregadas ou não empregadas - em comparação com os homens. É, portanto, um indicador mais completo do que o ‘*gap* salarial não ajustado’ na medida em que este último é apenas um dos três componentes deste novo índice. Neste sentido, e de acordo com o Eurostat, “é uma medida mais precisa e que espelha melhor a situação real das mulheres e dos homens no mercado de trabalho” (tradução livre da autora, no original: “we can say it is more precise and better mirrors the real situation of women and men in the labour market”) (Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/teqges01>).

<sup>352</sup> Estas conclusões decorrem dos dados disponibilizados pelo Eurostat para os anos mais recentes (2010 e 2014). Saliente-se, no entanto, que os resultados do *gender overall earnings gap* estão disponíveis apenas para os anos de 2002, 2006, 2010 e 2014 (e nem sempre há dados disponíveis para todos os países da UE-28).

<sup>353</sup> Cf. dados disponíveis em <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teqges01&plugin=1> [22 de fevereiro de 2017].

poderíamos deixar de mobilizar para reflexão as operações epistemológicas não convencionais de Boaventura Sousa Santos que, no fundo, nos põem em confronto com a forma como somos levados a entender o mundo e sob a máxima: “a realidade não pode ser reduzida ao que existe de modo hegemónico”, nos levam a questionar os fundamentos e os processos de construção da sociedade em que vivemos (Santos, 2005).

#### 4. Síntese

Partindo da discussão dos indicadores usualmente usados na medição das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e daquilo que nos anos mais recentes tem surgido na literatura como ‘a obsessão com a medição’, e que em grande parte enforma a ideologia hegemónica do Ocidente, foi proposto um novo indicador composto para medir as (des)igualdades laborais entre mulheres e homens de forma relativa nos países desenvolvidos da UE-28: o ICIL. Na sua construção foi utilizado um modelo de DEA, o BoD, que se apresenta como uma alternativa às abordagens tradicionais usualmente aplicadas na construção de IC neste domínio, a qual não requer a especificação de pesos para os vários indicadores. O recurso a esta metodologia, assente numa nova perspetiva de análise complementar às já existentes, consubstancia a produção de conhecimento científico capaz de fazer frente à complexidade da temática em estudo.

O ICIL contempla simultaneamente indicadores que permitem aferir a igualdade entre mulheres e homens na participação no mercado de trabalho, no acesso a cargos de chefia e liderança, nos salários e nas condições laborais. Para cada país analisado o modelo procura e seleciona os indicadores e os pesos que o colocam na melhor posição possível, obtendo desse modo o maior valor de igualdade laboral relativa. Este modelo permite reduzir a subjetividade em algumas das etapas inerentes ao processo de construção de IC mas, como tivemos oportunidade de ver, não a elimina completamente pelo que se procurou explicitar de forma muito clara o impacto das diferentes opções nos resultados – de salientar que, em relação ao modelo usado na criação do ICIL, foram feitos testes de sensibilidade às *scores*, resultantes de uma mudança de condições que, em nosso entender, permitem precisamente reforçar a robustez dos resultados e do modelo proposto na medida em que é possível verificar até que ponto os resultados dos países e a posição que ocupam no *ranking* são afetados pelo conjunto de restrições impostas aos pesos dos indicadores.

Numa primeira fase, usando dados de 2012 e dando flexibilidade total ao modelo, isto é, permitindo que o modelo selecione para cada país o indicador ou o conjunto de indicadores que mais o beneficia, concluiu-se que 22 dos 28 países analisados obtinham a *score* máxima de IC (100%). Estes países foram posteriormente diferenciados e ordenados através de uma nova análise em que se permitiu que cada país pudesse obter taxas acima dos 100%. Em tais circunstâncias o país que conseguiu o melhor resultado (melhor *score*) foi a Letónia, seguida da Eslovénia, da Finlândia, da Croácia, da Lituânia, da Roménia, da Polónia e da Irlanda.

Todavia, os resultados desta primeira análise permitiram verificar que as pontuações máximas alcançadas por vários países derivavam do enfoque ter sido colocado em apenas um dos oito indicadores contemplados no cálculo (como aconteceu, entre outros, com a Irlanda). Foram, por isso, impostas algumas restrições ao modelo de modo a assegurar que o resultado final refletisse efetivamente informação de todos os indicadores e das quatro subdimensões contempladas na análise. Obrigou-se, desta forma, todos os países a integrarem pelo menos 3% de cada indicador simples e pelo menos 12,5% de cada uma das subdimensões no resultado final do ICIL. Esta versão final do modelo BoD permite, todavia, que em relação a cada país possa ser alocado o percentual remanescente dos indicadores e das subdimensões para aquele(s) ou aquela(s) que mais o beneficia(m) e lhes permitem maximizar o seu resultado comparativamente aos restantes países contemplados no estudo. Esta nova análise corrobora parcialmente os resultados obtidos na versão inicial e a Letónia e a Eslovénia permanecem como os países que apresentam as melhores *scores* em matéria de igualdade laboral (mas, agora, seguidos da Finlândia). Outro aspeto interessante é que, em 2012, a Suécia e a Dinamarca não ocupam os lugares cimeiros do *ranking* no ICIL e surgem, respetivamente, em sétimo e décimo primeiro lugar – talvez ao contrário do que, à partida, seria de esperar (por ser o que sucede noutros indicadores compostos, como o GEI-W).

Numa fase posterior, a realização de uma análise longitudinal, considerando dados de seis anos (2008-2013), ajudou a compreender melhor os resultados do indicador composto que criámos, mostrando transformações significativas e paradoxais na trajetória seguida pelos países em matéria de igualdade laboral ao longo dos últimos anos. Uma das conclusões mais interessantes desta análise é que a distância de alguns dos países mais desenvolvidos da UE-28 face à fronteira de igualdade, isto é, face ao(s)

país(es) que num determinado período temporal consegue(m) o melhor resultado – ou seja, maiores níveis de igualdade laboral – tem vindo a aumentar ao longo dos anos. É o que sucede, nomeadamente, com a Suécia que em 2010 não só deixou a liderança do *ranking* como passou a não ser identificada como referência de aprendizagem para nenhum dos restantes países da União Europeia. Outra conclusão relevante é que os países que se situam nos lugares cimeiros do *ranking* e os que se encontram na base da tabela mantêm praticamente inalteradas as suas posições ao longo do período em análise.

O (re)cálculo do ICIL para o período 2008-2013 veio revelar transformações significativas em matéria de igualdade laboral no conjunto dos países da União Europeia que, de certo modo, conduzem ao questionamento da ideia comum de que há mais igualdade nos países nórdicos e que a situação das mulheres melhora à medida que os países vão ficando mais ricos e desenvolvidos. O trabalho que agora se apresenta, assente numa nova perspetiva de análise cujo âmago radica numa técnica de análise aplicada pela primeira vez a este campo de estudo, visa constituir-se como uma contribuição capaz de melhorar o nosso entendimento sobre a igualdade no mercado de trabalho. Não descurando que deve ser encarado numa perspetiva complementar aos trabalhos que têm vindo a ser realizados na área, é preciso reforçar que o ICIL é um instrumento de análise que permite comparar, de forma relativa, os resultados de vários países em matéria de igualdade laboral em diferentes períodos temporais. A análise longitudinal facilita o estudo da evolução dos países neste domínio e, não menos importante, permitirá averiguar a relação da igualdade no mercado de trabalho destes países desenvolvidos com os resultados obtidos noutros indicadores de *performance* macroeconómica numa tentativa de averiguar se, no contexto da União Europeia, os países com menores desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho apresentam melhores níveis de *performance* e se os países podem melhorar a sua *performance* tornando o seu mercado de trabalho mais igualitário em termos de ‘género’. Este é, aliás, um dos objetivos do próximo capítulo.

É também de salientar que a análise empírica efetuada tornou ainda possível tecer alguns considerandos sobre a evolução operada em matéria de igualdade laboral em alguns dos países mais afetados pela crise de 2008. Como vimos, aumentos globais no nível de igualdade dos indicadores podem não coincidir com uma melhoria efetiva da situação das mulheres no mercado de trabalho, como sucedeu na Grécia, Espanha, Itália,

Portugal e Irlanda. De facto, neste conjunto de países da UE, o retrocesso a que foi sujeita a generalidade da classe trabalhadora parece ter-se traduzido num maior equilíbrio entre homens e mulheres, notório em indicadores simples (como a ‘taxa de emprego em FTE’) – que não pode, no entanto, invisibilizar o agravamento geral da situação das mulheres no mercado de trabalho, como revelado pela análise individualizada dos vários indicadores simples referentes a este conjunto particular de países.

O trabalho apresentado demonstra a necessidade premente de continuar a estudar esta temática. Se, por um lado, se verificam discrepâncias significativas (e, como vimos, facilmente justificáveis) nos resultados dos diversos índices existentes – e que tivemos oportunidade de discutir ao longo do trabalho – por outro lado parece também haver um desfasamento relevante entre o quadro teórico que procura estudar as causas das desigualdades (e que coloca o enfoque sobretudo na participação feminina na força de trabalho) e os diferentes níveis de (des)igualdade laboral apresentados pelos países da UE-28, quando em causa está uma visão mais geral desta (des)igualdade, expressa nos *gaps* de diferentes indicadores laborais – e esta situação verifica-se quer em relação aos resultados do ICIL quer em relação aos resultados dos outros IC. Talvez a redefinição da forma como é efetuada a medição das desigualdades laborais nos países desenvolvidos (onde as taxas de participação feminina no mercado de trabalho são atualmente pouco diferenciadoras) seja um primeiro passo importante para recriar as tipologias de estado de bem-estar e redesenhar as formas e variedades de regimes de ‘género’, de modo a que se possam compreender melhor as transformações que se vão operando na sociedade.

As conclusões permitidas por este estudo revestem-se de um carácter surpreendente e inquietante e levantam uma série de questões que colocam em causa a ideia comum de que há maior igualdade entre mulheres e homens nos países mais influentes e desenvolvidos e que existe uma associação entre o desenvolvimento e o papel da mulher na sociedade. Esta análise não permite afirmar ou infirmar essa relação mas levanta a este propósito questões que consideramos muito pertinentes. Nos anos mais recentes, e ao contrário do que sucede com o GEI-W, países como a Suécia e a Dinamarca não surgem nos lugares cimeiros do ICIL e é preciso envidar esforços no sentido de aprofundar e de melhorar o nosso entendimento sobre estas temáticas, esclarecendo as implicações políticas e sociais dos indicadores compostos que se usam, das opções que

lhes subjazem, das metodologias utilizadas e dos fenómenos que, efetivamente, eles procuram medir. A situação das mulheres trabalhadoras e da desigualdade no mercado de trabalho é uma questão complexa e acreditamos que o enquadramento e a contextualização dos resultados obtidos, sobretudo pela Letónia e pela Eslovénia, podem enriquecer o debate académico e político nesta matéria. Além disso, a realização de uma investigação empírica sobre o papel e a relação destas disparidades com o desenvolvimento económico e social (ou *performance* económica e social) dos países é não só um empreendimento importante mas também necessário. Neste contexto, é imperioso analisar o ICIL e as mudanças operadas nos últimos anos em matéria de igualdade laboral à luz de um conjunto de indicadores representativos do nível de desenvolvimento das economias europeias (não só em matéria de rendimento e crescimento mas também de saúde, de educação e ambiente). Exploraremos estas questões no próximo capítulo.

Antes de terminar, e tendo por base o trabalho apresentado nos capítulos anteriores, talvez seja oportuno sintetizar agora algumas das principais diferenças e vantagens do ICIL comparativamente a outros indicadores compostos, nomeadamente aos discutidos no capítulo IV:

1. O ICIL reúne um conjunto de indicadores representativos de todas as subdimensões que a literatura permite identificar como as mais relevantes do fenómeno em análise (recorde-se que o GEI-W, por exemplo, não contempla indicadores relacionados com os salários nem com o acesso a cargos de chefia e liderança);
2. Ao contrário do que sucede em outras abordagens, o ICIL não impõe pesos fixos nem às subdimensões de análise nem aos indicadores simples. O modelo usado tem margem para, através de um processo de otimização, determinar para cada país o conjunto de pesos que mais o beneficia quando em comparação com os restantes países. Se pensarmos no exemplo apresentado no capítulo IV (subsecção 3.3) onde se mostrou como a simples escolha de diferentes abordagens e ponderações levava a diferentes resultados que ora beneficiavam um país (Portugal) ora beneficiavam outro país (França), é fácil compreender as vantagens do ICIL. No IC que propomos é um modelo de otimização que analisa as diferentes possibilidades e seleciona o conjunto de pesos que põe cada país na situação mais vantajosa possível quando em comparação com os outros países e, portanto, nenhuma outra combinação de pesos permitiria que aquele país conseguisse melhores resultados. Deixa-se, portanto, que



os dados ‘falem por si mesmos’, reduzindo substancialmente a nossa interferência enquanto analistas e promotoras do IC.

3. O recurso ao modelo BoD para construir o ICIL permite ainda garantir o cumprimento de duas premissas básicas, estabelecidas com base no quadro teórico apresentado: a) todos os indicadores simples selecionados são importantes e por isso nenhum pode ser totalmente ignorado e excluído da análise (daí a imposição de um limite mínimo de contribuição para cada um dos oito indicadores simples); b) as quatro subdimensões de análise são importantes, complementam-se e devem, por isso, ser tidas em conta na aferição da igualdade enquanto fenómeno holístico (daí a imposição de um limite mínimo e máximo de contribuição de cada subdimensão, garantindo que nenhuma é totalmente excluída aquando do cálculo do IC). Continua, assim, a garantir-se uma margem de liberdade na definição da estrutura de pesos, a qual é igualmente conjugada e determinada pelo modelo da forma que se revelar mais benéfica para cada país quando em comparação com os restantes países, salvaguardando, no entanto, o cumprimento das duas restrições impostas.
4. O processo de construção de ICIL foi tratado com o máximo de transparência. Em relação à estrutura de pesos, foram inclusive exploradas outras possibilidades e discutido o seu impacto nos resultados. Apesar de não eliminar totalmente a subjetividade que tradicionalmente caracteriza o processo de construção dos IC, e que, como vimos, tantas críticas tem suscitado, cremos que a abordagem utilizada permite reduzi-la significativamente. Também a identificação das subdimensões de análise e dos indicadores simples a incorporar no estudo decorreram de um trabalho exaustivo de revisão da literatura no qual se procurou identificar objetivamente as contribuições que suportam as decisões tomadas.
5. O ICIL mede a (des)igualdade tendo em conta a posição das mulheres no MT, ao contrário do que sucede no GEI-W, por exemplo, onde a desigualdade é apurada em termos absolutos independentemente de serem as mulheres ou os homens a estarem em situação de desvantagem. O ICIL é, por conseguinte, um IC desenhado especificamente para analisar a situação das mulheres no MT.
6. A abordagem adotada leva a que não haja necessidade de proceder à normalização dos dados, também um processo geralmente caracterizado por muita subjetividade, o que nos parece uma vantagem assinalável.

7. Outra vantagem que nos parece relevante sublinhar, mais uma vez, prende-se com a possibilidade de identificação dos países que podem servir de referência para aprendizagem em matéria de igualdade entre mulheres e homens no MT.
8. A abordagem utilizada possibilita a identificação dos pesos ótimos atribuídos a cada subdimensão nos vários países, o que permite perceber quais os pontos fortes e os pontos fracos de cada país.

Finalizando: todos e cada um destes itens nos parecem pertinentes para validar o ICIL como um instrumento útil para a análise da igualdade laboral, não obstante os cuidados que sejam necessários na análise dos resultados dadas as ressalvas feitas no capítulo IV (subsecção 6) sob a indagação ‘sistemas de medição: representação ou construção de realidade?’. O recurso ao DEA-BoD permite reduzir significativamente a subjetividade inerente ao processo de construção do ICIL sem que, contudo, permita eliminá-la totalmente.



**PARTE III**

**As mulheres no mercado de trabalho e a *performance* dos países da União  
Europeia: análise de situação**



## CAPÍTULO VII

### Letónia: a (des)ilusão da igualdade?

#### 1. Introdução

No capítulo VI deu-se conta de que, apesar de em nenhum Estado-Membro se ter alcançado, até à data, a plena igualdade no mercado de trabalho (MT), estão a ocorrer mudanças significativas. Como vimos, o ICIL é um indicador composto desenhado para aferir, em termos relativos e de forma holística, o nível de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho da UE-28. Ancorado numa técnica de análise de dados não-paramétrica, conhecida como *Data Envelopment Analysis*, o ICIL agrega indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho, acesso a cargos de chefia e liderança, salários e condições de trabalho e os seus resultados mostram que a Letónia é o país da UE-28 que apresenta níveis relativos mais elevados de igualdade laboral – é, neste domínio, apontado como *benchmark* para os restantes países desde 2010 (ano em que ‘destronou’ a Suécia). Ora, tendo em conta o nível de rendimento deste país (bastante menor do que o da Suécia, por exemplo) é-se facilmente levado a questionar e a discutir a relação entre a igualdade, o rendimento, os níveis de crescimento económico e o desenvolvimento dos países, tema que, aliás, tem sido objeto de vários estudos, não só em termos comunitários mas também fora da UE, como vimos nos capítulos anteriores. Estamos, contudo, longe de chegar a um consenso e a discussão em torno desta temática é ainda muito intensa, complexa e revestida de particularidades que a tornam fascinante. Perceber e explicitar essa relação (ou inter-relação) no contexto dos países da UE-28, considerados dos mais desenvolvidos do mundo, é precisamente o objetivo principal deste capítulo.

Aquando da definição do objetivo central do projeto, idealizei uma investigação que supostamente iria provar empiricamente a existência ou a inexistência de uma relação entre a igualdade e a *performance* dos países (alargando, portanto, o escopo da análise de um foco estritamente económico para o campo social). Ao longo do estudo, contudo, fui-me deparando com novas formas de olhar esta problemática e surgiu a necessidade de aprofundar a inter-relação entre as variáveis considerando também a realidade concreta dos países. Esta é, porventura, uma análise mais enriquecedora na medida em

que permite olhar de uma forma mais aprofundada as dinâmicas e as transformações que, na contemporaneidade, marcam a vida das mulheres e dos homens no seu quotidiano. Além disso, cingir o estudo ao campo estatístico seria bastante redutor, dadas as limitações que, entretanto, fomos desnudando à medida que nos aproximámos dos sistemas de medição. Neste capítulo, a análise de agregados macroeconómicos gerais coexiste, portanto, com uma análise de situação<sup>354</sup>.

Para cumprir os objetivos propostos – e na tentativa de responder a questões como: Será que, no contexto da UE-28, os países que apresentam maiores níveis de igualdade laboral apresentam melhores níveis de *performance*? E será que os países podem melhorar a sua *performance* tornando o seu mercado de trabalho mais igualitário? – procurar-se-á, ao longo deste capítulo, confrontar os resultados da Letónia em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho com indicadores representativos da sua *performance* socioeconómica.

Como tivemos oportunidade de discutir no capítulo III, a escalada de argumentos que enfatizam os benefícios económicos da igualdade, emanada de instituições da União Europeia e de outras instâncias internacionais de renome, tem dado aso a uma política para a igualdade claramente imbuída na lógica de mercado. Na União Europeia, a valorização do princípio de igualdade por direito próprio cedeu lugar a uma abordagem integrada que coexiste com uma nova perspetiva onde a igualdade se transformou numa motivação económica que, talvez de forma incauta, a subjugou aos ideários do crescimento<sup>355</sup>, assente que está na visão de que lhe é benéfica e o potencia. Esta retórica neoliberal<sup>356</sup>, presente em inúmeros documentos oficiais no contexto da União

---

<sup>354</sup> Segundo um relatório de 2006, esta metodologia foi usada, por exemplo, em Sjørup, 2004: [http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra\\_0005517.pdf](http://www.bifrost.is/wellknow/Files/Skra_0005517.pdf) (Latvian Ministry of Welfare, 2006).

<sup>355</sup> Neste trabalho o uso do termo crescimento remete para a sua componente económica, a única que permite uma melhoria nos padrões de vida (e não para a componente demográfica, relacionada com o crescimento populacional). A distinção destas duas componentes do crescimento encontra-se, por exemplo, em Piketty (2014: 72).

<sup>356</sup> De acordo com o Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social, o projeto neoliberal, estabelecido no início dos anos 1980, assenta na ideia de que: “os melhores meios de melhorar a qualidade de vida são reduzir o papel do Estado e liberar o espírito de empreendedorismo, a fim de alcançar a eficiência económica e acelerar o crescimento. Alguns governos, incluindo o dos Estados Unidos sob a presidência de Ronald Reagan, e do Reino Unido, sob a liderança de Margaret Thatcher aderiram voluntariamente a este projeto. No entanto, muitos governos de países do sul foram forçados a aplicá-lo a fim de obter empréstimos adicionais do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial no contexto da crise da dívida do início dos anos 1980” (UNRISD, 2005: 27). Tradução livre da autora. No original: “les meilleurs moyens d’améliorer la qualité de la vie sont de réduire le rôle de l’État et de libérer l’esprit d’entreprise afin d’atteindre l’efficacité économique et d’accélérer la croissance. Certains gouvernements, notamment ceux des États-Unis, sous la présidence de Ronald Reagan, et du

Europeia, não é nova e coincide com a visão do Banco Mundial que vê a igualdade como uma forma de economia inteligente. Mas se a igualdade promove a justiça, a eficiência e o crescimento, como se alega, porque é que as desigualdades no mercado de trabalho são ainda, em pleno século XXI, um fenómeno persistente nos países considerados dos mais desenvolvidos do mundo, como são os da UE-28? Porquê tanta resistência à mudança? E será que esta visão tem impacto nos Estados-Membros da UE?

Este capítulo, composto por três secções, consiste basicamente numa análise de situação, neste caso de um país, a Letónia, por ser aquele que, em termos relativos e de forma mais robusta, apresenta os maiores níveis de igualdade laboral entre mulheres e homens no período 2010-2013 e que pode servir de referência de aprendizagem para um maior número de Estados-Membros. Assim, na próxima secção, além de uma breve caracterização do país (2.1), discute-se a situação das mulheres no mercado de trabalho numa perspetiva histórica (2.2), faz-se um breve enquadramento formal do princípio da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (2.3) e caracterizam-se as infraestruturas mais diretamente ligadas à promoção da igualdade (2.4). De seguida são analisados os recentes progressos registados na Letónia em matéria de igualdade laboral (2.5) e depois é estudada a evolução da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho no período 2008-2013 (2.6). Na subsecção seguinte (2.7), procura-se discutir a relação da (des)igualdade no mercado de trabalho com algumas variáveis económicas e também com algumas variáveis sociais. Posteriormente discutem-se os resultados, procurando verificar qual a abordagem teórica apresentada no capítulo II que a análise de situação apresentada sustenta (abordagem neoclássica da modernização, tese de Boserup e abordagens feministas), e discutem-se eventuais implicações políticas (3). O capítulo termina com uma breve síntese (4).

## **2. Letónia: a (des)ilusão da igualdade?**

Tendo por base os resultados do ICIL, um indicador composto criado para medir de forma holística o nível de igualdade laboral relativa nos Estados-Membros da UE-28, a Letónia é o país que apresenta melhores resultados em 2012 e o que serve de referência de aprendizagem para um maior número de países. De facto, tendo em conta os resultados do ICIL, em 2012 a Letónia era, em termos relativos, o país que apresentava

---

Royaume-Uni, sous la direction de Margaret Thatcher, ont adhéré de leur plein gré à ce Project. En revanche, beaucoup de gouvernements du Sud ont été contraints de l'appliquer pour pouvoir obtenir des prêts supplémentaires du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale, dans le contexte de la crise de la dette du début des années 1980." (UNRISD, 2005 : 27).



maiores níveis de igualdade entre mulheres e homens no MT, independentemente do valor de  $k$  usado na formulação das restrições, como explicitado no capítulo anterior. Além disso, a sua posição de liderança manteve-se estável entre 2010 e 2013, período em que surge sistematicamente como referência de aprendizagem um número assinalável de vezes (23, 26, 26 e 25, respetivamente). Este número é muito mais reduzido no caso da Eslovénia, também identificada como *benchmark* em matéria de igualdade laboral neste período de tempo e, além disso, há uma maior oscilação nos resultados da Eslovénia quando se usam diferentes valores de  $k$ , daí ter-se optado pela análise da situação da Letónia e não da Eslovénia. A análise de situação da Letónia constitui, por isso, o âmago deste capítulo.

## 2.1 – Caracterização e breves apontamentos históricos

A Letónia é um dos três Países Bálticos<sup>357</sup>. Não obstante a sua identidade e carácter próprio, partilha com a Estónia e a Lituânia muitos traços históricos, a mesma localização geopolítica, situações económicas próximas (por exemplo, em relação ao salário mínimo mensal, apresentam valores idênticos: até 500€<sup>358</sup>), e, em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, estão também sujeitos a enquadramentos formais similares já que a legislação nacional tem de ser harmonizada com a legislação corrente da União Europeia (Silingiene e Radvila, 2014: 100).

Inserida numa região de clima temperado e com uma costa de 531 quilómetros, a Letónia tem na capital – Riga<sup>359</sup> – um dos maiores centros portuários do Báltico e a sua posição estratégica (periférica e com possibilidade de acesso pelo mar) tem tido um papel preponderante no decurso da história e no desenvolvimento económico do país. É um país sem grandes reservas energéticas nem disponibilidade de matérias-primas mas que encontra na sua mão-de-obra um dos seus principais recursos (Capela, 1991: 1104).

A Letónia (re)emergiu como estado soberano em 1991, quando, ao mesmo tempo que a Estónia e a Lituânia, (re)adquiriu a independência. Não obstante ser um país independente muito jovem, ela tem uma história muito rica e, antes de ser tomado pelos alemães nazis e pela União Soviética, o território letão foi parte da Polónia e da Suécia (entre meados do século XVI e o início do século XVIII). Por tradição, há contudo quem considere que a história do país teve início em 1201<sup>360</sup>.

Em 1918<sup>361</sup> – num processo desencadeado por acontecimentos como a I Guerra Mundial e a Revolução Russa de 1917 – a Letónia tornou-se um estado independente. Os anos seguintes foram politicamente conturbados, o país passou por um período

---

<sup>357</sup> Os países bálticos situam-se no sudeste do mar Báltico – a Estónia no Norte, a Letónia no centro e a Lituânia no sul. A região faz fronteira a oriente com a Rússia, e a sul com a Polónia, a Bielorrússia e o enclave russo de Kalinininegrado. A Letónia e a Lituânia possuem aproximadamente a mesma dimensão enquanto a Estónia é cerca de um terço mais pequena. [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/latvia\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/latvia_pt) [29 de setembro].

<sup>358</sup> De acordo com dados do Eurostat de 1 de Julho de 2013 (Silingiene e Radvila, 2014: 100).

<sup>359</sup> Riga é também a maior cidade da região do Báltico.

<sup>360</sup> Ver, por exemplo: Guia American Express: Estónia, Letónia e Lituânia (2009: 134) ou <https://www.britannica.com/place/Latvia/History> [28 de setembro de 2017].

<sup>361</sup> A independência foi proclamada em 18 de novembro de 1918 mas só ficou assegurada em 1920, depois da assinatura de um tratado de paz com a União Soviética (Lazda e Oliveira, 2004). No livro Geografia Universal, a União Soviética era assim caracterizada: “A União Soviética é um Estado federal euro-asiático e estende-se desde os mares Báltico e Negro até ao oceano Pacífico; tem fronteira com doze países, medindo mais de 60 mil quilómetros [...]” (Capela, 1991:1001).

ditatorial (a partir de 1934) e, em 1940, no contexto da II Guerra Mundial e não obstante ter procurado manter uma posição de neutralidade, a Letónia foi ocupada pela União Soviética, juntamente com os restantes Países Bálticos (Lazda e Oliveira, 2004). Os acontecimentos que se seguiram desencadearam mudanças significativas naquelas que eram as características da sociedade da Letónia antes de 1940, não só em termos económicos e sociais mas também nas relações de género (Novikova, 1995).

Com a integração forçada da Letónia na URSS eliminaram-se os vestígios da independência e a população foi sujeita a um regime de terror, marcado por torturas, assassinios e deportações (Lazda e Oliveira, 2004: 136). Em 1941, a Alemanha invadia a URSS e conseqüentemente os Países Bálticos, numa irrupção que se revelou igualmente brutal, com os judeus a serem as principais vítimas da nova administração nazi e que viria a durar até 1944 (Lazda e Oliveira, 2004). A partir daí os exércitos soviéticos procuraram expulsar os alemães e reconquistar a região do báltico.

Os efeitos da *Perestroika* (“reforma”) e da *Glasnost* (“abertura”) – dois conceitos introduzidos por Mikhail Gorbachev, secretário-geral do Partido Comunista da URSS entre 1985 e 1991 – fizeram-se sentir de forma particularmente intensa na região do Báltico e, de certa forma, acabariam por precipitar alguns eventos importantes. Em 1989, numa iniciativa inédita, cerca de um milhão de pessoas deram as mãos formando uma corrente humana que uniu todo o território dos três antigos Estados Bálticos – e que ficou conhecida como a “Corrente do Báltico” – chamando assim a atenção da opinião pública mundial para a situação de sofrimento e de miséria vivida na região (Lazda e Oliveira, 2004: 139). No início de 1991, em confrontos com as forças soviéticas, morreram oito pessoas em Riga, numa onda de protestos que sacudiu o país e que deixou clara a determinação dos letões quanto à (re)conquista da independência. Os acontecimentos rumo à independência precipitaram-se e em 21 de Agosto de 1991, num clima de incerteza, as três nações bálticas aproveitaram o golpe de estado contra Gorbachev em Moscovo (que ao fim de dois dias estava controlado) para proclamar a independência. No final desse ano, em 6 de setembro, a União Soviética reconhecia a independência dos Estados Bálticos e pouco depois, em dezembro, Boris Yeltsin dissolvia a URSS. As três províncias do antigo império soviético eram, desta forma, reconhecidas como nações europeias de pleno direito (Lazda e Oliveira, 2004). A Letónia tornou-se membro da Organização das Nações Unidas ainda em 1991 (Lazda e Oliveira, 2004: 140). Em 2004, os três países Bálticos aderiram à União Europeia e à

Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), mantendo, contudo, as relações comerciais com a Rússia<sup>362</sup>. Entretanto, ocorreram progressos significativos nestes três países e em 2014 a Letónia adotou o Euro como moeda oficial<sup>363</sup>.

## 2.2 – O papel das mulheres no mercado de trabalho: do regime soviético à independência

Durante a ocupação soviética, num processo forçado de modernização, as autoridades procederam à industrialização da economia (até ali essencialmente agrícola), que acabou por ser levado a cabo, pelo menos em parte, à custa da mão-de-obra de um grande número de mulheres, quer as que deixaram as áreas rurais para se fixarem nos grandes centros urbanos, quer as trabalhadoras vindas de outras partes da União Soviética, nomeadamente da Rússia. De acordo com Novikova (1995), em 1989, devido às elevadas qualificações académicas das mulheres<sup>364</sup>, elas representavam cerca de 54,9% da força de trabalho (Novikova, 1995: 28).

O que tem de ser enfatizado é que as mulheres na Letónia, bem como as mulheres de outros países pós-soviéticos, já tiveram, durante várias gerações, acesso ao emprego e educação, serviços sociais, benefícios de maternidade e legislação laboral protetora (Novikova, 1995: 27)<sup>365</sup>.

Depois da independência, e com o colapso da economia planificada soviética, a Letónia perdeu grande parte dos seus mercados e seguiu-se um período de transição económica e política marcada por um conjunto de reformas que ambicionavam eliminar as infraestruturas do estado soviético e recriar a República da Letónia da pré-guerra. As transformações desencadeadas com esse intuito foram, no entanto, particularmente penalizadoras para as mulheres. O setor industrial, sobretudo as indústrias altamente feminizadas (como, por exemplo, a indústria química e a farmacêutica), foi fortemente afetado e o desemprego feminino disparou para níveis muito elevados, com consequências dramáticas na vida das mulheres. O país mergulhou numa forte crise:

---

<sup>362</sup> Em 2007 subscreveram o acordo Schengen e, também nesse ano, Valdis Zatlers assume a presidência da Letónia.

<sup>363</sup> Informação disponível em [https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/latvia\\_pt](https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/latvia_pt) [28 de agosto de 2017].

<sup>364</sup> Sem se aludir ao sexo das pessoas empregadas, facilmente se encontram afirmações como “a mão-de-obra altamente qualificada permitiu desenvolver uma notável indústria de transformação, em especial a de tipo ligeiro” (Capela, 1991: 1104).

<sup>365</sup> Tradução livre da autora. No original: “What has to be emphasized is that women in Latvia, as well as women of other post-Soviet countries, have already had for several generations access to employment and education, social services, maternity benefits, and protective labour legislation” (Novikova, 1995: 27).

As mulheres, que são a maioria da força de trabalho, são também a maioria dos desempregados (63,2% dos inscritos como desempregados em Riga, capital da Letónia). As mulheres com ensino superior perdem os seus empregos primeiro. Em 1992, o rendimento de 80% da população caiu abaixo da linha de pobreza. Os benefícios não podem ser aumentados devido ao crescente défice orçamental. O salário mínimo fica aquém de um nível mínimo de subsistência. A falta de infraestruturas elementares para apoiar as mulheres como donas de casa e a crescente inflação (60 por cento em meados de 1992) aumentam a tensão que as mulheres sentem todos os dias [...] (Novikova, 1995: 28)<sup>366</sup>.

O impacto das transformações pós-soviéticas fez-se sentir de forma inopinada na vida das mulheres. Para Novikova, tal resultou essencialmente de dois aspetos, para os quais me parece relevante chamar a atenção. O primeiro prende-se com a não priorização das questões femininas no movimento pela independência, fruto do afastamento das mulheres da política neste período específico<sup>367</sup>. De acordo com Novikova, esse afastamento resultou, por um lado, das práticas e da ideologia dos “direitos iguais” que prevaleceram durante o regime totalitário, e, por outro lado, da “institucionalização totalitária do papel dual das mulheres como trabalhadora assalariada e esposa/mãe/provedora da casa que reforçou o domínio masculino na esfera pública e o patriarcado social” (Novikova, 1995: 28)<sup>368</sup>. A este propósito, argumenta a autora,

O modelo soviético de explorar a autoimagem das mulheres através de uma retórica não-patriarcal de direitos iguais e ideologia de género em relação à família e à maternidade não está em oposição à tendência pós-soviética de retornar a consciência das mulheres à tradição historicamente interrompida. Hoje, uma mulher-mãe, com a sua marginalização geral e empobrecimento, recebe o papel de pilar essencial da autoridade simbólica, um recetáculo imaginado do passado e esperança para o futuro (Novikova, 1995: 28)<sup>369</sup>.

---

<sup>366</sup> Tradução livre da autora. No original: “Women, who are the majority of the labour force, are also the majority of the unemployed (63.2 per cent of registered as unemployed in Riga, the capital of Latvia). Women with higher education lose their jobs first. In 1992, the income of 80 per cent of the population fell below the poverty line. Benefits cannot be increased because of the growing budget deficit. The minimum wage lags behind the minimum subsistence level. Lack of an elementary infrastructure to support women as homemakers and soaring inflation (60 per cent in the middle of 1992) increases the tension that women feel every day [...]” (Novikova, 1995: 28).

<sup>367</sup> De acordo com Novikova, “as mulheres que assumiram uma parte muito ativa no movimento de base para a restauração delegaram seus interesses aos homens em todos os órgãos de decisão política. Existem apenas 15 mulheres no Parlamento de um conjunto de 100”. Tradução livre da autora. No original: “women who took a very active part in the grassroots movement for restoration have delegated their interests to men in all political decision-making bodies. There are only 15 women in 100-set Parliament” (Novikova, 1995: 28).

<sup>368</sup> Tradução livre da autora. No original: “The totalitarian institutionalization of women's dual role as wage earner and wife/mother/housekeeper led to the strengthening of male dominance in the public sphere and to social patriarchy (Ostrovsh 301)” (Novikova, 1995: 28).

<sup>369</sup> Tradução livre da autora. No original: “Soviet model of exploiting women's self-image through a non-patriarchal rhetoric of equal rights and gender ideology towards family and motherhood is not in opposition to the post-Soviet tendency of returning women's consciousness to historically interrupted tradition. Today a woman-mother, with her overall marginalization and impoverishment, is granted the

O segundo aspeto a sublinhar prende-se com a ineficácia da economia de mercado que então emergia e que parece ter agravado ainda mais a situação das mulheres. A propósito desta questão refere Novikova:

Os elementos restantes do estado de bem-estar não podem substituir as políticas banidas e a rede de serviços sociais do ‘estado nanny’ socialista, e a crescente economia de mercado revela as suas formas mais rígidas de exploração das mulheres (Novikova, 1995: 28)<sup>370</sup>.

Naquela época, ter um emprego tornou-se a questão prioritária, mesmo que tal implicasse, para muitas mulheres, a perda de estatuto ou salários mais baixos. Além disso, as gerações mais novas não tinham o conhecimento e a experiência necessária para garantir os seus direitos no mercado de trabalho e os desafios da maternidade eram enormes: as mulheres que decidiam ter filhos viam-se confrontadas com a possibilidade de perda do emprego, com a redução dos rendimentos (porque o subsídio de maternidade era muito inferior ao salário), e ainda com a inexistência de infraestruturas de apoio às crianças (Novikova, 1995: 28). Para Novikova, a tentativa de “recriar a República da Letónia da pré-guerra revelou aspetos problemáticos”, pois “as políticas de “reganhar a normalidade” viram-se confrontadas com uma sociedade Letónica dramaticamente modificada” (Novikova, 1995: 28)<sup>371</sup>. As políticas que, no fundo, almejavam reconduzir as mulheres à esfera privada não foram viáveis e a mão-de-obra feminina viria a ser um recurso imprescindível para a reestruturação da economia e para a expansão do terceiro sector (Novikova, 1995).

A Letónia herda do período soviético um envolvimento relativamente alto das mulheres no trabalho pago (Rastrigina, 2015: 6) e, em 1999, poucos anos depois da independência, Varia Vike-Freiberga torna-se a primeira mulher presidente do país. É por esta altura, no dealbar do século XXI, que se assiste a uma aproximação da Letónia à Europa Ocidental.

---

essential pillar role of symbolic authority, an imagined receptacle of the past and hope for the future” (Novikova, 1995: 28).

<sup>370</sup> Tradução livre da autora. No original: “The remaining elements of the welfare state cannot replace the vanished policies and the social service network of the socialist ‘nanny state’, and the growing market economy unveils its most rigid forms of women’s exploitation” (Novikova, 1995: 28).

<sup>371</sup> Tradução livre da autora. No original: “The endeavour to recreate the prewar Republic of Latvia has revealed problematic aspects because the politics of “regaining normality” is confronted with a dramatically changed Latvian society” (Novikova, 1995: 28).

### 2.3 – Enquadramento formal do princípio da igualdade

Nas linhas que se seguem é feito um breve enquadramento formal do princípio da igualdade entre mulheres e homens na Letónia e são brevemente caracterizadas as principais infraestruturas de igualdade.

Na Letónia, a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho é formalmente garantida pela legislação nacional, apoiada em diversos atos normativos internacionais e da União Europeia (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 1).

Em 1979, a Letónia adotou a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que se veio a tornar efetiva em 1982, no âmbito da qual passou a submeter relatórios sobre a situação das mulheres e a receber sugestões com vista a solucionar os problemas reportados e a realizar melhorias, inclusive no campo do emprego (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 12). A adoção da declaração de Pequim, resultante da *Plataforma de Ação de Pequim*, foi também um marco importante na medida em que,

O governo letão prestou mais atenção à igualdade de género logo após a adoção da declaração de Pequim [...]. O governo conseguiu muito, introduzindo os princípios da declaração de Pequim na legislação e implementando iniciativas, por exemplo, facilitando o empreendedorismo feminino. Seria melhor se as mulheres participassem da aprovação de resoluções e se voltassem contra as práticas de discriminação dos empregadores. No último relatório sobre a realização do Plano de Ação na Letónia, foi observado que houve um progresso na realização da igualdade de género, mas existem alguns problemas, como a feminização da pobreza e a violência nas famílias. As mulheres com filhos têm certas dificuldades na entrada no mercado de trabalho. Existe um maior risco de pobreza para as mães sós e, além disso, em média, os salários das mulheres são menores do que os dos homens (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 12)<sup>372</sup>.

O princípio geral da igualdade foi formalmente instituído na Constituição da Letónia, no Artigo 91.º. Além de determinar a igualdade de todos os seres humanos perante a lei e os tribunais este artigo estipula que os direitos humanos devem ser realizados sem discriminação de qualquer tipo (Rastrigina, 2015: 8).

---

<sup>372</sup> Tradução livre da autora. No original: “Latvian government paid more attention to gender equality right after the Beijing declaration had been adopted. Already this circumstance stands for the importance of this document for improvement of the situation of women. The government has achieved a lot, introducing the principles of the Peking declaration into legislation and implementing initiatives, for instance, facilitating women entrepreneurship. It would be better if women participated in passing of resolutions and turn against employers’ discrimination praxes. In the latest report about realization of the Action plan in Latvia it was noted that there has been a progress in gender equality realization, but there are certain problems, such as feminization of poverty and violence in families. Women with children have certain problems with entering the labour market. There is larger poverty risk for lonely mothers, besides in average salaries of women are lower than of men” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 12).

Em termos sectoriais, a Lei do Trabalho de 2002 estipula o princípio da igualdade de direitos (no 7º parágrafo da lei do Trabalho) e o princípio da igualdade de género (no 29º parágrafo). A emenda de 2004 introduz, entre outros aspetos, as definições de discriminação direta e de discriminação indireta (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 15-16; Rastrigina, 2015: 8).

Quanto aos documentos estratégicos mais importantes relacionados com a política da igualdade, há três que merecem especial destaque – 1) “The Concept paper on gender equality implementation”; 2) “The programme of gender equality implementation for [X]”; e ainda o 3) “Informative report about the Programme of gender equality implementation for [X]” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 162) – e cujas linhas orientadoras provêm da estratégia da comunidade europeia para a igualdade de género (período 2001-2005). Assente em dois documentos<sup>373</sup>, esta estratégia europeia apontava a igualdade de género como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento económico e social dos Estados-Membros e oferecia à Letónia a possibilidade de participar em projetos financiados enquadrados na temática:

A estratégia de igualdade de género da Comunidade Europeia é considerada um documento bem desenvolvido que inclui os principais aspetos da desigualdade de género, os quais serão resolvidos, envolvendo questões financeiras concretas oferecidas à Letónia mesmo antes da entrada em vigor do documento. Mas, avaliando o progresso da Letónia na consecução da igualdade de género, é preciso admitir que os objetivos não foram totalmente atingidos: por exemplo, ativando algumas iniciativas que corresponderiam a categorias como “aumento de consciência” e “análise de fatores de igualdade de género e políticas”, não envolvendo a troca de informações e as redes de colaboração internacional. E, de acordo com as principais noções da estratégia de igualdade de género da Comunidade Europeia, a igualdade de género real pode não ser alcançada dessa maneira (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 11)<sup>374</sup>.

Um dos principais documentos políticos sobre a igualdade é o ‘Concept Paper on Gender Equality Implementation’, um documento base usado no desenvolvimento de

---

<sup>373</sup> “European Council decision of December 20, 2000 about developing a programme in relation to the basic strategy of the Community about gender equality (2001-2005)” and “European Commission announcement about the Basic Strategy of the Union in relation to gender equality to the Community, European Parliament, Economic and Social Committee and Regional Committee” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 11).

<sup>374</sup> Tradução livre da autora. No original: “The European Community gender equality strategy is considered to be a well developed document that includes the main aspects of gender inequality, which will be solved, involving concrete financial matters that had been offered to Latvia even before the document came in force. But evaluating the progress of Latvia in achievement of gender equality, it has to be admitted that the aims were not fully reached: for instance, activating some initiatives that would correspond with such categories like ‘conscience increase’ and ‘analysis of gender equality factors and policies’, not involving the information exchange and international collaboration networks. And according to the main notions of the European Community gender equality strategy, real gender equality might not be achieved in this way” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 11).



planos de ação e de outra documentação que procure implementar os objetivos da política de igualdade de ‘género’<sup>375</sup>. Depois da adesão à UE, foram já lançados pelo governo três documentos oficiais: o ‘Programme for the Implementation of Gender Equality 2005–2006’<sup>376</sup>, o ‘Programme for the Implementation of Gender Equality 2007–2010’<sup>377</sup> e o ‘Programme for the Implementation of Gender Equality 2012–2014’<sup>378</sup> (Rastrigina, 2015: 8). Ao anteciparem ações concretas que envolvem financiamento público para a implementação da igualdade entre mulheres e homens e ao assentarem em metas realísticas e tangíveis, estes documentos-ação são considerados dos mais influentes no desenvolvimento da política de igualdade na Letónia (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 162).

No entanto, a integração do princípio da igualdade na legislação nacional da Letónia ocorreu também por via de dois documentos estratégicos particularmente relevantes: 1) ‘Latvian Development Plan’, um documento-programa único para 2004-2006 (SDP)<sup>379</sup>, e 2) ‘National Lisbon Strategy Programme for 2005-2008’<sup>380</sup>. Estes documentos foram desenvolvidos em conformidade com a Estratégia de Lisboa e tiveram em conta os objetivos da UE em matéria de emprego e de coesão social (bem como os requisitos para obtenção dos fundos estruturais da UE) (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 10).

---

<sup>375</sup> Estes instrumentos específicos de promoção da igualdade têm subjacente a ideia de que a igualdade entre mulheres e homens é “um dos requisitos para o desenvolvimento das nações e um dos pilares principais das sociedades democráticas” e, além disso, “a garantia dos direitos humanos não é possível sem observar o princípio da igualdade de género” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 15-16). Tradução livre da autora. No original: “One of the requirements for nation’s development and one of the main democratic society pillars is gender equality”; “Guaranteeing of human rights also is not possible without observance of the gender equality principle [...]” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 15-16).

<sup>376</sup> Visa implementar a igualdade de forma eficiente, integrada e coordenada e desenvolver mecanismos institucionais sustentáveis; identifica quatro linhas de ação principais (Rastrigina, 2015: 9).

<sup>377</sup> Foca sobretudo seis direções em matéria de igualdade, em linha com o Roadmap. “The implementation of the programme took place in the very difficult period of severe economic crisis. Therefore many of the planned initiatives were suspended due to the lack of financial resources” (Rastrigina, 2015: 8).

<sup>378</sup> Dá continuidade às atividades previstas nos planos anteriores. Tem a particularidade de ter sido desenvolvido pelo Ministério do Bem-Estar em cooperação com outros Ministérios, instituições e organizações não governamentais, focando quatro grandes áreas de atuação: a redução dos estereótipos e dos papéis de género, a promoção de estilos de vida saudáveis e amigas do ambiente para homens e mulheres, promoção da independência económica para homens e mulheres e a igualdade de oportunidades para ambos no Mercado de trabalho e a monitorização e avaliação das políticas de igualdade de género. As restrições ao financiamento e os cortes orçamentais levaram a que fossem incluídas no Plano apenas medidas que não implicassem a mobilização adicional de recursos financeiros e humanos (Rastrigina, 2015: 8).

<sup>379</sup> Em inglês: Single Programming Document (SPD).

<sup>380</sup> Há, no entanto, outros documentos que abordam a questão da igualdades, como o ‘Joint Memorandum on Social Inclusion of Latvia’ ou o ‘Latvian National Action Plan for Reduction of Poverty and Social Exclusion (2004-2006)’ (Latvian Ministry of Welfare, 2006).

O ‘Latvian Development Plan’ foi o primeiro documento a tratar do Enquadramento dos Fundos Estruturais da União Europeia na Letónia, no período 2004-2006 (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 13). De acordo com este SDP, o desenvolvimento do país teria de se basear na correção de quatro problemas principais, entre os quais o desemprego estrutural e as diferenças regionais. Para colmatar as deficiências detetadas, foram apontadas algumas medidas que envolviam, por exemplo, o desenvolvimento dos recursos humanos, a facilitação do emprego e das capacidades competitivas e o desenvolvimento de infraestruturas. Neste contexto, é também ressalvada a importância da igualdade de ‘género’ para o desenvolvimento, considerando que “é importante implementar a abordagem da igualdade de género em todos os níveis políticos, resolvendo questões sociais, económicas, políticas e outras” (FM 2003:63 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006: 11)<sup>381</sup>, numa clara alusão à adoção de uma abordagem integrada. Assim, a “igualdade de género como objetivo horizontal está incluída em todo o SPD, em primeiro lugar – como prioridade para o desenvolvimento de recursos humanos e para a facilitação do emprego” (FM 2003:64 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006: 13)<sup>382</sup> e portanto, neste contexto, a igualdade surge como um requisito importante que deve ser observado no sentido de, por via das realizações no emprego, mais facilmente se aceder aos fundos comunitários, já que “a realização de medidas de promoção do emprego depende muito do financiamento do Fundo Estrutural Europeu” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 14)<sup>383</sup>. O plano de desenvolvimento nacional que se seguiu, para o período 2007-2013, não parece, contudo, ter atribuído grande destaque à questão da igualdade entre mulheres e homens.

O ‘National Lisbon Programme of Latvia for 2005-2008’, desenvolvido pelo Ministério da Economia da Letónia, em articulação com outros ministérios e instituições, é um documento estratégico que, em termos gerais, declara que a Letónia no período 2005-2008, tendo por base avaliações integradas e aprovadas pelo Conselho em 2005, irá

---

<sup>381</sup> Tradução livre da autora. no original: “it is important to implement the gender equality approach in all level of politics, solving social, economic, political and other questions” (FM 2003: 63 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006: 11). Referência completa apresentada no relatório: FM (2003, 4. December) *Latvijas Attīstības plāns (Vienotais programmdokuments) 1. Mērķa programma 2004. – 2006. gadam.* Projekts. Consulted on 02.10.2006, [www.esfondi.lv/upload/05-saistosis\\_dokumenti/spd\\_lv\\_04122003.pdf](http://www.esfondi.lv/upload/05-saistosis_dokumenti/spd_lv_04122003.pdf) (Latvian Ministry of Welfare, 2006).

<sup>382</sup> Tradução livre da autora. No original: “The aspect of gender equality as a horizontal aim is included in the whole SPD, at first – as a priority for development of human resources and for facilitation of employment” (FM 2003: 64 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006:13).

<sup>383</sup> Tradução livre da autora. No original: “Realization of measures of employment promotion depends a lot on funding of the European Structural Fund” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 14).

alcançar os objetivos da estratégia de Lisboa em matéria de crescimento e emprego<sup>384</sup> (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 14). As referências à igualdade entre mulheres e homens são escassas e, de acordo com um relatório elaborado em 2005 pela Fundação ‘Baltic Institute of Social Sciences’ (BISS) em parceria com uma empresa designada Factum Ltd.,

Este documento tem potencialmente um papel essencial na implementação da igualdade de género no emprego. Mas o Programa, apesar de admitir a existência de problemas estruturais de emprego, não seguiu a abordagem integrada que procura garantir a igualdade de género (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 14)<sup>385</sup>.

#### 2.4 – Infraestruturas da igualdade de género

O mecanismo de implementação das políticas de igualdade de ‘género’ tem por base uma abordagem integrada (*mainstreaming*), o que significa que o princípio da igualdade entre mulheres e homens é transversal e tido em conta no desenvolvimento das políticas em todas as áreas e em todos os níveis<sup>386</sup>:

A tarefa da abordagem integrada é representar princípios de igualdade de género em todos os níveis da administração do Estado. Praticamente, ela torna-se um padrão ou plataforma de igualdade de género obrigatório, que está incluído em todos os documentos elaborados pelas instituições estatais; então, significa que todos os documentos políticos avaliam a influência da sua política nos aspetos de igualdade de género. Existe um funcionário ao nível da secretaria de estado designado em cada ministério, o que é feito para controlar e responder pela observação do princípio da igualdade de género no ministério (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 159-161)<sup>387</sup>.

---

<sup>384</sup> Alguns dos objetivos do programa, que visam corrigir problemas previamente identificados, são: 1) facilitar a entrada no mercado de trabalho e na atividade económica nas regiões fracamente desenvolvidas; 2) reduzir o emprego não declarado, 3) providenciar o acesso a todos os níveis de educação (aprimorando as habilidades tecnológicas e o conhecimento no campo das ciências naturais); 4) desenvolver um melhor sistema de orientação profissional.

<sup>385</sup> Tradução livre da autora. No original: “This document potentially has an essential role in implementing gender equality into employment. But the Programme, in spite of admitting the existence of structural employment problems, didn’t follow the integrated approach of gender equality guarantee” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 14).

<sup>386</sup> Esta abordagem, ao não mencionar explicitamente a igualdade de ‘género’, torna difícil a avaliação das políticas pelo que, no sentido de assegurar a sua efetiva aplicação são nomeados funcionários públicos que ficam responsáveis pela implementação do princípio na sua área de competência (Rastrigina, 2015: 8).

<sup>387</sup> Tradução livre da autora. No original: “The task of the integrated approach is to represent principles of gender equality at all levels of state administration. Practically it turns to be an obligatory gender equality standard or platform, which is included in every document prepared by state institutions; so, it means that every political document evaluates the influence of its policy on aspects of gender equality. There is an official on the level of a state secretary deputy assigned in every ministry, which is done in order to control and respond for observation of the gender equality principle in the ministry” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 159-161).

Na Letónia, as infraestruturas de igualdade de género foram estabelecidas em 1999, com o Ministério do Bem-Estar Social (*Ministry of Welfare*) a assumir a responsabilidade pela “coordenação das políticas de igualdade de género, pela monitorização e avaliação das iniciativas de igualdade de género, pela monitorização global e avaliação dos impactos de género” (Rastrigina, 2015: 8)<sup>388</sup>. Pontualmente, em situações específicas, outras instituições governamentais podiam lidar com esta temática, mas a responsabilidade da preparação dos documentos políticos recaía exclusivamente na esfera desta estrutura governamental (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 162).

Em 2003, foi criada a ‘Unidade Igualdade de Género’ no Ministério do Bem-Estar Social, no sentido de coordenar e promover respostas às questões da igualdade. A partir de dezembro de 2009 esta Unidade passou a fazer parte do Departamento da Igualdade de Oportunidades. Em relação às políticas de igualdade entre mulheres e homens, a ‘Unidade Igualdade de Género’ é a principal instituição com poder executivo na administração da Letónia (Rastrigina, 2015).

O cenário geral de implementação das políticas de igualdade está representado no anexo I e “descreve o procedimento de como os regulamentos do departamento de igualdade de género do Ministério do Bem-Estar Social estão sendo organizados, bem como a forma como esses regulamentos são direcionados para a principal instituição decisória – o gabinete dos ministros” (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 159-161)<sup>389</sup>.

O diálogo social assume um lugar de relevo no processo de elaboração e implementação de políticas de igualdade pelo que foram inicialmente constituídos dois grupos de trabalho para tratar da implementação de tais políticas, juntamente com organizações não-governamentais e representantes ministeriais<sup>390</sup>. O Conselho para a Igualdade de Género nasceu em 2002 para assegurar a implementação das políticas de igualdade ao mais alto nível. Em Maio de 2010, foi reorganizado na Comissão da Igualdade de Género, a qual coordena as políticas relacionadas com esta temática e promove a cooperação entre Ministérios, organizações não-governamentais, municípios e outros

---

<sup>388</sup> Tradução livre da autora. No original: “The Ministry is responsible for the coordination of the gender equality policy, monitoring and assessment of gender equality initiatives, monitoring the overall situation, and gender impact assessments” (Rastrigina, 2015: 8).

<sup>389</sup> Tradução livre da autora. No original: it describes the procedure of how the regulations of the gender equality department of the Ministry of Welfare are being arranged, as well as how these regulations are directed to the main deciding institution – the Cabinet of ministers (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 159-161).

<sup>390</sup> Os órgãos que integram estes grupos são apresentados no anexo II.

órgãos. A Comissão tem um papel consultivo e também um papel de coordenação das políticas de igualdade de ‘género’ entre os diferentes *stakeholders* (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 159-161; Rastrigina, 2015: 8).

## 2.5 – A igualdade no mercado de trabalho na Letónia na atualidade: que progressos?

Oferecendo formalmente às mulheres e aos homens oportunidades idênticas no mundo empresarial e na esfera pública, a Letónia fez progressos notáveis nas últimas décadas e, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, as estatísticas dão claramente conta desta evolução: quando comparada com outros países da União Europeia, a Letónia apresenta, neste domínio em concreto, um desempenho claramente superior.

Em 2013, na 57ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres<sup>391</sup> em Nova Iorque, Ms Agnese Gaile<sup>392</sup>, numa comunicação que versava sobre a violência de género, afirmava: “A Letónia acredita que a participação política das mulheres e o empoderamento económico são essenciais para moldar relacionamentos respeitosos e iguais na sociedade”<sup>393</sup>. Um discurso que as estatísticas mostram não se esgotar no campo da retórica. Na prática, em termos políticos, a representação feminina atinge patamares assinaláveis: “os principais cargos políticos também são frequentemente ocupados por mulheres: a atual primeira-ministra Laimdota Straujuma, atual presidente da Seima (Parlamento), Solvita Aboltina, ex-presidente Vaira Vike-Freiberga e muitas ministras do governo” ([www.latvia.eu](http://www.latvia.eu))<sup>394</sup>.

Também na ciência, de acordo com a UNESCO, os progressos são visíveis: a proporção de mulheres cientistas na Letónia é de 52% no total do campo científico. E, em termos de educação, há mais mulheres no ensino superior do que homens (em relação aos estudantes de licenciatura, 56% são mulheres e, em relação aos estudantes de doutoramento a percentagem de mulheres sobe para 57%) (UNESCO, Women in

---

<sup>391</sup> Em inglês: ‘Commission on the Status of Women’.

<sup>392</sup> Senior Adviser of the Department of Social Policy Planning and Development of the Ministry of Welfare of the Republic of Latvia.

<sup>393</sup> Tradução livre da autora. No original: “Latvia believes that women’s political participation and economic empowerment are essential in shaping respectful and equal relationships in the society”.

<sup>394</sup> Tradução livre da autora. No original: “The top political positions are also often occupied by women: the current Prime Minister Laimdota Straujuma, current Speaker of the Seima (Parliament) Solvita Aboltina, ex-President Vaira Vike-Freiberga and many female ministers in the government” (<http://www.latvia.eu> [07 de junho de 2017]).

Science)<sup>395</sup>. A mesma tendência verifica-se na educação secundária e terciária (que além de apresentarem níveis mais elevados para as mulheres do que para os homens na Letónia estão também acima da média da UE-27) pelo que se considera que “as mulheres altamente qualificadas apresentam um enorme potencial para o mercado de trabalho da Letónia” (GmbH e Co. KG, 2012: 8)<sup>396</sup>.

Ao mesmo tempo, as mulheres representam 41% do total de gestores seniores, uma percentagem que se tem mantido estável ao longo dos últimos cinco anos e que faz da Letónia um dos países do mundo com maior percentagem de mulheres na gestão sénior ([www.latvia.eu](http://www.latvia.eu))<sup>397</sup>. A representação feminina nos órgãos de decisão das grandes empresas é mais elevada na Letónia do que na média da UE (26% contra 14%) e, além disso, a proporção de mulheres nas posições de gestão executiva das grandes empresas e das SMEs não só excede a média europeia (36% vs. 33%) como tem vindo a aumentar nos últimos anos (GmbH e Co. KG, 2012: 11).

Também os IC que procuram avaliar especificamente a igualdade no mercado de trabalho parecem confirmar este bom desempenho, com a Letónia a surgir nos lugares cimeiros dos *rankings* (como aliás tivemos oportunidade de discutir no capítulo anterior, nomeadamente em relação ao GGLMI<sup>398</sup> e ao ICIL). Em relação ao ICIL, no qual a igualdade é tida como uma divisão equilibrada em indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho, acesso a cargos de chefia e liderança, salários e condições de trabalho, verifica-se que em termos comparativos, no conjunto de países da UE-28, é a Letónia que, desde 2010, apresenta os níveis mais elevados de igualdade relativa e que, neste domínio específico, pode servir de referência de aprendizagem para os restantes Estados-Membros (ver capítulo IV).

Analisando individualmente a evolução de alguns dos *gaps* dos indicadores simples usados no ICIL (tabela 12) é possível verificar que, entre 2008 e 2013, os níveis de

---

<sup>395</sup> Informação disponível em <http://uis.unesco.org/apps/visualisations/women-in-science/#details!region=40530&country=LVA&panel=pipeline> [7 de junho de 2017].

<sup>396</sup> Tradução livre da autora. No original: “highly qualified women present a huge potential for the Latvian labour market” (GmbH e Co. KG, 2012: 8).

<sup>397</sup> De acordo com o estudo para o qual o Latvian Institut remete, desenvolvido por uma empresa de consultadoria, a McKinsey Company, em primeiro lugar está a Rússia, com uma percentagem de 43% de mulheres nos cargos de gestão sénior; a Letónia partilha o segundo lugar com a Indonésia ([www.latvia.eu](http://www.latvia.eu); Latvian Institute, 2015).

<sup>398</sup> O GGLMI é um indicador composto criado por Castellano e Rocca (2014) especificamente para medir as desigualdades no mercado de trabalho e que contempla na análise vários países da União Europeia.

igualdade aumentaram não só na taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro – o *gap* reduziu 3,2pp – mas também passou a haver um maior equilíbrio na duração da vida de trabalho dos homens e das mulheres, na percentagem de empregadores e empregadoras, na repartição dos cargos de legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as e também na exposição a vínculos contratuais precários (contratos de termo fixo)<sup>399</sup>. As discrepâncias acentuaram-se em desfavor das mulheres apenas no trabalho a tempo parcial, onde as mulheres continuavam em 2013 mais sujeitas a esta modalidade de trabalho, e no campo salarial, com a diferença entre os salários dos homens e os salários das mulheres a acentuar-se cerca de 2pp em pouco mais de 5 anos<sup>400</sup>. De salientar ainda que são os homens a estar mais sujeitos ao desemprego de longa duração e aos contratos de termo fixo, ao longo de todo o período em análise.

**Tabela 12 – Desigualdade laboral entre mulheres e homens na Letónia (*gaps*)<sup>401</sup>**

Ano	GAP Taxa de emprego em FTE (% população 15- 64 anos)	GAP Duração da vida de trabalho (anos)	GAP Emprego em <i>part-time</i> (%)	GAP Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as (%)**	GAP Liderança empresarial (empregador/a(s)) (%)	GAP Membros dos órgãos de decisão (%)**	GAP Taxa de desemprego de longa duração (%)	GAP Diferencial salarial (%)	GAP Contratos de termo fixo (%)
2008	7,5	1,3	3,6	59	3,8	34	0,1*	11,8	2,7*
2009	1,1	0,7	2,7	57	4,8	33	2,1*	13,1	2,9*
2010	0,5	0,2	3,6	59	3,3	27	4,3*	15,5	3,9*
2011	2,2	0,6	3,6	55	3,1	23	4,3*	13,6	2,4*
2012	3,9	0,3	4,5	55	3,4	22	1,6*	13,8	2,9*
2013	4,3	0,6	3,9	55	3,2	21	1,7*	14,4	1,7*
2008-2014	-3,2	-0,7	+0,3	-4	-0,6	-13	+1,6*	+2,6	-1*

\*: valores assinalados representam situações em que são os homens a estar em desvantagem.

Fonte: adaptado de Jordão (capítulo VI).

Tendo em conta que a estrutura de pesos é indicativa da importância dos indicadores e/ou das subdimensões, num processo em que é atribuído maior peso aos que são considerados mais importantes, a análise dessa estrutura no âmbito do cálculo do ICIL pode ajudar a explicar os bons resultados da Letónia em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, quando em comparação com os restantes

<sup>399</sup> Saliente-se, contudo, que neste último indicador são os homens que durante todo o período de análise se encontram mais expostos a este tipo de vínculo contratual. No entanto, também aqui as diferenças estão a esvanecer-se e a situação de equilíbrio está cada vez mais próxima.

<sup>400</sup> Este diferencial assume uma relevância adicional dado que, como se discutiu anteriormente, as mulheres na Letónia apresentam níveis de educação superiores aos dos homens.

<sup>401</sup> Os valores de balanço, apresentados na última linha da tabela, refletem o aumento ou a diminuição do *gap* em cada um dos indicadores simples apresentados entre 2008 e 2013. Se o *gap* reduz, significa que no indicador houve um aumento da igualdade. Se, pelo contrário, aumenta então houve um agravamento da desigualdade entre mulheres e homens.

países da UE-28. Como vimos no capítulo anterior, em 2012, a ‘participação no mercado de trabalho’ e a ‘chefia e liderança’ eram as subdimensões que mais contribuíam para os resultados finais da Letónia – tida, nesse ano, como referência de aprendizagem para 26 países. Estas duas subdimensões são aquelas às quais é atribuída a maior proporção de peso também em 2010, 2011 e 2013, refletindo assim a priorização destas duas componentes, em consonância, portanto, com as opções e prioridades que, nesta matéria, têm vindo a ser definidas no contexto da UE – a estratégia e a priorização das políticas europeias de que se deu conta no capítulo III parecem, deste modo, refletir-se nos resultados dos países, o que importa particularmente para reforçar o papel e a influência da UE na formulação das políticas de apoio à igualdade no MT.

Se considerarmos a situação de Portugal, para quem a Letónia é referência de aprendizagem em matéria de igualdade laboral<sup>402</sup>, um caminho possível para melhorar a sua *performance* relativa neste domínio seria estimular o aumento dos níveis de igualdade nas subdimensões relacionadas com a ‘participação’ e com a ‘chefia e liderança’. De qualquer forma, e apesar de apresentar resultados claramente menos abonatórios do que a Letónia, em Portugal também se denotam alguns progressos e uma tendência de redução das desigualdades no período 2008-2013, como se pode verificar na tabela 13.

**Tabela 13 – Desigualdade laboral entre mulheres e homens em Portugal (gaps)<sup>403</sup>**

Ano	GAP Taxa de emprego em FTE (% população 15- 64 anos)	GAP Duração da vida de trabalho (anos)	GAP Emprego em <i>part-time</i> (%)	GAP Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as (%)	GAP Liderança empresarial (empregador/a(s)) (%)	GAP Membros dos órgãos de decisão (%)	GAP Taxa de desemprego de longa duração (%)	GAP Diferencial salarial (%)	GAP Contratos de termo fixo (%)
2008	15,1	4,5	9,8	38	5,2	47	0,5	9,2	2,4
2009	12,4	4	8,9	38	5,9	46	0,6	10	2,3
2010	11,4	3,5	7,3	36	5,4	45	0,4	12,8	1,2
2011	9,9	4,2	5,6	34	5,2	44	0,3	12,5	0,4
2012	8	3,8	4,7	34	4,3	43	0,1*	14,8	0,4*
2013	7,5	3,5	4,4	34	4,9	43	0,3*	13	0,1
2008-2014	-7,6	-1	-5,4	-2	-0,3	-4	0	+3,8	-2,3

\*: valores assinalados representam situações em que são os homens a estar em desvantagem. Fonte: adaptado de Jordão (capítulo VI).

<sup>402</sup> Entre 2010 e 2013, além da Letónia, também a Eslovénia é identificada como referência de aprendizagem para Portugal (exceto no ano 2012).

<sup>403</sup> Os valores de balanço, apresentados na última linha da tabela, refletem o aumento ou a diminuição do *gap* em cada um dos indicadores simples apresentados entre 2008 e 2013. Se o *gap* reduz, significa que no indicador houve um aumento da igualdade. Se, pelo contrário, aumenta então houve um agravamento da desigualdade entre mulheres e homens.



Em matéria de ‘participação’, os dados apresentados na tabela 13 revelam que em Portugal, entre 2008 e 2013, o *gap* na taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro reduziu significativamente (7,6pp, ou seja, em 5 anos reduziu quase 50%); percebe-se igualmente uma redução do *gap* relativo à duração de vida de trabalho (1ano) – e, inclusive, o *gap* no trabalho a tempo parcial também reduziu (5,4pp). Em relação ao acesso a cargos de chefia e liderança, há a registar também alguns progressos. Apesar de lentamente, o equilíbrio na composição sexual vai aumentando nos cargos de chefia intermédia, nos membros dos órgãos de decisão e também entre as pessoas empregadoras. Nos indicadores relacionados com as condições laborais, os desequilíbrios em desfavor das mulheres parecem estar a esvanecer-se: em 2013, os homens estavam mais sujeitos do que as mulheres ao desemprego de longa duração e, além disso, tem vindo a ocorrer um aumento da igualdade na exposição a vínculos contratuais precários (o *gap* reduziu 2,3pp no período considerado). Já em matéria salarial, e à semelhança da Letónia, regista-se um claro agravamento das desigualdades; o diferencial salarial tem vindo a agravar-se e, de acordo com o Eurostat, em Portugal, em 2015, atingia os 17,8% – o que vem demonstrar e reforçar a necessidade de priorizar também as questões salariais nas políticas públicas da UE que visem promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. De salientar que a Eslovénia, também apontada como *benchmark* para alguns países (e inclusive para Portugal) é o país que apresenta uma maior proporção de peso na subdimensão representativa da igualdade salarial, claramente justificada pelos reduzidos níveis do diferencial salarial registados no país nos seis anos analisados (mas, não obstante se manter baixo comparativamente aos restantes países, o diferencial salarial sofreu ligeiros aumentos durante esse período de tempo)<sup>404</sup>.

De qualquer forma, não obstante os progressos nos níveis de igualdade serem assinaláveis na generalidade dos indicadores, quer na Letónia quer em Portugal, é preciso verificar até que ponto eles decorrem de melhorias concretas na situação dos trabalhadores e das trabalhadoras (questão que será tratada de seguida).

---

<sup>404</sup> Quer isto dizer que o estudo da situação da Eslovénia pode ser um bom ponto de partida para o desenho de políticas e de medidas que visem reduzir os diferenciais salariais.

## 2.6 – A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho no período 2008-2013: que evolução?

Na tabela 14 apresentam-se os dados de alguns dos indicadores simples usados no ICIL, desagregados por sexo, com o intuito de facilitar a análise da evolução da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho no período 2008-2013, na Letónia.

Uma das primeiras constatações é que, entre 2008 e 2013 a taxa de emprego para as mulheres reduziu cerca de 3,1pp. A redução registada para os homens em idêntico período, 6,3pp, suplanta claramente a das mulheres, o que demonstra que o aumento da igualdade neste indicador concreto tem lugar num contexto de retrocesso que atinge toda a classe trabalhadora.

**Tabela 14 – Evolução da situação laboral dos homens e das mulheres, no período 2008-2013, Letónia**

	Taxa de emprego em FTE (%)		Emprego em <i>part-time</i> (%)		Duração da vida de trabalho (anos)		Membros dos órgãos de decisão (%)**		Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as (%)**		Liderança empresarial (empregador/a) (%)		TDLD (%)		Contratos de termo fixo (%)		Diferencial salarial (%)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
2008	72,4	64,9	4,4	8,1	36,3	35	84	16	59	41	5,8	2	2,1	2	4,7	2	11,8
2009	60,2	59,1	7,5	10,2	35,4	34,7	83	17	57	43	6,8	2	5,9	3,8	5,8	2,9	13,1
2010	57,9	57,4	7,8	11,4	34,5	34,3	77	23	59	41	6,2	2,9	11,1	6,8	8,9	5	15,5
2011	60,5	58,3	7,3	10,9	34,6	34	73	27	55	45	5,8	2,7	11	6,7	7,9	5,5	13,6
2012	63,6	59,7	7,1	11,6	35,2	34,9	72	28	55	45	6,1	2,7	8,5	6,9	6,2	3,3	13,8
2013	66,1	61,8	6,1	10	35,1	34,5	71	29	55	45	6,3	3,1	6,6	4,9	5,3	3,6	14,4
Balanço	-6,3pp	-3,1pp	+1,6pp	+1,9pp	-1,2 anos	-0,5 anos	-13pp	+13pp	-4pp	+4pp	+0,5pp	+1,1pp	+4,5pp	+2,9pp	+0,6pp	+1,6pp	+2,6pp

\*\* Valores em percentagem absoluta.

Como mostra a tabela 14, a percentagem de pessoas trabalhadoras expostas ao desemprego de longa duração, ao trabalho a tempo parcial e aos contratos de termo fixo aumentaram, tal como a percentagem de empregadores e de empregadoras: o que não é de estranhar tendo em conta o enfoque das políticas neoliberais que priorizam e incentivam a flexibilidade e o empreendedorismo. As mulheres estão em 2013 mais expostas ao desemprego de longa duração, ao trabalho a tempo parcial e aos contratos de termo fixo do que em 2008.

A diminuição da desigualdade ocorre, portanto, num cenário marcado pela redução da participação no mercado de trabalho, de homens e de mulheres, em concomitância com um aumento generalizado da precarização e da exposição à pobreza, deduzida de uma maior incidência de trabalho a tempo parcial e de vínculos contratuais precários. A situação das mulheres é, portanto, duplamente penalizadora. Como se dará conta adiante, além de penalizadas pelas transformações que as políticas neoliberais produzem no mercado de trabalho, permanecem em situação de desvantagem comparativamente aos homens em vários subdomínios, que incluem, por exemplo, a componente salarial – sublinhe-se que o diferencial salarial aumentou 2,6pp entre 2008 e 2013.

Em relação aos dados indicativos da igualdade no acesso a cargos de chefia e liderança, dada a natureza do indicador, apenas se pode afirmar que evoluíram no sentido de um maior equilíbrio entre mulheres e homens, registando-se no período 2008-2013 um aumento da proporção de mulheres nos órgãos de decisão e nos cargos de chefia intermédia (legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as). Este maior equilíbrio pode, contudo, decorrer da redução do número de homens e não do aumento do número de mulheres. Nesse mesmo período, e ainda no âmbito da liderança empresarial, verifica-se que a percentagem de mulheres empregadoras aumentou ligeiramente (1,1pp).

Já no que à duração de vida de trabalho diz respeito, estão a ocorrer mudanças coincidentes com a aproximação entre o tempo trabalhado pelos homens e pelas mulheres ao longo da vida. Curiosamente, apesar de as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos e outros dependentes se manterem tendencialmente a cargo das mulheres, a redução do tempo de vida de trabalho é, contudo, mais acentuada para os homens<sup>405</sup>.

---

<sup>405</sup> Na Letónia, à semelhança do que sucede por exemplo em Portugal, as mulheres continuam a ser consideradas as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e o tempo que lhe dedicam é muito

A análise da evolução da situação laboral dos homens e das mulheres na Letónia não deixa de ser inquietante e demonstra que os ganhos em termos de igualdade não resultam de melhores condições de trabalho mas do seu agravamento generalizado – cujo impacto, em alguns indicadores, se tem feito sentir de forma particularmente acentuada para os homens. E a Letónia não é caso único, em Portugal a situação é idêntica e o aumento da igualdade a que se tem vindo a assistir nos últimos anos coincide com um período de agravamento geral das condições de trabalho da generalidade da classe trabalhadora, mulheres e homens, em várias frentes (apêndice IX).

## 2.7 – A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a *performance* da Letónia: que relação?

Não obstante o reconhecimento de que há outras dimensões relevantes daquilo que se considera o desenvolvimento dos países, como se deu conta no capítulo II, a dimensão relativa ao rendimento, medido usualmente através de indicadores económicos como o Produto Interno Bruto (PIB) (em inglês *Gross Domestic Product* – GDP) ou o Rendimento Nacional Bruto (RNB) (em inglês *Gross National Income* – GNI), permanece importante para aferir o progresso económico dos países<sup>406</sup>. Assim, partindo dos dados compilados na tabela 15, de seguida procura-se analisar a relação entre o ICIL, indicativo dos níveis de igualdade entre mulheres e homens no MT, o RNB *per capita*<sup>407</sup> e a taxa de crescimento anual do RNB (RNBg)<sup>408</sup>, ambos representativos da

---

superior ao dos homens, os quais continuam a ser percebidos como os principais provedores do rendimento familiar (GmbH e Co. KG, 2012: 5).

<sup>406</sup> Para clarificar as diferenças existentes entre o *Gross National Income* (GNI) e o *Gross Domestic Product* (GDP) ver, por exemplo: [http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1507/GDP\\_and\\_GNI.html](http://oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/1507/GDP_and_GNI.html) [30 de agosto de 2017] ou Piketty (2014: 43-45).

<sup>407</sup> “RNB *per capita* com base na paridade de poder de compra (PPP). PPP RNB é o rendimento nacional bruto (RNB) convertido em dólares internacionais utilizando taxas de paridade de poder de compra. Um dólar internacional tem o mesmo poder de compra sobre o RNB, como o dólar norte-americano tem nos Estados Unidos. O RNB é a soma do valor agregado por todos os produtores residentes mais os impostos sobre os produtos (menos subsídios) não incluídos na avaliação do resultado acrescido de receitas líquidas do lucro primário (remuneração dos empregados e rendimentos de propriedade) do exterior. Os dados estão em dólares internacionais constantes de 2011 (Banco Mundial, Banco de Dados do Comparativo Internacional)” (World Development Indicators, atualização de 17-02-2016). Tradução livre da autora. No original: “GNI *per capita*, PPP (constant 2011 international \$): “GNI *per capita* based on purchasing power parity (PPP). PPP GNI is gross national income (GNI) converted to international dollars using purchasing power parity rates. An international dollar has the same purchasing power over GNI as a U.S. dollar has in the United States. GNI is the sum of value added by all resident producers plus any product taxes (less subsidies) not included in the valuation of output plus net receipts of primary income (compensation of employees and property income) from abroad. Data are in constant 2011 international dollars (World Bank, International Comparison Program database)” (World Development Indicators).

performance económica da Letónia.

**Tabela 15 – Indicadores económicos vs. indicadores de igualdade entre mulheres e homens no MT letão**

Indicador	Ano	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Fontes
RNB		20522,73	19429,94	18172,55	19448,56	20361,31	21258,91	Banco Mundial
RNBg		-2,03	-6,88	-8,40	5,09	3,40	3,23	Banco Mundial
Diferencial salarial		11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4	Silingiene e Radvila (2014:100); Eurostat 2013
Taxa de emprego em FTE		64,9	59,1	57,4	58,3	59,7	61,8	Comissão Europeia
ICIL (posição no ranking UE-28)		2	2	1	1	1	1	Jordão (capítulo VI)

O RNB *per capita* da Letónia é um dos mais baixos da UE-28: apesar dos aumentos registados desde 2010, e apresentados na tabela 15, o rendimento do país tem-se mantido sistematicamente nos últimos lugares quando se cinge a análise a este conjunto de países (oscilando entre o 25º lugar, em 2008, 2011 e 2012, e a 26ª posição, em 2009 e 2010). De qualquer forma, tendo por base os dados da tabela 15, e considerando o período 2008-2013, em termos gerais, é possível distinguir dois momentos em relação à evolução do RNB: o primeiro compreende o período 2008-2010 e é caracterizado pelo decréscimo dos níveis de rendimento; o segundo momento corresponde ao período 2010-2013 e coincide com uma inversão da tendência e com aumentos graduais dos níveis de rendimento. Em linha com esta evolução, a tendência negativa do crescimento do RNB inverte de 2010 para 2011 mas, a partir daí os níveis de crescimento, apesar de positivos, têm vindo a diminuir. Verificamos que a Letónia passa a ocupar a primeira posição no ICIL precisamente neste período de transição (2010) e, analisando a

<sup>408</sup> “Crescimento do RNB (% anual): o RNB (anteriormente PNB) é a soma do valor adicionado por todos os produtores residentes, mais os impostos sobre os produtos (menos subsídios) não incluídos na avaliação do resultado, acrescido de receitas líquidas do lucro primário (remuneração dos empregados e rendimentos da propriedade) de fora. (Dados das contas nacionais do Banco Mundial e arquivos de dados das Contas Nacionais da OCDE) (fonte: World Development Indicators, atualização de 17-02-2016).” Tradução livre da autora. No original: “GNI growth (annual %): GNI (formerly GNP) is the sum of value added by all resident producers plus any product taxes (less subsidies) not included in the valuation of output plus net receipts of primary income (compensation of employees and property income) from abroad. (World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files) (source: World Development Indicators, atualização de 17-02-2016).”

trajetória dos indicadores simples relacionados com a participação no mercado de trabalho das mulheres verificam-se movimentos oscilatórios semelhantes, com os níveis de participação das mulheres no mercado de trabalho a diminuírem até 2010, a inverterem nesse período a tendência e a mostrarem uma nova tendência, de aumento, a partir daí. No entanto, em relação às desigualdades salariais, o percurso é um pouco diferente: apesar de se ter registado uma redução do diferencial salarial entre 2010 e 2011, os períodos precedentes e posteriores são claramente de agravamento das desigualdades.

Considerando a posição que o país ocupa no ICIL, verifica-se também que alcança a primeira posição num ano onde os níveis de rendimento são particularmente baixos, com os piores níveis de crescimento económico de todo o período em análise e que estes resultados económicos coexistem com um forte aumento do diferencial salarial e com uma redução da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, sublinhe-se, o aumento registado na participação feminina no mercado de trabalho a partir de 2010 coincide com o agravamento das desigualdades salariais (que, ao invés de reduzirem, aumentaram em 2011, em 2012 e em 2013).

Como vimos no capítulo II, os indicadores económicos puros não são suficientes para capturar a multidimensionalidade do desenvolvimento humano e reconhece-se, cada vez mais, que o sucesso de um país ou o bem-estar dos indivíduos não devem ser medidos exclusivamente pelo rendimento (Sen, 1989; Despotis, 2005). Os países têm, pois, vindo a ser comparados através de alguns índices que incorporam, além do rendimento, outras dimensões básicas do desenvolvimento humano. O Índice de Desenvolvimento Humano (HDI), proposto pelo UNDP, é um deles e integra na sua composição indicadores relacionados com a educação (‘nº esperado de anos de escolaridade (das crianças)’<sup>409</sup>) e com a saúde (‘esperança de vida ao nascer, total (anos)’<sup>410</sup>). Impõe-se

---

<sup>409</sup> Em inglês: ‘Expected Years of Schooling (of children) (years)’. Corresponde ao “[n]úmero de anos de escolaridade que uma criança em idade de entrar na escola pode esperar receber se os padrões prevalentes de taxas de matrícula específicas da idade persistirem durante toda a vida da criança”. Tradução livre da autora; no original: “[n]umber of years of schooling that a child of school entrance age can expect to receive if prevailing patterns of age-specific enrolment rates persist throughout the child’s life. Accessed: 7/14/2014,2:08 PM from: <http://hdr.undp.org> (Source: UNESCO Institute for Statistics (2013). Data Centre. Accessed November, 2013 <http://stats.uis.unesco.org>).

<sup>410</sup> Em inglês: ‘Life expectancy at birth, total (years)’: Life expectancy at birth indicates the number of years a newborn infant would live if prevailing patterns of mortality at the time of its birth were to stay the same throughout its life. (Derived from male and female life expectancy at birth from sources such as: (1) United Nations Population Division. World Population Prospects, (2) United Nations Statistical Division. Population and Vital Statistics Report (various years), (3) Census reports and other statistical

pois complementar a análise da situação da Letónia com indicadores que extravasem a componente económica, incorporando no estudo indicadores de cariz marcadamente social que permitam, por um lado, uma caracterização mais completa do país e, por outro lado, comparar a evolução desses indicadores com os níveis de igualdade entre mulheres e homens no MT.

Na tabela 16 são apresentados os dados de dois indicadores simples usados no IDH como indicativos dos níveis de saúde e educação e supostamente com força suficiente para diferenciar os países em termos de desenvolvimento humano.

**Tabela 16 – Indicadores sociais vs. indicadores de igualdade entre mulheres e homens no MT letão**

Indicador	Ano	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Fontes
Nº esperado de anos de escolaridade		16,4	16,1	15,8	15,5	15,5	15,5	Banco Mundial
Esperança de vida ao nascer (anos)		72,42	73,08	73,48	73,58	73,78	73,98	Banco Mundial
Diferencial salarial		11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4	Silingiene e Radvila (2014:100); Eurostat
Taxa de emprego em FTE		64,9	59,1	57,4	58,3	59,7	61,8	Comissão Europeia
ICIL (posição no <i>ranking</i> UE-28)		2	2	1	1	1	1	Jordão (capítulo VI)

A Letónia é um dos países da UE-28 que apresenta um dos piores posicionamentos no IDH. Em 2015, restringindo a análise aos 28 Estados-Membros, ocuparia uma das posições mais baixas, a 26<sup>a</sup>, não obstante ter sido um dos países com maior crescimento médio anual no IDH no quinquénio 2010-2015<sup>411</sup>. Mas como justificar estes resultados se, como mostram os dados da tabela 16, a esperança média de vida até está a aumentar na Letónia, registando-se um aumento gradual nos valores deste indicador entre 2008-

publications from national statistical offices, (4) Eurostat: Demographic Statistics, (5) Secretariat of the Pacific Community: Statistics and Demography Programme, and (6) U.S. Census Bureau: International Database) (Source: World Development Indicators, atualização 17-02-2016). Tradução livre da autora: “Esperança de vida no nascimento, total (anos): a expectativa de vida ao nascer indica o número de anos que um recém-nascido viveria se os padrões de mortalidade prevalentes no momento do nascimento fossem iguais ao longo de sua vida” (Fonte: Indicadores de Desenvolvimento Mundial, atualização 17-02-2016).

<sup>411</sup> Dados do IDH disponíveis em <http://hdr.undp.org/en/composite/trends> [21 de agosto de 2017].



2013? O problema é que, quando em comparação com os restantes países da UE-28, a Letónia continua a ser o segundo país, logo depois da Lituânia, com a mais baixa esperança média de vida. Além disso, as taxas de mortalidade entre a população em idade de trabalhar (entre os 20 e os 64 anos)<sup>412</sup> e as taxas de aborto são das mais elevadas da UE-28 (European Commission SWD, 2015: 27; Rastrigina, 2015: 24).

Em relação à escolaridade, além da redução no número esperado de anos de escolaridade de que os dados da tabela 16 dão conta, há a sublinhar algumas lacunas que os números gerais não raras vezes obscurecem. Uma delas prende-se com a segregação nas áreas de estudo, mais pronunciada na Letónia do que na média dos países da UE (GmbH e Co. KG, 2012: 8), a outra é o abandono escolar, cujas taxas são consideravelmente mais elevadas para os rapazes:

Os resultados escolares são bastante positivos em média, mas eles mascaram grandes diferenças de género e regionais. Enquanto a taxa geral de abandono escolar inicial diminuiu desde 2008 e atingiu 9,8% em 2013, houve apenas 5,8% de abandono escolar entre as meninas, em comparação com 13,6% entre meninos (European Commission SWD, 2015: 19)<sup>413</sup>.

Este dado, lido em simultâneo com os resultados referentes ao ensino superior, onde as mulheres estão claramente em vantagem comparativamente aos homens, não deixa de ser algo preocupante. Além disso, é também de frisar a baixa proporção de pessoas com diplomas em áreas como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática (talvez por estas serem áreas maioritariamente frequentadas por rapazes):

A taxa de obtenção da educação terciária da Letónia aumentou para 40,7% em 2013, o que está bem acima da média da UE de 36,9%. As mulheres superam claramente os homens: 53,1% em comparação com 28,3% em 2013. Embora tenha aumentado significativamente nos últimos cinco anos, a proporção de graduados universitários em ciência, tecnologia, engenharia e matemática está abaixo da média da UE (18,8% em relação a 22,8% em 2012) (European Commission SWD, 2015: 19)<sup>414</sup>.

No mercado de trabalho, no entanto, considera-se que a segregação sectorial é apenas parcialmente pronunciada já que dois dos cinco sectores mais feminizados estavam, em

---

<sup>412</sup> Estima-se que, em 2012, tenha sido responsável pelo decréscimo de cerca de 3,9% da força de trabalho) (European Commission SWD, 2015: 27).

<sup>413</sup> Tradução livre da autora. No original: “School outcomes are rather positive on average but they mask large gender and regional differences. While the overall early school leaving rate has been decreasing since 2008 and reached 9.8% in 2013, there were only 5.8% school-leavers among girls compared with 13.6% among boys” (European Commission SWD, 2015: 19).

<sup>414</sup> Tradução livre da autora. No original: “Latvia’s tertiary education attainment rate has increased to 40.7% in 2013, which is well above the EU average of 36.9%. Women clearly outperform men: 53.1% as compared with 28.3% in 2013. While it has increased significantly in the last five years, the proportion of university graduates in the science, technology, engineering and mathematics is below the EU average (18.8% compared with 22.8% in 2012)” (European Commission SWD, 2015: 19).

2010, também entre os cinco sectores com maior presença masculina (GmbH e Co. KG, 2012: 9). Em relação à distribuição ocupacional, pode afirmar-se que ela é acentuada, pois existe uma grande disparidade entre mulheres e homens na distribuição por profissões: enquanto as mulheres trabalham essencialmente como “trabalhadoras de serviços pessoais”, “profissionais legais, sociais, culturais”, e como “profissionais dos negócios e administração” os homens estão sobretudo representados em profissões como “motoristas e operadores de instalações móveis” e “trabalhadores de metal e maquinaria” (GmbH e Co. KG, 2012: 10). Já em relação à segregação vertical os resultados da Letónia são claramente melhores do que a média da UE-27 (GmbH e Co. KG, 2012: 11).

De salientar ainda que, entre 2009 e 2011 a Letónia esteve sujeita a um programa de assistência financeira, num período marcado pela proliferação de políticas neoliberais que fomentaram, nomeadamente, a liberalização do sector energético (eletricidade e gás) (European Commission SWD, 2015: 1). Os salários no país têm-se mantido particularmente baixos, inclusive na administração pública (European Commission SWD, 2015: 2). O salário mínimo nacional é inferior a 400€ (passou de 320€ para 369€ por mês em janeiro de 2015, um aumento visto pela Comissão Europeia como um risco para a competitividade do país a médio prazo) (European Commission SWD, 2015: 3, 12-13) e abrange cerca de 29% dos trabalhadores declarados (European Commission SWD, 2015: 15). O país enfrenta problemas relacionados com a falta de produtividade, que é cerca de 60% da média da UE (European Commission SWD, 2015: 19) e “a economia paralela representa uma proporção significativa da economia da Letónia” (European Commission SWD, 2015: 14)<sup>415</sup>, estimando-se que, em 2013, o trabalho não declarado tenha representado cerca de 13% do PIB, o valor mais alto registado nesse ano na UE (European Commission SWD, 2015: 12).

O risco de pobreza e de exclusão social é bastante acentuado e alguns segmentos da população confrontam-se com carências elementares. Em 2014, o risco de pobreza ou de exclusão social a que a população estava sujeita situava-se nos 32,7%, acentuando-se ainda mais para as pessoas solteiras empregadas e com filhos, jovens adolescentes e idosos. Além disso, a desigualdade de rendimentos e o nível de privação de habitação são também das mais altas da UE (European Commission SWD, 2015: 23).

---

<sup>415</sup> Tradução livre da autora. No original: “the shadow economy accounts for a relatively large proportion of Latvia’s economy” (European Commission SWD, 2015: 4).

Não surpreende, pois, que a Letónia tenha registado, nos últimos dez anos, uma redução da população que atingiu os 12% (a segunda mais acentuada da União Europeia, só ultrapassada pela Lituânia), oficialmente motivada por “baixas taxas de natalidade, elevadas taxas de mortalidade e uma forte emigração” (European Commission SWD, 2015: 24).

Perante este cenário, talvez seja oportuno sintetizar os principais pontos de reflexão suscitados por esta breve análise do caso da Letónia. Em primeiro lugar, fica demonstrado que dentro do conjunto dos países da UE-28, considerados pela UNDP de alto e muito alto desenvolvimento, é possível encontrar elevados níveis de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho nos países que apresentam níveis de rendimento e de desenvolvimento inferiores. A riqueza dos países e o desenvolvimento social não são, portanto, uma condição *sine qua non* para a concretização das metas e dos objetivos de igualdade laboral (no entanto, fica por saber se níveis generalizados de pobreza entre a população podem, de alguma forma, potenciar níveis de igualdade no MT mais elevados). Em segundo lugar, este estudo parece reforçar a ideia de que há uma confluência entre a estratégia e as políticas europeias em matéria de igualdade laboral e os resultados do ICIL, nomeadamente no que concerne à Letónia, o país que, em termos relativos, apresenta a melhor *performance* no domínio da igualdade laboral desde 2010. Em consonância com as diretrizes da UE, como vimos, a Letónia prioriza a igualdade na participação no MT e no acesso a cargos de chefia e liderança<sup>416</sup>. Quer isto dizer que a estratégia e as políticas europeias em matéria de igualdade no mercado de trabalho têm potencial para impactar nos resultados dos países.

Outra questão de relevo, e que merece ser sublinhada, prende-se com a constatação de que, no conjunto dos países analisados, a redução das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho podem não decorrer de melhorias na situação das mulheres trabalhadoras pelo que, nas estratégias de combate às desigualdades e de monitorização da sua evolução, importa não descurar este aspeto.

Um quarto ponto que é necessário trazer para discussão, e que decorre do trabalho até agora apresentado, prende-se com o questionamento dos indicadores tidos como

---

<sup>416</sup> Recorde-se que o ICIL é um instrumento de análise que permite fazer um retrato da situação dos países em matéria de igualdade entre mulheres e homens no MT e, ao permitir que os ‘dados faleem por si mesmos’, permite identificar as subdimensões às quais é atribuída uma maior proporção de peso – as quais podem ser consideradas as mais importantes para cada país na medida em que, em termos relativos, lhes permitem otimizar o seu resultado.

representativos do desenvolvimento dos países. Serão os indicadores propostos no IDH os mais adequados quando em causa estão os países de alto e muito alto rendimento? Será a igualdade entre mulheres e homens uma matéria de menor importância? Será que, neste conjunto de países, a igualdade não deve receber atenção e tratamento idênticos à educação e à saúde? Será que, nos países económica e socialmente mais avançados, a igualdade não deve ser encarada como uma das dimensões centrais do desenvolvimento?

### **3. Discussão dos resultados e implicações políticas**

A reflexão que constitui esta secção visa, basicamente, verificar se alguma das abordagens identificadas no capítulo II é sustentada pelos resultados deste estudo: Será que é corroborada a perspectiva neoclássica? Ou será a tese de Boserup que os resultados suportam? E como se posiciona o presente estudo em relação às correntes feministas? Além disso, num registo um pouco mais pessoal, são sintetizados alguns pontos essenciais que ambicionam interpelar a ordem hegemónica instituída e estimular um olhar crítico sobre as ramificações do fenómeno da (des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e as formas intrincadas de que se reveste e com as quais se nos apresenta no quotidiano. Ao mesmo tempo são identificadas algumas linhas de investigação a desenvolver no futuro e explicitam-se algumas das implicações políticas deste trabalho.

A abordagem neoclássica preconiza, em traços gerais, que a igualdade é boa para o crescimento económico. No entanto, olhando para os dados da Letónia não é possível confirmar ou infirmar uma eventual inter-relação entre as duas variáveis quando a igualdade é medida de uma forma holística. Quanto muito, pelos dados, poderíamos ser levados a acreditar que, a haver uma relação, ela seria possivelmente entre os níveis de participação feminina no mercado de trabalho e o nível de rendimento do país: os aumentos no nível de riqueza nos anos 2010, 2011, 2012 e 2013 parecem ter sido acompanhados por um maior envolvimento das mulheres no mercado laboral (e vice-versa). Mas o contributo que a análise de situação da Letónia proporciona para o entendimento desta relação não se esgota, evidentemente, neste ponto.

Analisar os resultados obtidos à luz da perspectiva de Boserup seria um desafio interessante, mas os resultados de um só país, com características distintas dos países

estudados por Boserup, e referentes a um período temporal tão curto, não permitem sustentar qualquer conclusão robusta no âmbito desta teoria.

A compreensão da inter-relação entre a igualdade no mercado de trabalho e o crescimento económico dos países exige pois o enquadramento e a contextualização dos dados e dos resultados, como sugerem as correntes feministas. Neste caso particular, há a sublinhar a importância desse exercício. Situar no espaço e no tempo os ganhos em termos de igualdade no mercado de trabalho desnuda uma realidade obscura, oculta e geralmente sem visibilidade. Os ‘avanços’ em matéria de igualdade podem até, eventualmente, estar a contribuir para o crescimento económico dos países da União Europeia. Mas é preciso questionar os caminhos percorridos e os meios utilizados. E, de facto, neste campo, esta é uma questão central porque os ‘ganhos’ na igualdade têm vindo a ser alcançados por via de um conjunto de medidas que ataca toda a classe trabalhadora, sujeitando as mulheres (e ainda mais os homens) a retrocessos que são legitimados por uma panóplia de políticas neoliberais que priorizam a desregulação, a flexibilidade e a precariedade como forma de potenciar o crescimento económico dos países. Questionamos pois: Será esta uma igualdade sustentável? Será esta a igualdade que precisamos e que queremos? E são realmente as mulheres quem beneficia dos incrementos nos níveis de igualdade?

Em 2013, num artigo publicado no *The Guardian*, Nancy Fraser fazia a seguinte confidência:

Como feminista, sempre assumi que, ao lutar pela emancipação das mulheres, se estava a construir um mundo melhor – mais igualitário, justo e livre. Mas, ultimamente, tenho-me vindo a preocupar com o facto de que os ideais iniciados pelas feministas estão a servir finalidades bem distintas. Preocupo-me, especificamente, que a nossa crítica ao sexismo esteja agora a justificar novas formas de desigualdade e exploração. Ironia do destino, temo que o movimento pela libertação das mulheres se tenha enredado numa ligação perigosa com os esforços neoliberais em construir uma sociedade de mercado livre.

Isso explicaria como os ideais feministas, que outrora foram parte de uma visão radical do mundo, são cada vez mais expressos em termos individualistas. Onde feministas criticaram uma sociedade que promoveu o “carreirismo”, aconselham agora as mulheres a “mostrar autoridade”. Um movimento que, no passado, deu prioridade à solidariedade social enaltece agora as mulheres empreendedoras. Uma perspetiva que antes valorizou a “preocupação” e a interdependência encoraja agora o avanço individual e a meritocracia.

O que está por trás dessa mudança é uma transformação radical no carácter do capitalismo. O capitalismo gerido pelo Estado da era do pós-guerra deu lugar a uma nova forma de capitalismo – “desorganizado”, globalizante, neoliberal. O feminismo da segunda vaga emergiu como uma crítica ao primeiro, mas

tornou-se a refém do segundo (Nancy Fraser, *The Guardian*, Monday 14 October 2013)<sup>417</sup>.

Ao refletir a apropriação das reivindicações feministas pelo neoliberalismo, Nancy Fraser remete-nos para a possibilidade de a fórmula usada na exploração da mão-de-obra feminina ser, talvez, uma forma muito sub-reptícia de diluir ou minorizar as reivindicações e as contestações femininas. Uma vez que os movimentos feministas ambicionam a igualdade e se ela é também uma meta do ideário capitalista neoliberal, há que perguntar se há necessidade de luta. Juntamente com o alegado menor poder negocial das mulheres, menor capacidade de reivindicação de melhores condições de trabalho e menor filiação nas estruturas sindicais, essa fórmula produz o cenário ideal para, sem resistência, levar a cabo a concretização dos objetivos das políticas capitalistas neoliberais. E como diz a mesma autora:

À medida que as mulheres têm entrado em massa nos mercados de trabalho em todo o mundo, o ideal do capitalismo organizado pelo Estado está a ser substituído pela norma mais recente e mais moderna – aparentemente sancionada pelo feminismo – da família com duas pessoas empregadas.

Pouco importa que a realidade subjacente ao novo ideal se concretize em níveis salariais reduzidos, diminuição da segurança no trabalho, declínio das condições de vida, um aumento acentuado do número de horas de trabalho por salário do agregado familiar, agravamento dos turnos duplos – que agora são, frequentemente triplos ou até quádruplos – e um aumento da pobreza, cada vez mais concentrado em famílias lideradas por mulheres. O neoliberalismo está a tentar fazer uma omelete sem ovos ao elaborar uma narrativa sobre o empoderamento das mulheres. Ao invocar a crítica feminista em relação ao salário familiar para justificar a exploração, aproveita o sonho da emancipação das mulheres para alimentar a máquina de acumulação de capital (Nancy Fraser, *The Guardian*, Monday 14 October 2013)<sup>418</sup>.

---

<sup>417</sup> Tradução livre da autora. No original: “As a feminist, I’ve always assumed that by fighting to emancipate women I was building a better world – more egalitarian, just and free. But lately I’ve begun to worry that ideals pioneered by feminists are serving quite different ends. I worry, specifically, that our critique of sexism is now supplying the justification for new forms of inequality and exploitation. In a cruel twist of fate, I fear that the movement for women’s liberation has become entangled in a dangerous liaison with neoliberal efforts to build a free-market society. That would explain how it came to pass that feminist ideas that once formed part of a radical worldview are increasingly expressed in individualist terms. Where feminists once criticised a society that promoted careerism, they now advise women to “lean in”. A movement that once prioritised social solidarity now celebrates female entrepreneurs. A perspective that once valorised “care” and interdependence now encourages individual advancement and meritocracy. What lies behind this shift is a sea-change in the character of capitalism. The statemanaged capitalism of the postwar era has given way to a new form of capitalism – “disorganized”, globalising, neoliberal. Second-wave feminism emerged as a critique of the first but has become the handmaiden of the second.” (Nancy Fraser, *The Guardian*, Monday 14 October 2013).

<sup>418</sup> Tradução livre da autora. No original: “As women have poured into labour markets around the globe, state-organised capitalism’s ideal of the family wage is being replaced by the newer, more modern norm – apparently sanctioned by feminism – of the two earner family. Never mind that the reality that underlies the new ideal is depressed wage levels, decreased job security, declining living standards, a steep rise in the number of hours worked for wages per household, exacerbation of the double shift – now often a triple or quadruple shift – and a rise in poverty, increasingly concentrated in female-headed households.

Um discurso hegemónico que, assente em exercícios de retórica, continue a promover a motivação económica para a igualdade de ‘género’ e que reforce e acentue sistematicamente as suas hipotéticas vantagens económicas acabará certamente por condicionar as opções de vida dos homens e das mulheres. E o sentido parece apenas o de priorização do trabalho remunerado. O impacto nas estruturas familiares é inevitável. É previsível o aumento do número de mulheres a não querer ter filhos, uma decisão que, sendo legítima, pode representar muito mais do que uma opção individual. As mulheres tornam-se prisioneiras das tensões que emergem entre o regime de sexo/género e o neoliberalismo e o aumento da violência contra elas torna-se expectável (pelas próprias, pelos homens, pela sociedade). O trabalho remunerado (que acresce ao trabalho doméstico, não remunerado<sup>419</sup>) em vez de libertador acaba por resultar numa sobrecarga para grande parte das mulheres e, muitas vezes, nem a sua independência económica garante. O crescimento económico deixa de significar um aumento das oportunidades de emprego e no emprego. Talvez, também neste domínio, estejamos “a chegar ao fim daquilo que o crescimento económico pode fazer por nós” (Wilkinson e Pickett, 2010: 26).

O pensamento político hegemónico dos nossos dias, ao ser dominado pela ideia do crescimento económico, reduz as possibilidades de desenvolvimento de outros modelos organizacionais que priorizem a qualidade de vida. Neste caso concreto, invisibiliza-se a possível relação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho com outros aspetos importantes do desenvolvimento humano, como a esperança média de vida à nascença<sup>420</sup>, a educação, a desigualdade de rendimento<sup>421</sup> ou até as questões ambientais.

---

Neoliberalism turns a sow's ear into a silk purse by elaborating a narrative of female empowerment. Invoking the feminist critique of the family wage to justify exploitation, it harnesses the dream of women's emancipation to the engine of capital accumulation” (Nancy Fraser, *The Guardian*, Monday 14 October 2013).

<sup>419</sup> A propósito do trabalho doméstico, diz Bourdieu: “o facto de que o trabalho doméstico da mulher não tenha uma retribuição em dinheiro contribui realmente para desvalorizá-lo, inclusive a seus próprios olhos” (Bourdieu, 2002: 58).

<sup>420</sup> Em estudos posteriores, e uma vez que se trata de um conjunto de países dos mais desenvolvidos do mundo, talvez seja interessante explorar os resultados quando se inclui no estudo de variáveis mais qualitativas, como a esperança média de vida saudável (“healthy life years expectancy”).

<sup>421</sup> Alguns estudos alertam que a desigualdade de rendimento está associada a uma menor esperança de vida e que sociedades mais igualitárias (em termos de rendimento) tendem a ser mais saudáveis, deslocando assim o foco da análise do rendimento em si para a equidade na distribuição da riqueza (Wilkinson e Pickett, 2010). Para Wilkinson e Pickett, são as desigualdades (e não a pobreza propriamente dita) que mais contribuem para os problemas nas economias mais desenvolvidas. No

Os desafios para os homens são também enormes. A inversão do sentido da desigualdade na educação não augura nada de bom. Diz-se que vivemos na economia do conhecimento<sup>422</sup>. E se o conhecimento é a chave para o futuro, que futuro se está a construir? É preciso monitorizar e corrigir as taxas de abandono escolar e a sub-representação masculina no ensino superior. Até porque, se os homens são em parte responsáveis pela persistência das desigualdades e pela permanência das mulheres em posições subalternas e de dominação, não será ainda mais difícil reverter esta situação quando falha a educação? Atingir a igualdade implica um reequilíbrio de poder e, por conseguinte, a perda de poder por parte de quem está nas posições privilegiadas (quanto mais não seja, em termos relativos). Logo, é de esperar que os grupos beneficiados resistam à mudança e, desse modo, à igualdade (pelas perdas que daí lhes advêm) (Braunstein, 2011, p. 60). Essa resistência pode revestir diferentes formas. Para Berik, Rodgers e Seguino (2009):

economistas feministas também atribuíram a perpetuação da desigualdade de género ao comportamento de procura de rendimento por parte dos homens que têm um incentivo para manter as estruturas que sustentam sua posição económica privilegiada (Amartya K. Sen 1990, Bina Agarwal 1997, Dipankar Purkayastha 1999 e Braunstein 2008). Através da ação coletiva, os homens podem criar e perpetuar normas e regras sociais que os beneficiam, mas socialmente são dispendiosas (Berik *et al.*, 2009: 18-19)<sup>423</sup>.

A escola, como referido por Bourdieu (2002), “é um campo de ação imensa que se encontra aberto às lutas feministas” (Bourdieu, 2002: 5). Uma luta que deve necessariamente envolver homens e mulheres<sup>424</sup> e na qual se devem encetar esforços no sentido de estimular uma valorização equilibrada do cuidado e da competição e/ou competitividade<sup>425</sup>. É preciso não esquecer que ‘o privilégio masculino’ (associado à

---

entanto, a questão das desigualdades entre mulheres e homens praticamente não é contemplada no trabalho dos autores. Neste domínio, e tendo em conta a situação da Letónia em matéria de igualdade entre mulheres e homens no MT, seria interessante reformular a questão base que guia a obra dos autores, questionando neste caso: porque será que sociedades mais igualitárias nem sempre funcionam melhor?

<sup>422</sup> Para Piketty, “Knowledge and skill diffusion is the key to overall productivity growth as well as the reduction of inequality both within and between countries” (Piketty, 2014: 21). Mas o conhecimento (bem como a sua difusão) e as competências não resultam meramente de processos espontâneos e naturais, resultam, entre outros aspetos, das políticas educativas e do acesso à formação (Piketty, 2014: 22, 71).

<sup>423</sup> Tradução livre da autora. No original: “Feminist economists have also attributed the perpetuation of gender inequality to rent-seeking behavior on the part of men who have an incentive to maintain structures underpinning their privileged economic position (Amartya K. Sen 1990; Bina Agarwal 1997; Dipankar Purkayastha 1999; and Braunstein 2008). Through collective action men may create and perpetuate social norms and rules that benefit them but are socially costly.” (Berik *et al.*, 2009: 18-19).

<sup>424</sup> Virgínia Ferreira, por exemplo, em várias intervenções públicas tem vindo a chamar a atenção para a necessidade de envolvimento dos homens na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

<sup>425</sup> Anne Marie Slaughter, no seu livro intitulado “Uma questão em aberto” reflete, entre outros aspetos, esta necessidade de valorizar mais o trabalho cuidador nas sociedades contemporâneas (Slaughter, 2016).



coragem, à virilidade, à honra) é também, em si, uma cilada que aprisiona os homens numa representação tipificada e instaurada pela ordem dominante (Bourdieu, 2002: 32).

Em Portugal, ao longo das últimas décadas – e também à semelhança do que aconteceu na generalidade dos países da UE28 – as mulheres não só conquistaram o acesso à educação como apresentam atualmente mais êxito nos percursos escolares e constituem a maioria dos diplomados do ensino superior. De acordo com o Eurostat, em 2015, havia 40,1% de mulheres licenciadas e apenas 23,3% de homens licenciados<sup>426</sup>. Entre 2012 e 2015, a percentagem de mulheres licenciadas subiu cerca de 10% e a dos homens desceu cerca de 1% o que quer dizer que, em termos académicos, as disparidades estão a agravar-se, em prejuízo dos homens. Em relação aos doutoramentos, em 2012 também já se verificava uma vantagem para o lado feminino: de acordo com o *site* Pordata, 1196 portuguesas tornaram-se doutoras, contra 1013 homens (ou seja, houve mais 183 mulheres do que homens a doutorarem-se) e, também aqui, a desigualdade parece estar a agravar-se: em 2013, último ano com dados disponíveis, essa diferença subiu para 258 (houve 1205 homens a doutorarem-se e 1463 mulheres)<sup>427</sup>.

A educação é um ponto muito sensível para a igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens e o impacto da inversão do sentido da desigualdade far-se-á certamente sentir cada vez mais na vida quotidiana de muitas mulheres. A este propósito, e apenas para ilustrar esta preocupação, atente-se na seguinte situação:

Ela não tinha permissão para trabalhar fora de casa [...] Com o passar do tempo, tentei perceber o porquê de muitas coisas. Hoje, sei que um homicida acerta no que quer destruir. No caso da minha mãe, o cérebro. Porque ela era superior a ele. E ele sabia.[...]

Naquele Outono de 1993, quando aconteceu o pior, o casamento já tinha atingido um ponto de não retorno [...] contra o desejo do marido Rosa tinha voltado a trabalhar no escritório. Não só essa decisão desafiava a ordem familiar imposta, como avivava a fraca imagem que Francisco tinha de si. “Começou a sentir-se inferiorizado”, explica Filipa: “Ele não tinha estudos, a minha mãe tinha. Não falava outra língua, a minha mãe falava... O agressor é uma pessoa que se opõe e faz estas coisas de malvadez, agredindo e subjugando quem pensa que é superior a ele.” E havia os ciúmes, sempre. “Por causa do trabalho, ela teve de melhorar a aparência. Quando lhe comprei uns vernizes e uns batons, patrocinada pela minha avó paterna, o meu pai ia morrendo!” A discussão foi feia e talvez tivesse escalado para a violência

---

<sup>426</sup> Em 2012 já havia mais mulheres licenciadas do que homens, 30,1% contra 24,3%, mas a diferença não era tão significativa como em 2015 (Eurostat).

<sup>427</sup> Curiosamente, 2007 foi o último ano em que se doutoraram mais homens do que mulheres (769 homens e 707 mulheres) e, a partir daí, houve sempre mais doutoramentos de mulheres do que de homens (Pordata).

física, mas Filipa interpôs-se, como era seu hábito [...]” (Almeida, 2017: 19, 24-25)<sup>428</sup>.

Este pequeno exemplo serve apenas para reforçar a necessidade de se acompanhar de perto as transformações que vão ocorrendo na sociedade, também no domínio da educação.

Outro aspeto que me parece pertinente salientar, remetendo novamente para a situação da Letónia, prende-se com a elevada taxa de suicídios que se regista no país, entre os homens. Explorar a relação entre os níveis de igualdade no mercado de trabalho e os níveis de violência (sobretudo violência doméstica, femicídios e suicídios) registados nos países talvez seja um (novo) campo de análise a não descurar no futuro<sup>429</sup>.

Este trabalho permitiu dar conta das imperfeições que, na prática, se fazem sentir no processo de introduzir e manter os princípios de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. A lei existe (e bem). O princípio está lá (e bem). Os indicadores espelham os progressos e os retrocessos nos resultados. Mas o trilho percorrido para aumentar a igualdade é sinuoso: entre 2008 e 2013, e independentemente de se ter refletido ou não no crescimento económico dos países, o aumento na igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho foi alcançada sobretudo às custas da desvalorização da força de trabalho. A situação na Letónia (e em Portugal) é bem ilustrativa da dimensão desta problemática. Sintetizando, o mercado funciona e pode até promover a igualdade no mercado de trabalho mas esta não é concebida nem garantida como um direito humano – à semelhança do que acontece com a água ou com a segurança social, como bem mostra Branco (2015).

No mercado de trabalho, o neoliberalismo é uma ameaça quer para homens quer para as mulheres e isso é sabido há muito tempo. Mas não se pode ignorar que são as mulheres as suas principais vítimas. Relembrando as palavras, acertadas, de Bourdieu (2002):

A melhor prova das incertezas do estatuto atribuído às mulheres reside, sem dúvida, no facto de que elas são sempre menos remuneradas do que os homens [...] cargos menos elevados com os mesmos diplomas [...] mais

---

<sup>428</sup> Esta estória resulta de uma situação real de femicídio na qual, vários anos depois do crime, é dada voz a Filipa (nome fictício), filha do casal e que na altura, com 16 anos, assistiu à morte da mãe, perpetrada na rua, pelo pai, com dois tiros de caçadeira em 1993. Além desta situação de femicídio, o livro apresenta vários relatos de mulheres que sofrem, ou sofreram, de violência doméstica.

<sup>429</sup> Num relatório do Parlamento Europeu sobre a igualdade de ‘género’ na Letónia era referido: “Since 2008 the major category of external causes of death for men are suicides (specially for young men aged 25-34). Economic and financial difficulties combined with strong gender stereotypes (a man should be strong, provide for the family and ‘never cry’) provoke suicidal behavior of men in crisis situations. Similar tendencies could be observed in the early 90s” (Rastrigina, 2015: 24).

atingidas pelo desemprego, precariedade e relegadas com mais facilidade para cargos de trabalho parcial – o que tem, entre outros efeitos, o de excluí-las quase que infalivelmente dos jogos de poder e das perspectivas de carreira [...] Elas serão as principais vítimas da política neoliberal (Bourdieu, 2002: 55).

Trazendo para este campo os ensinamentos de Boaventura, é caso para afirmar que “vivemos num tempo de desigualdade a achar que vivemos em igualdade”. É, pois, preciso renovar os esforços e lutar por uma igualdade sustentável, que resulte de melhorias nas condições de trabalho das mulheres e dos homens, eliminando deste modo as formas indiretas e sub-reptícias de restringir e limitar a independência e a liberdade, sobretudo das mulheres.

Sílvia Walby argumenta que “a igualdade importa não apenas por ser um dos maiores enquadramentos contemporâneos da justiça e do progresso mas também porque as desigualdades afetam as diferentes formas e velocidades do desenvolvimento económico e humano” (Walby, 2009: 18)<sup>430</sup>. À ideia de que a igualdade é importante para o desenvolvimento, acrescentamos pois que a igualdade é, ela própria, desenvolvimento; um ponto de vista partilhado (pelo menos num plano teórico) com o Banco Mundial, que há muito reconhece a igualdade como um objetivo fundamental de desenvolvimento por direito próprio (Banco Mundial, 2011).

Argumentamos, contudo, que nos países considerados de alto e muito alto desenvolvimento, como são os da UE-28, aos indicadores de igualdade laboral deve ser atribuída importância idêntica àquela que se reconhece em indicadores económicos e sociais relacionados com o rendimento, o crescimento, a saúde e a educação. As correlações entre as variáveis são importantes para nos ajudar a compreender a realidade. Mas elas não são o mais importante. O importante é que os países garantam simultaneamente: rendimento, saúde, educação e igualdade. Nesta perspectiva, a igualdade não pode ser minorizada nem reduzida a uma estratégia que é utilizada em circunstâncias específicas para alcançar outros objetivos de desenvolvimento. Ela é, em si, em pleno direito, um objetivo válido pelo qual se deve lutar e não basta reconhecer-lhe teoricamente a importância<sup>431</sup>. Os países devem diligenciar no sentido de potenciar, tanto quanto possível, não só o crescimento económico mas também, com a mesma determinação e perseverança, a esperança de vida, a educação e a igualdade

---

<sup>430</sup> Tradução livre da autora. No original: “equality matters not only because it is a major contemporary framing of justice and progress, but also because inequalities affect the different forms and speed of economic and human development” (Walby, 2009: 18).

<sup>431</sup> Como sucede no IDH, onde é analisada separadamente, num IDH corrigido pela desigualdade.

entre mulheres e homens (independentemente da relação que possa existir entre a igualdade e as outras dimensões do desenvolvimento).

Considerando a realidade concreta dos países habitualmente tidos como mais avançados económica e socialmente, cremos que os argumentos acabados de elencar são suficientes para justificar a necessidade de, no futuro, envidar esforços no sentido de realizar um novo estudo comparativo – com base na *Data Envelopment Analysis* (DEA) – que, além dos usuais indicadores económicos e sociais representativos de um padrão de vida digno, da saúde e da educação, incorpore a igualdade entre mulheres e homens como uma dimensão igualmente importante do desenvolvimento.

#### 4. Síntese

Na Letónia, vários indicadores revelam elevados níveis de igualdade no mercado de trabalho na atualidade. Não olvidando as elevadas taxas de emprego femininas herdadas do período soviético, a *performance* do país neste domínio nos últimos anos não deixa de ser surpreendente. O processo de transição para uma economia de mercado, bem como a adesão da Letónia à União Europeia, são duas razões de peso na explicação destes resultados. O desenvolvimento e a implementação do princípio da igualdade no país têm seguido uma abordagem integrada (*gender mainstreaming*), em grande medida influenciado pelo conjunto de prioridades instituídas pela UE, que vê na igualdade entre mulheres e homens um mecanismo de promoção do crescimento económico. É, por conseguinte, uma abordagem afetada pelas opiniões políticas, pelos valores, pelas decisões e pelos programas dominantes<sup>432</sup>, quer ao nível interno quer ao nível comunitário e internacional (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 26). Mas os bons resultados em matéria de igualdade contrastam com os baixos níveis de satisfação das mulheres no trabalho (Hazans, 2006:253 *apud* Latvian Ministry of Welfare, 2006: 87)<sup>433</sup>

---

<sup>432</sup> E, recorde-se, o programa dominante na atualidade é o neoliberal (UNRISD, 2005: 10).

<sup>433</sup> A desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho na Letónia, em termos gerais, não é percecionada pela população como uma questão problemática. Sobre esta temática, no seu trabalho, Zake (2011: 275) remete para um estudo em que a maioria dos participantes consideravam, numa primeira abordagem, que não existe discriminação de género na Letónia – no entanto, com recurso a questionários e entrevistas observou-se que quase todos os participantes já tinha tido contacto com alguma atitude negativa motivada pelo género. Outros estudos apontam também para diferenças na perceção dos homens e na perceção das mulheres, alegando, por exemplo, que em relação aos salários, são eles que se sentem mais satisfeitos (Latvian Ministry of Welfare, 2006: 73). De qualquer forma, vários estudos tem vindo a concluir que, em termos gerais, as pessoas tem tendência a ver a desigualdade de género como um fenómeno que existe apenas onde elas não estão (Khoreva, 2012: 19) e, portanto, estes resultados não surpreendem. De acordo com o relatório de FACTUM & BISS (Latvian Ministry of Welfare, 2006), a referência apresentada é a seguinte: Hazans, M. (2006). *Apmierinātība ar darbu un tās ietekme uz*

e com o cenário económico e social do país: o nível de rendimento é um dos mais baixos da UE-28<sup>434</sup> e, em 2010, entre os 28 países, foi aquele que teve o pior crescimento económico registado nesse ano; a esperança média de vida no país é também uma das mais baixas da UE-28<sup>435</sup>; os níveis de educação – se medidos através de um indicador do Banco Mundial usado no Índice de Desenvolvimento Humano, ‘anos esperados de escolaridade’ – mostram um agravamento preocupante<sup>436</sup>. A pobreza é um problema generalizado no país. A taxa de suicídio entre os homens é particularmente elevada.

Também em Portugal tem vindo a ocorrer uma redução na maioria dos *gaps* de desigualdade, o que demonstra, efetivamente, um aumento progressivo da igualdade entre mulheres e homens na esfera profissional. Contudo – ao contrário do que seria expectável e desejável e à semelhança do que tem vindo a suceder na Letónia – essa redução da desigualdade ocorre num contexto de retrocesso generalizado, com um agravamento da situação laboral das mulheres e dos homens.

Ao longo do trabalho fomos também discutindo os resultados à luz das diferentes perspetivas teóricas que tem vindo a estudar sobretudo a (inter)relação entre as desigualdades e o crescimento económico (abordagem neoclássica da modernização, abordagem de Boserup e abordagem feminista) num exercício que, curiosamente, acabou por revelar a complementaridade destas diferentes visões.

Reforce-se, para terminar, que este estudo resulta de uma análise que incide num momento concreto e num espaço bem delimitado. As conclusões não podem, por isso, ser extrapoladas para outras realidades e para outros contextos. Serve, contudo, de alerta e vem reforçar a necessidade de continuar a monitorizar e a acompanhar a evolução da igualdade entre mulheres e homens, especialmente na esfera laboral.

---

apmierinātību ar dzīvi. *Dzīves kvalitāte Latvijā*” (Red. Tisenkopfs T., Bela B.), *Stratēģiskās analīzes komisija*: Zinātne: 237.-264. lpp.

<sup>434</sup> Entre 2008 e 2013, só apresentou rendimentos superiores à Roménia, Polónia, Bulgária e Croácia.

<sup>435</sup> Em 2012 e 2013 é o país com a menor esperança de vida no conjunto de países analisados. Entre 2008 e 2011, a última posição era ocupada pela Lituânia que, contudo, tem vindo a melhorar os seus indicadores mais do que a Letónia.

<sup>436</sup> O decréscimo no indicador entre 2008 e 2011 levou a um agravamento no posicionamento do país comparativamente aos restantes países da UE-28: em 2008 o país ocupava a oitava posição no *ranking* deste indicador e em 2013 o décimo nono lugar. Uma queda significativa.

## CONCLUSÃO GERAL

As desigualdades sociais, além de múltiplas, complexas e muitas vezes controversas, parecem ter adquirido ‘vida própria’ e, como refere Firmino da Costa, “estão sempre em processo de mudança, extinguindo-se ou esbatendo-se umas, surgindo ou acentuando-se outras, persistindo algumas longamente, se bem que em novas circunstâncias, transformando-se grande parte delas, nomeadamente em termos de intensidade, escala e significado social” (Firmino da Costa, 2012: 1). É também o que sucede com as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, as quais, tal como as restantes, “não só se interligam entre si, de modos variáveis, como se interligam com muitos outros fenómenos sociais, de diversos tipos, níveis, amplitudes e temporalidades” (Firmino da Costa, 2012: 1-2).

No capítulo I, a mobilização das principais perspetivas teóricas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens e das principais correntes que caracterizam e distinguem as tipologias de Estado de bem-estar social e de regime de sexo/género permitiu explorar as razões que ajudam a explicar a existência (e a persistência) das desigualdades entre mulheres e homens no MT. As conclusões permitidas pelo trabalho realizado podem ser sintetizadas em dois pontos essenciais: 1) as razões usadas para explicar tais desigualdades diferem consoante a perspetiva de análise adotada (por exemplo, teoria neoclássica ou teoria institucional), são diversificadas (centradas em argumentos relacionados, entre outros, com o capital humano, os tempos de trabalho, a segregação, a estrutura salarial do país, a intensidade das relações industriais, o nível de globalização, as políticas existentes, a discriminação ou as preferências dos vários *stakeholders*) e as contribuições mais recentes continuam a explorar novas possibilidades; 2) as desigualdades entre mulheres e homens no MT são estudadas recorrendo a diferentes métricas e não há um entendimento uniforme nem nenhum tipo de padronização no que concerne à sua medição.

No capítulo II, a revisão da literatura teórica e empírica que tem vindo a estudar a inter-relação entre a igualdade entre mulheres e homens no MT e o desenvolvimento económico e social mostrou que este é ainda um debate em aberto, intenso e controverso. Além disso, vimos que o conceito *performance* tanto pode surgir associado ao conceito de desenvolvimento – se estivermos a falar no âmbito de um ‘sistema de medição da *performance*’ (Neely *et al.*, 2005) composto pelo conjunto de métricas usadas para quantificar a eficácia e a eficiência em determinada dimensão ou domínio

de análise – como à avaliação da igualdade entre mulheres e homens no MT – neste caso associado a uma medida individual que procura avaliar um fenómeno multidimensional em concreto e passível de ser incorporado no ‘sistema de medição da *performance*’. Foi ainda clarificado o conceito de desenvolvimento adotado nesta tese, baseado na abordagem proposta pelo UNDP e entendido como liberdade e expansão das capacidades humanas (Sen, 1989, 1999).

No capítulo III, vimos que a igualdade entre mulheres e homens no MT é um objetivo, uma meta e um princípio fundamental da União Europeia. Todavia, nos últimos anos, a abordagem que tinha vindo a focar a igualdade enquanto direito, valorizado por direito próprio, parece ter sido paulatinamente substituída por uma abordagem integrada que coexiste com aquilo que tem vindo a ser designado como a argumentação económica para a igualdade de ‘género’ – explicitamente assumida em 2008, aquando da publicação de um trabalho desenvolvido por Smith e Bettio (Smith e Bettio, 2008). Ancorada num discurso centrado em benefícios (macro)económicos, esta abordagem acaba por subjugar a igualdade aos ditames de um mercado neoliberal pautado por imperativos de crescimento económico e de eficiência. Neste processo de transição, é notória a influência de instâncias internacionais, nomeadamente das Nações Unidas, no que à adoção da abordagem *mainstreaming* diz respeito, e do Banco Mundial, provavelmente um dos maiores responsáveis pela criação e disseminação desta lógica económica para a igualdade entre mulheres e homens e que, em matéria de igualdade laboral, claramente vai beber na visão de instituições financeiras poderosas como a Goldman Sachs.

Tivemos, aliás, oportunidade de verificar que, não raras vezes, o conceito de igualdade entre mulheres e homens surge associado a um aumento das taxas de participação femininas no mercado de trabalho e ao aumento do acesso a cargos de chefia e liderança, num entendimento que ignora, ou pelo menos relega para um plano secundário, outros aspetos igualmente importantes na vida de qualquer pessoa empregada (homem ou mulher) – como as questões salariais, as condições de trabalho ou a estabilidade profissional. E, além disso, como tanto se discutiu, é inquestionável a forma como a escolha dos indicadores, *per si*, pode condicionar os resultados dos países e, conseqüentemente, a posição que ocupam nos *rankings*.

No capítulo IV foram identificados, caracterizados e analisados criticamente os indicadores simples e compostos usados na medição das desigualdades entre mulheres e

homens. Foi dado especial destaque aos indicadores utilizados no contexto dos países desenvolvidos, sobretudo na União Europeia (nomeadamente o GEI, um IC desenvolvido pelo EIGE (EIGE, 2013), e o GGLMI, um IC da autoria de Castellano e Rocca (2014)). Este exercício, baseado em alguns exemplos concretos, permitiu explorar pontos problemáticos inerentes aos sistemas de medição e que justificam cabalmente a necessidade de criar um novo indicador composto, desenhado especificamente para medir, de forma holística, as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho da UE-28. O ICIL é a nossa proposta para um novo indicador composto neste âmbito.

Em relação ao ICIL, foram apresentados com um elevado nível de detalhe considerandos relativos a todas as etapas seguidas na sua construção (no capítulo V). Foi feita a clarificação do fenómeno a medir e foram apresentadas as opções tomadas nas várias fases inerentes à construção do IC, nomeadamente em relação: a) à metodologia usada (debatendo, por exemplo, as vantagens e as desvantagens das técnicas de análise seleccionadas ou o impacto nos resultados de diferentes escolhas); b) aos indicadores simples a incorporar no IC; c) à forma como os dados de cada indicador simples foram trabalhados e d) ao processo de agregação dos dados – tarefas particularmente árduas, dadas a sua complementaridade e complexidade, num trabalho marcado por avanços e recuos nem sempre perceptíveis no texto final.

Posteriormente, como se deu conta no capítulo VI, para avaliar as (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho nos 28 países da União Europeia foi então criado o ICIL, um novo indicador composto calculado com o método *Data Envelopment Analysis* (DEA), que permite medir o nível de igualdade relativa neste conjunto de países combinando, simultaneamente, indicadores relacionados com a participação no mercado de trabalho, chefia e liderança, salários e condições laborais. Recorrendo a dados do Eurostat, da Comissão Europeia e do Banco Mundial, os resultados referentes ao ano de 2012 mostram que, nesse período, a Letónia, a Eslovénia e a Finlândia eram os países que apresentavam os melhores resultados em matéria de igualdade, ocupando, portanto, as três posições cimeiras do *ranking*.

O trabalho realizado, assente numa nova perspetiva de análise cujo âmago radica numa técnica aplicada pela primeira vez a este campo de estudo, permitiu também comparar, de forma relativa, os resultados de vários países em matéria de igualdade laboral em diferentes períodos temporais. De facto, a análise longitudinal efetuada, relativa ao



período 2008-2013, permitiu não só contextualizar os resultados de 2012, mas também identificar algumas transformações paradigmáticas que, em matéria de igualdade no emprego, têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos anos em algumas economias consideradas das mais avançadas do mundo. Encontrou-se evidência de que a distância de alguns países considerados dos mais desenvolvidos da UE-28 face à fronteira de igualdade, isto é, face ao(s) país(es) que num determinado momento consegue(m) níveis mais elevados de igualdade laboral, tem vindo a aumentar ao longo dos anos, e esta é talvez uma das conclusões mais interessantes. É o que sucede, nomeadamente, com a Suécia, que, em 2010, não só ‘perdeu’ a liderança do *ranking* para a Letónia como deixou de ser identificada como referência de aprendizagem para os restantes países da UE-28. Verificou-se ainda que os países que se situam nos lugares cimeiros do *ranking* e os que se encontram na base da tabela tendem a manter praticamente inalterada a sua posição ao longo do tempo. Surpreendentemente, a Letónia mantém a liderança desde 2010, sendo, portanto, o país onde, em termos relativos, se registam os níveis mais elevados de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (entre 2010 e 2013, último ano contemplado na análise).

Na parte III da tese (capítulo VII) houve oportunidade de explorar e aprofundar os resultados alcançados pela Letónia, num exercício que procurou refletir a hipotética inter-relação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (usando os resultados do ICIL e alguns indicadores simples) e os níveis de desenvolvimento económico e social do país. As elevadas taxas de emprego femininas herdadas do período soviético, a transição para uma economia de mercado e a adesão da Letónia à União Europeia são razões de peso na explicação dos excelentes resultados do país em matéria de igualdade no MT. No entanto, como se deu conta, estes resultados coexistem com baixos níveis de satisfação das mulheres no MT e com um cenário económico e social que suscita alguma preocupação: baixos níveis de rendimento, fraco crescimento económico, a esperança de vida é uma das mais baixas em toda a UE-28, alguns indicadores denunciam retrocessos preocupantes nos níveis de educação, a pobreza é um problema generalizado e as taxas de suicídio entre os homens são particularmente elevadas.

Recorrendo à análise de um conjunto diversificado de indicadores desagregados por sexo, concluiu-se também que o aumento progressivo da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho no período 2008-2013 na Letónia ocorreu em

concomitância com um agravamento generalizado da situação laboral das mulheres (e também dos homens) – e verificou-se ainda que em Portugal o cenário é idêntico, corroborando, aliás, as conclusões do capítulo anterior. De facto, uma das conclusões permitidas pelos trabalhos conduzidos no capítulo VI prende-se com a constatação de que em alguns dos países mais afetados com a crise de 2008 – como Portugal, a Espanha, a Grécia, a Itália e a Irlanda – os aumentos globais nos níveis de igualdade relativa registados no período 2008-2013 nem sempre coincidem com a melhoria da situação das mulheres no mercado de trabalho. Aliás, também neste conjunto de países, os ganhos em matéria de igualdade resultaram basicamente do retrocesso a que foi sujeita a generalidade da classe trabalhadora, homens e mulheres.

De salientar, contudo, que os resultados empíricos do estudo parecem corroborar o posicionamento estratégico da UE em matéria de igualdade na medida em que os indicadores relacionados com a ‘participação no mercado de trabalho’ e ‘chefia e liderança’ são também tidos como os mais importantes na Letónia e, portanto, os que mais contribuem para os seus bons resultados. Há, pois, evidência de que as instituições europeias têm potencial para influenciar os resultados dos países em matéria de igualdade entre mulheres e homens no MT e, por conseguinte, podem estimular os progressos neste domínio. Resta, contudo, numa perspetiva de melhoria contínua, questionar o seu posicionamento atual que, ao priorizar algumas subdimensões, acaba por invisibilizar ou relegar para um plano secundário outras subdimensões igualmente importantes.

No global, e mobilizando as ilações permitidas pela discussão apresentada nos vários capítulos, criou-se um argumento que chama a atenção para a necessidade de, no contexto dos países económica e socialmente tidos como mais avançados, (re)pensar o enquadramento da igualdade, nomeadamente no âmbito da estratégia e das políticas europeias, (re)orientando o enfoque do debate para uma abordagem que a priorize como uma das dimensões centrais do desenvolvimento humano ao invés de a subjugar a outras dimensões desse mesmo desenvolvimento. A igualdade entre mulheres e homens no MT é, ela própria, também indicativa do nível de desenvolvimento dos países e não deve ser minorizada nem encarada apenas como uma estratégia com potencial para estimular o crescimento económico, pois, como vimos, no conjunto dos 28 Estados-Membros da UE, a riqueza dos países e o desenvolvimento social não são uma condição *sine qua non* para a concretização das metas e dos objetivos de igualdade laboral.

Resumindo, a revisão da literatura teórica e empírica, os resultados do ICIL e a análise da situação da Letónia levam-nos a afirmar que a igualdade entre mulheres e homens, tal como o rendimento, a saúde ou a educação é uma dimensão importante da *performance* e do desenvolvimento dos países. Apesar de ser uma temática complexa, acreditamos que a presunção da separabilidade entre a igualdade entre mulheres e homens no MT e o desenvolvimento (e vice-versa) é uma ideia errada, não obstante a possibilidade de existirem correlações estatisticamente significativas, positivas e/ou negativas, entre a igualdade e as outras dimensões do desenvolvimento. Mas, evidentemente, a complexidade deste assunto acentua-se ainda mais se se trazer para discussão, por exemplo, os contextos em que se produzem os incrementos na igualdade pois, como se deu conta, os progressos nos níveis de igualdade laboral nem sempre refletem melhorias na situação a que as mulheres estão expostas no mercado de trabalho – pelo que, no futuro, devem desenvolver-se esforços no sentido de encontrar uma forma de avaliar a igualdade entre mulheres e homens no MT que tenha em conta esta questão.

Os trabalhos conduzidos apontam no sentido de que períodos de crise tendem a afetar o comportamento das variáveis e a agravar a situação das mulheres no mercado de trabalho, como se depreende da análise efetuada à situação concreta de alguns dos países mais afetados com a crise de 2008 (Portugal, Espanha, Grécia, Itália e Irlanda) e que mostrou que no período 2008-2013 os ganhos em matéria de igualdade resultaram basicamente do retrocesso a que foi sujeita a generalidade da classe trabalhadora (e, portanto, do agravamento da situação das mulheres e, sobretudo, dos homens no mercado de trabalho).

De salientar ainda que não foi possível confirmar objetivamente se diferentes políticas públicas podem ajudar a explicar diferentes níveis de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Apesar de se ter verificado que a igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser considerada uma dimensão central na generalidade das correntes analisadas, constatou-se também que nas tipologias dos Estados de bem-estar e de regimes de sexo/género são incorporados diferentes indicadores de desigualdade laboral que inviabilizam uma análise rigorosa desta temática e não permitem apurar em que medida diferentes políticas públicas podem moldar (ou ajudar a moldar) os padrões de desigualdade entre mulheres e homens concretamente no mercado de trabalho. A redefinição de tais tipologias tendo em conta uma medida

padronizada e indicativa dos níveis de (des)igualdade, como o ICIL, talvez permita ultrapassar as limitações encontradas e constituir-se, por isso, como um empreendimento importante, a ter em conta no futuro.

Antes de finalizar, uma breve nota para dar conta de algumas das limitações mais relevantes do trabalho apresentado. Em primeiro lugar, salientar que este é um estudo bem delimitado no espaço e no tempo e, por conseguinte, as conclusões nele contidas não podem ser extrapoladas para outras realidades ou períodos temporais. A igualdade no mercado de trabalho é um processo em construção e exige uma monitorização próxima e constante, no qual a disponibilidade de dados desagregados por sexo assume um papel particularmente relevante. Por outro lado, salientar que o ICIL é um indicador composto, também ele sujeito a criticismo, não obstante os esforços desenvolvidos no sentido de clarificar tanto quanto possível as várias decisões tomadas em cada uma das etapas da sua construção.

No futuro, e em relação ao ICIL, sublinhar que uma análise longitudinal com base no índice de produtividade de Malmquist talvez permita analisar com mais detalhe os resultados dos países. O Índice de Malmquist permitiria estudar a evolução dos níveis de igualdade nos países que os apresentam mais elevados (os que têm *scores* de 100%), e também os níveis de acompanhamento (ou afastamento) dos restantes países face à fronteira de igualdade (Cooper *et al.*, 2007; Cherchye *et al.*, 2007). Outro aspeto que me parece relevante analisar, e para o qual este trabalho também vem chamar a atenção – de forma mais ou menos direta – prende-se com a necessidade de explorar até que ponto as tensões que emergem entre o capitalismo neoliberal (que prioriza e insta à participação das mulheres no mercado de trabalho) e o patriarcado (que aprisiona as mulheres às responsabilidades familiares) impactam nos níveis de violência, sobretudo na violência exercida contra as mulheres. E, para finalizar, reforçar que devem ser envidados esforços no sentido de incorporar – juntamente com os usuais indicadores económicos e sociais representativos de um padrão de vida digno, da saúde e da educação – indicadores representativos da igualdade laboral entre mulheres e homens nos estudos que procuram aferir o desenvolvimento. A realização de um novo estudo comparativo – com base na *Data Envelopment Analysis* (DEA) – que permita trazer a igualdade para o centro do debate no contexto dos países de alto e muito alto desenvolvimento é, por isso, um dos nossos objetivos de pesquisa a desenvolver no futuro.



## LISTA DAS REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 2006/54/CE. Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) de 5 de Julho de 2006. *Jornal Oficial da União Europeia OJ L* 204.
- Achtenhagen, Leona; Tillmar, Malin (2013) "Studies on women's entrepreneurship from Nordic countries and beyond" *International Journal of gender and entrepreneurship*, 5(1), 4-16.
- Acker, Joan (2009) "From glass ceiling to inequality regimes: Du plafond de verre aux régimes d'inégalité" *Sociologie du travail*, 51, 199-217.
- Aigner, Dennis J.; Cain, Glen G. (1977) "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets" *Industrial and Labor Relations Review*. 30(2), 175-187.
- Akerlof, George A.; Kranton, Rachel E. (2010) "Identity Economics: how our identities shape our work, wages, and well-being" *The Economist Voice*. 1-16.
- Albrecht, J.; Bjorklund, A.; Vroman, S. (2003) "Is there a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Almeida, Carla Maia de (2017) *Em nome da filha: retratos de violência na intimidade*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Amado, Carla F. (2003) *Exploring the Use of Data Envelopment Analysis for Evaluation in Primary Care*. Tese de doutoramento. University of Warwick, Warwick Business School.
- Amado, Carla A. F. e Dyson, R. G. (2009) "Exploring the use of DEA for formative evaluation in primary diabetes care: An application to compare English practices" *Journal of the Operational Research Society*. 60, 1469-1482.
- Amado, Carla A. F.; São José, José M. S.; Santos, Sérgio P. (2016) "Measuring active ageing: A Data Envelopment Analysis approach" *European Journal of Operational Research*. 255(1), 207-223.
- Tratado de Amesterdão (1997) *JO C 340 de 10.11.1997*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997E&from=PT> [7 de setembro de 2017].
- Antunes, Ricardo (2013) *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Coimbra: Edições Almedina.
- Apodaca, Clair (1998) "Measuring Women's Economic and Social Rights Achievement" *Human Rights Quarterly*, 20(1), 139-172.
- Arulampalam, Wigi; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L. (2006) "Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution". *The Australian National University Centre for Economic Policy Research Discussion Paper* 510. ISBN: 0731535804.

- Azariadis, C. (1975) "Implicit Contracts and underemployment Equilibria" *Journal of Political Economy*, 83(6), 1183-1202.
- Azmat, Ghazala; Petrongolo, Barbara (2014) "Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments" *Labour Economics*, 30, 32–40.
- Banco Mundial (2011) *Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012: igualdade de género e desenvolvimento*. Washington D.C: The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Portuguese.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Banker, R. D.; Charnes, A.; Cooper, W. W. (1984) "Some Models for Estimating Technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis" *Management Science*, 30(9), 1078-1092.
- Baptista, Inês (2010) "As desigualdades de género em números" in Do Carmo, Renato Miguel (ed.) *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e Indicadores*. Lisboa: Mundos Sociais, 215-229.
- Barroso, M.; Nico, M.; Rodrigues, E. (2011) "Género e sociologia: uma análise das desigualdades e dos estudos de género em Portugal" *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia, Sociologia On Line*, 4, 73-102.
- Barry, Ursula; Conroy, Pauline (2014) "Ireland in crisis: women, austerity and inequality" in Karamessini, Maria; Rubery, Jill (eds.) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Oxon: Routledge, 186-207.
- Beneria, Lourdes; Sen, Gita (1981) "Accumulation, Reproduction, and 'Women's Role in Economic Development': Boserup Revisited" *Signs, Development and the Sexual Division of Labor*, 7(2), 279-298.
- Bennett, Rebekah; Dann, Susan (2000) "The Changing Experience of Australian Female Entrepreneurs" *Gender, Work and Organization*, (2), 75-83.
- Bergmann, Barbara R. (1974) "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex" *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Bericat, Eduardo (2012) "The European Gender Equity Index: conceptual and analytical issues" *Soc Indic Res*, 108, 1-28.
- Berik, Gunseli; Rodgers, Yana v. d. M.; Seguino, Stephanie (2009) "Feminist economics of inequality, development, and growth" *Feminist Economics*, 15(3), 1–33.
- Bertrand, Marianne (2010) "New Perspectives on Gender" in Ashenfelter, Orley; Card, David (eds.) *Handbook of Labor Economics 4b*. Amsterdam: Elsevier Ltd, 1545-1592.

- Bertrand, Marianne; Black, Sandra E.; Jensen, Sissel; Lleras-Muney, Adriana (2014) "Breaking the Glass Ceiling? The Effect on Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway". *IZA Discussion Paper* 8266. Bonn.
- Bertrand, Marianne; Chugh, Dolly; Mullainathan, Sendhil (2005) "Implicit discrimination" *The American Economic Review*, 95(2), 94-98.
- Bertrand, Marianne; Kamenica, Emir; Pan, Jessica (2015) "Gender Identity and relative income within households" *The Quarterly Journal of Economics*, 571–614.
- Bjørnskov, Christian; Dreher, Axel; Fischer, Justina A. V. (2007) "On Gender Inequality and Life Satisfaction: does discrimination matter?" *Department of Economics, University of St. Gallen. Discussion Paper* 2007-07. St Gallen, <http://ssrn.com/abstract=980629> [9 de dezembro de 2010].
- Black, Sandra E.; Brainerd, Elizabeth (2004) "Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination" *Industrial & Labor Relations Review*, 57(4), 540–559.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (1992) "The gender earnings gap: learning from international comparisons" *The American Economic Review*, 82, 533-538.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2000) "Gender differences in pay" *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2003) "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap". *Journal of Labor Economics*, 21(1), 106-144.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2007) "The gender pay gap: have women Gone as Far as They Can?" *Academy of management Perspectives*, 21, 7-23.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2016) "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations". *IZA Discussion Paper* 9656. Bonn.
- Blecker, R. A.; Seguino, Stephanie (2002) "Macroeconomic effects of reducing gender wage inequality in export-oriented, semi-industrialized economy" *Review of Development Economics*, 6(1), 103-119.
- Booyens, Frederik (2002) "An overview and evaluation of composite indices of development" *Social Indicators Research*, 59(2), 115–151.
- Borghans, Lex; Weel, Bas ter; Weinberg, Bruce A. (2013) "People Skills and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups". *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis Discussion Paper* 253.
- Boserup, Ester (2007[1970]) *Woman's Role in Economic Development*. London: EarthScan.
- Bould, Sally; Gavrey, Claire (2008) "Women's work: the measurement and the meaning" *ex æquo*. 18, 57-83.
- Bourdieu, Pierre (2002) *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.



- Boyer, Robert (1999) "Le lien salaire-emploi dans la théorie de la régulation. Autant de relations que de configurations institutionnelles" in *Qu'a-t-on appris sur la relation salaire-emploi depuis Keynes?* Cahiers d'économie politique (34), 101-161.
- Branco, Manuel C. (2015) "Can markets secure economic and social human rights?" *International Critical Thought*, 5(1), 80-94.
- Braunstein, Elissa (2011) "Gender Equality and Economic Growth" *Fe Dergi* 3, 2, 54-67.
- Brito, João A. F. (2015) *Determinantes do Crescimento Económico: Uma Aplicação a Países Pequenos, Com Especial Referência para Cabo Verde*. Tese de doutoramento em Economia. Universidade de Coimbra.
- Brožová, Dagmar (2015) "Modern labour economics: the neoclassical paradigm with institutional content" *Procedia Economics and Finance*, 30, 50-56.
- Bulow, J.; Summers, L. (1986) "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Diskrimination, and Keynesian Unemployment" *Journal of Labor Economics*, 4(3), 376-414.
- Buss, Doris (2015) "Measurement Imperatives and Gender Politics: An Introduction" *Social Politics*, 22(3), 381-389.
- Busse, Matthias; Spielmann, Christian (2006) "Gender inequality and trade". *HWWA Discussion Paper* 308. Hamburg.
- Bussmann, M. (2009) "The Effect of Trade Openness on Women's Welfare and Work Life" *World Development*, 37(6), 1027-38.
- Cain, Glen G. (1984) "The economics of discrimination: Part 2" *Focus*. 11-17, <http://www.irp.wisc.edu/publications/focus/pdfs/foc73c.pdf> [9 de agosto de 2016].
- Cain, Glen G. (1986) "The economic analysis of labor market discrimination: a survey" in Ashenfelter, O.; Layard, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Volume I, Madison: Elsevier Science Publishers BV, 693-785.
- Canan, İşler R. Ş. (2012) "Women's Role In Economic Development: From Classical Approach To The Present" in *3rd International Symposium on Sustainable Development*. Sarajevo 31 maio - 01 junho de 2102.
- Cantante, Frederico (2012) "Medidas e métodos de medição das desigualdades de rendimento". *CIES e-Working Papers*. ISSN 1647-0893.
- Casaca, Sara F. (2012) "Mercado de Trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes" in Falcão, Sara C. (ed.) *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des)igualdade*. Coimbra: Almedina, 9-51.
- Castellano, Rosalia; Rocca, Antonella (2014) "Gender gap and labour market participation: a composite indicator for the ranking of European countries" *International Journal of Manpower*, 35(3), 345-367.

- Castellano, Rosalia; Rocca, Antonella (2016) "The dynamic of the gender pay gap in the European labour market in the years of economic crisis". *Qual Quant*. DOI 10.1007/s11135-016-0334-1
- Cavalcanti, Tiago V.; Tavares, José (2007) *The output cost of gender discrimination: a model-base macroeconomic estimate*. <http://www.hec.unil.ch/deep/evenements/Seminaire-papers/2007-08/Tavares-sept07-2.pdf> [9 Agosto 2010].
- Chang, Cin-fen; England, Paula (2011) "Gender inequality in earnings in industrialized East Asia" *Social Science Research*, 40, 1-14.
- Charnes, A.; Cooper, W. W.; Rhodes (1978) "Measuring the efficiency of decision making units" *European Journal of Operational Research*, 2, 429-444.
- Chen, Zhihong; Ge, Ying; Lai, Huiwen; Wan, C. (2013) "Globalization and Gender Wage Inequality in China" *World Development*, 44, 256–266.
- Cherchye, Laurens (2001) "Using data envelopment analysis to assess macroeconomic policy performances" *Applied Economics*, 33, 407-416.
- Cherchye, Laurens; Moesen, Willen; Rogge, Nicky (2007) "An introduction to 'Benefit of the doubt' composite indicators" *Social indicators Research*, 82, 111-145.
- Cherchye, L.; Moesen, W.; Rogge, N.; Van Puyenbroeck, T.; Saisana, M.; Saltelli, A.; Liska, R.; Tarantola, S. (2008) "Creating composite indicators with DEA and robustness analysis: the case of the Technology Achievement Index" *Journal of the Operational Research Society*, 59, 239-251.
- Cherchye, Laurens; Ooghe, E.; Van Puyenbroeck, T. (2008) "Robust Development Rankings" *J Econ Inequal*, 6, 287-321.
- Cho, Esther Y. (2014) "Defamilization typology re-examined: Re-measuring the economic independence of women in welfare states" *Journal of European Social Policy*, 24(5), 442-454.
- Christofides, Louis N.; Polycarpou, Alexandros; Vrachimis, Konstantinos (2010) "The Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' of the European Union". *IZA Discussion Paper* 5044. Bonn.
- Coats Jr., Warren L. (1974) "The Economics of Discrimination" *Modern Age*, 64-70.
- Coelho, Lina (2016) "Finanças conjugais, desigualdades de género e bem-estar: Facetas de um Portugal em crise" *Revista Crítica de Ciências Sociais Online* 111, <http://rccs.revues.org/6461> [12 de agosto de 2017].
- Cohen, Alasdair (2009) *The Multidimensional Poverty Assessment Tool: Design, development and application of a new framework for measuring rural poverty*. Rome: International Fund for Agricultural Development. <http://www.ifad.org/mpat/resources/book.pdf> [7 de setembro de 2017].

- COM(2008)10 Comissão Europeia (2008) *Relatório sobre a igualdade entre homens e mulheres. Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das regiões, de 23 de Janeiro de 2008*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.
- Comissão Europeia (COM 694 final) (2009) *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010, SEC(2009)1706*.
- Comissão Europeia: Carta das Mulheres (5-3-2010) *Empenhamento reforçado na igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Comissão Europeia (2006) *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, {SEC(2006) 275}.
- Comissão Europeia (2009) *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, SEC(2009)1706.
- Comissão Europeia (2014) *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Brussels: European Commission.
- Comissão Europeia (21-09-2010) *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015*. Bruxelas: Comissão Europeia, COM(2010) 491 final, SEC(2010) 1079, SEC(2010) 1080.
- Conselho da União Europeia (25.5.2011) Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020. *Jornal Oficial da União Europeia*, C 155/10-C 155/13.
- Cooper, William W.; Seiford, L.M.; Tone, K. (2007). *Data Envelopment Analysis: A Comprehensive Text with Models, Applications, References and DEA-Solver Software*. 2ª ed. New York: Springer.
- Council of the European Union (2009) *Council Conclusions on Gender equality: strengthening growth and employment - input to the post-2010 Lisbon Strategy*. Brussels: Council of the European Union.
- Croson, Rachel; Gneezy, Uri (2009) "Gender Differences in Preferences" *Journal of Economic Literature*, 47(2), 1–27.
- Dario, Cinzia; Simar, Léopold (2005) "Introducing Environmental Variables in Nonparametric Frontier Models: a Probabilistic Approach" *Journal of Productivity Analysis*, 93-121.
- Dario, Cinzia; Simar, Léopold (2007) *Advanced robust and nonparametric methods in efficiency analysis: methodology and applications*. New York: Springer.
- De Kok, Jan; Deijl, C.; Essen, C.V. (2013) *Is small still beautiful? Literature review of recent empirical evidence on the contribution of SMEs to employment creation*,

Geneva: International Labour Organization and Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH.

- De Kok, Jan; Vroonhof, P.; Verhoeven, W.; Timmermans, N.; Kwaak, T.; Snijders, J.; Westhof, F. (2011) *Do SMEs create more and better jobs?*. Brussels: EIM Business & Policy Research.
- De Witte, Kristof; Rogge, N.; Cherchye, L.; Van Puyenbroek, T. (2012). "Economies of scope in research and teaching: a non-parametric investigation". *HUB Research Papers 2012/14, Economics & Management Februari 2012*.
- Decisão 2003/578/CE. Decisão do Conselho de 22 de Julho de 2003 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros: *Jornal Oficial: JO L 197 de 05.08.2003*.
- Desai, Meghnad, Fukuda-Parr, Sakiko; Johansson, Claes (2002) "Measuring the Technology Achievement of Nations and the Capacity to Participate in the Network Age" *Journal of Human Development*, 3(1), 95-122.
- Despotis, D. K. (2004) "A reassessment of the human development index via data envelopment analysis" *OMEGA Journal of the Operational Research Society*, 33, 1-12.
- Despotis, D. K. (2005) "Measuring human development via data envelopment analysis: the case of Asia and the Pacific" *Omega: The international Journal of Management Science*, 33, 385-390.
- Dickens, William T.; Lang, Kevin (1985) "A Test of Dual Labor Market Theory" *American Economic Review*, 75(4), 792-805.
- Dijkstra, Geske A. (2002) "Revisiting UNDP's GDI and GEM: Towards an alternative" *Social Indicators Research*, 57, 301-338.
- Diogo, F. (s/d) "Precariedade no emprego em Portugal e desigualdades sociais: alguns contributos", <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/print.jsp;jsessionid=93102706297E535884776E2C9D75D7E4?page=projects&type=&lang=pt&id=129> [8 de outubro de 2013].
- Doepke, Matthias; Tertilt, Michèle; Voena, Alessandra (2011) "The economics and politics of women's rights" *IZA Discussion Paper 6215*. Bonn. <http://ftp.iza.org/dp6215.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Dollar, David; Gatti, Roberta (1999) "Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women?" *The World Bank Development Research Group/ Poverty Reduction and Economic Management Network, Working Paper Series 1*. Disponível em: <http://www.worldbank.org/gender/prr>.
- Duflo, Esther (2005) "Gender Equality in Development". *BREAD policy paper 11*. <https://pdfs.semanticscholar.org/d0d6/e82259b976572002eee6351bae39d91eab0d.pdf> [11 de maio de 2017].

- Dyson, R. G.; Allen, R.; Camanho, A. S.; Podinovski, V. V.; Sarrico, C. S.; Shale, E. A. (2001) "Pitfalls and protocols in DEA" *European Journal of Operational Research*, 132, 245-259.
- EIGE (2013) *Gender Equality Index Report*. Italy: European Institute for Gender Equality. ISBN: 978-92-9218-224-3.
- EIGE (2015) *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.
- EIGE (2015) *Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Italy: European Institute for Gender Equality. ISBN: 978-92-9218-691-3.
- Ekinci, Yeliz (2007) "Evaluating of economic indicators of EU countries by DEA" in *12th WSEAS Int. Conf. on Applied Mathematics*. Cairo, Egypt, 29-31 de dezembro de 2007.
- Eli da Veiga, José (2005) *Desenvolvimento Sustentável: o desafio do século XXI*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Elomaki, Anna (2015) "The economic case for gender equality in the European Union: Selling gender equality to decision-makers and neoliberalism to women's organizations" *European Journal os Women's Studies*, 1-15, DOI: 10.1177/1350506815571142.
- Emrouznejad, Ali; Parker, Barnett R.; Tavares, Gabriel (2008) "Evaluation of research in efficiency and productivity: A survey and analysis of the first 30 years of scholarly literature in DEA" *Socio-Economic Planning Sciences*, 42, 151–157.
- England, Paula; Lewin, Peter (1989) "Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise?" *Sociological Spectrum*, 9, 239-257.
- EP (2011) *European Parliament resolution of 8 March 2011 on equality between women and men in the European Union – 2010 (2010/2138(INI))*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2011-0085+0+DOC+PDF+V0//EN> [7 de setembro de 2017].
- EPSU/PSI Equal Pay Survey (2004) *Closing the Gender Wage Gap*. Dublin: EPSU/PSI. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/\\$file/psi-epsu\\_equal\\_pay\\_survey-2004.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/$file/psi-epsu_equal_pay_survey-2004.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2009) *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Estanque, Elísio.; Costa, Hermes A. (2011) *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?*. Coimbra: Almedina, ISBN 978-972-40-4498-9.

- Estanque, Elísio; Costa, Hermes A. (2012) "Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais" in Alves, Giovanni; Estanque, Elísio (eds.) *Trabalho, Juventude e Precariedade: Brasil e Portugal*. Projeto Editorial Praxis. ISBN 978-85-7917-202-1.
- Esteve-Volart, Berta (2004) "Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India". *DEDPS* 42. London. [http://eprints.lse.ac.uk/6641/1/Gender\\_Discrimination\\_and\\_Growth\\_Theory\\_and\\_Evidence\\_from\\_India.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/6641/1/Gender_Discrimination_and_Growth_Theory_and_Evidence_from_India.pdf) [10 de outubro de 2010].
- Eurofound (2010) *Addressing the gender pay gap: Government and social partner action*. Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2016) *Job creation in SMEs: ERM annual report 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016) *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (COM 2009) final 77 (27-02-2009) *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Igualdade entre Homens e Mulheres – 2009*. Bruxelas: European Commission, {SEC(2009) 165}.
- European Commission IP/12/371 (2012) *Progress in gender equality leads to economic growth, says European Commission report*. European Commission, Press Release.
- European Commission (2004) *The EU Economy: 2004 Review*. Brussels: Commission of the European Communities Directorate General Economic and Financial Affairs, ECFIN (2004) REP 50455-EN. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/pages/publication7714\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication7714_en.pdf) [7 de setembro de 2017].
- European Commission (2015) *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Belgium: European Commission.
- European Commission IP/10/362 (2010) *More women in top jobs key to economic growth, says EU report*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2010) *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2012) *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014) *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission SWD (2015) *Commission Staff Working Document: Country Report Latvia 2015*. Brussels: European Commission, SWD(2015) 33 final, COM(2015)85 final, 26.2.2015.

- Farrell, M. J. (1957) "The measurement of productive Efficiency" *Journal of the Royal Statistical Society*, 120(3), 253-290.
- Ferreira, Virgínia (2002) "O efeito Salieri: O sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego" *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 121-148.
- Ferreira, Virgínia do C. (2003) *Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. Tese de doutoramento em Sociologia. Universidade de Coimbra.
- Ferreira, Virgínia (2004) "A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal" in Godinho, Tatau; Da Silveira, Maria Lúcia (eds.) *Políticas públicas e igualdade de gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 77-102.
- Ferreira, Virgínia (2010) "A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular" in Ferreira, Virgínia (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, 139-191.
- Ferreira, Virgínia (2014) "Employment and Austerity: changing welfare and gender regimes in Portugal" in Karamessini, Maria; Rubery, Jill (eds.) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Oxon: Routledge, pp. 207-228.
- Ferreira, Virgínia (Novembro 1998/Fevereiro 1999) "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal" *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Figart, D. M. (1999) "Book review: promoting gender equality at work: turning vision into reality for the twenty-first century" *Review of Radical Political Economics*, 31, 186-188.
- Firmino da Costa, António (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Fiske, Susan T. (1998) "Stereotyping, Prejudice, and Discrimination" in Gilbert, D. (ed.) *Handbook of Social Psychology*. New York: McGraw-Hill, 357-411.
- Forsythe, Nancy; Korzeniewicz, Roberto P.; Durrant, Valerie (2000) "Gender Inequalities and Economic Growth: A Longitudinal Evaluation" *Economic Development and Cultural Change*, 48(3), 573-617.
- Fraser, Nancy (1994) "After the Family wage : Gender Equity and the Welfare State" *Political Theory*, 22(4), 591-618.
- Friedberg, Rachel; Lang, Kevin; Dickens, William T. (1988) "The Changing Structure of the Female Labor Market 1976-1984" *IRRA 41st Annual Proceedings*. 117-124. [http://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Rachel\\_Friedberg/Links/documents%20not%20now%20posted/Friedberg%20IRRA.pdf](http://www.brown.edu/Departments/Economics/Faculty/Rachel_Friedberg/Links/documents%20not%20now%20posted/Friedberg%20IRRA.pdf) [7 de setembro de 2017].

- Gaddis, Isis; Klasen, Stephan (2013) "Economic Development, Structural Change and Women's Labor Force Participation: A Reexamination of the Feminization U Hypothesis". *Department of Economics, The New School for Social Research Working Paper* 02/2013. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.352.9427&rep=rep1&type=pdf>.
- Gago, Elvira G.; Kirzner, Marcelo S. (2014) "Women, gender equality and the economic crisis in Spain" in Karamessini, Maria; Rubery, Jill (eds.) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Oxon: Routledge, 228-247.
- Gama, António P. (2012) *Performance Empresarial: conceito, abordagens e métodos de avaliação*. Porto: Porto Editora.
- Capela, Fernando (1991) *Geografia Universal*. Lisboa: Resomnia editores.
- Ghilarducci, T.; Lee, M. (2005) "Female dual labour markets and employee benefits" *Scottish Journal of Political Economy*, 52(1), 18-37.
- Giannone, Diego (2015) Measuring and monitoring social rights in a neoliberal age: between the United Nations' rhetoric and states' practice" *Global Change, Peace & Security*, 27(2), 173-189.
- GmbH & Co. KG (2012) *The current situation of equality in Latvia - Country Profile*. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/130911\\_epo\\_country\\_profile\\_latvia.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/130911_epo_country_profile_latvia.pdf) [22 de fevereiro de 2017].
- Goldin, Claudia (2002) "A pollution Theory of discrimination: male and female differences in occupations and earnings". *NBER Working Paper* 8985. Cambridge.
- Goldman Sachs (1999) *Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy: Women-omics: Buy the Female Economy*.
- Goldman Sachs (2005) *Japan Portfolio Strategy: Womenomics: Japan's Hidden Asset*. <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Goldman Sachs (2010) *Japan: Portfolio Strategy Womenomics 3.0: The Time Is Now*. [http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3\\_the\\_time\\_is\\_now\\_pdf.pdf](http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Goldman Sachs (2014) *Japan: Portfolio Strategy: Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk* (2ª versão). <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Gonäs, Lena; Spånt, Sara (2004) *The Gender Pay Gap in Sweden – A national report*. Karlstad: Karlstad University Studies. ISSN 1403-8099.



- González, Maria do Pilar (2002) "Género e economia: uma abordagem na perspectiva da economia do trabalho" *ex aequo: A construção dos estudos sobre as mulheres em Portugal II*, 6, 91-114.
- Green, Maria (2001) "What We Talk About When We Talk About Indicators: Current Approaches to Human Rights Measurement" *Human Rights Quarterly*, 23(4), 1062-1097.
- Grimshaw, Damian; Rubery, Jill (2002) *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*. Manchester: EWERC. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/gendersocial/GPGpolitical%20paper.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Guia American Express: Estónia, Letónia e Lituânia (2009) *Guia American Express: Estónia, Letónia e Lituânia*. Porto: Editora Civilização.
- Hakim, Catherine (2003) "Competing family models, competing social policies" *Family Matters*, 64, 52-61. <http://www.catherinehakim.org/wp-content/uploads/2011/07/AIFSarticle.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Hakim, Catherine (2006) "Women, careers, and work-life" *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.
- Halkos, G. E.; Tzeremes, N. G. (2009) "Economic Efficiency and growth in the EU enlargement" *Journal of Policy Modeling*, 31, 847-862.
- Haq, Khadija (2011) "Mahbub ul Haq: The Pioneer of Human Development Approach of Economic Growth". <http://mhdc.org/wp-content/themes/mhdc/reports/LUMS%20speech%20on%20Mahbub%20ul%20Haq%202011.pdf> [21 de agosto de 2017].
- Harvey, Edward B.; Blakely, John H.; Tapperman, Lorne (1990) "Towards an index of gender equality" *Social Indicators Research*, 22(3), 299-317.
- Hausmann, Ricardo; Tyson, L.; Bekhouch, Y.; Zaidi, S. (2012) *The Global Gender Gap Index 2012: Part 1 Measuring the Global Gender Gap*, 1-36.
- Hawken, Angela; Munck, Gerardo L. (2013) "Cross-national indices with gender-differentiated data: what do they measure? how valid are they?" *Soc Indic Research*, 111, 801-833.
- Hazarika, Gautam; Otero, Rafael (2002) "Foreign trade and the gender earnings differential in urban Mexico". *United Nations University (UNU), World Institute for Development Economics Research (WIDER) Discussion Papers 2002/125*. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10419/53122>.
- Heintz, James (2006). *Globalisation, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications*. Geneva: International Labour Organization.
- Holst, Elke; Kirsch, Anja (2016) "Corporate Boards of Large Companies: More Momentum Needed for gender Parity" *Women Executive Barometer: Companies*, 3, 13-38.

- Hsu, A.; Emerson, J.; Levy, M.; De Sherbinin, A.; Johnson, L.; Malik, O.; Schwartz, J.; Jaiteh, M. (2014) *The 2014 Environmental Performance Index*. New Haven, CT: Yale Center for Environmental Law & Policy. [http://epi.yale.edu/files/2014\\_epi\\_report.pdf](http://epi.yale.edu/files/2014_epi_report.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Husson, M. (2001) "L'école de la régulation de Marx à la fondation Saint-Simon: un aller sans retour?" in Bidet, J; Kouvelakis, E. (eds.) *Dictionnaire Marx contemporain*. France: Presses Universitaires de France, 171-183. <http://hussonet.free.fr/regula99.pdf> [13 de março de 2017].
- INSEAD, 2013. *The Global Talent Competitiveness Index 2013*. Singapore: INSEAD HCLI. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2013-report.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Islam, Shafiqul (2012) *Gender Inequality in the Global Labor Market: A Case Study on Bangladeshi Female Immigrants in London*. London: LAP LAMBERT Academic Publishing. ISBN: 978-3-8443-9834-2.
- IUCN (2013) *The environment and gender index (EGI) 2013 Pilot*. Washington D.C.: IUCN.
- Jean-Yves, Grenier (1998) "Théorie de la régulation. L'état des savoirs". *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 53(3), 693-694.
- Jolliffe, Dean; Campos, Nauro F. (2005) "Does market liberalisation reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986–1998" *Labour Economics*, 12, 1-22.
- Jordão, Carina R. M. (2010) *A (des)igualdade de género no mercado de trabalho e o seu impacto na performance dos Estados-Membros da União Europeia - análise comparativa do desempenho*. Dissertação de mestrado em Gestão Empresarial. Universidade do Algarve.
- Jordão, Carina (2014) "As (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e o rendimento dos países da união Europeia". *Cabo dos Trabalhos*, 10, 1-14.
- Jordão, Carina (2015) "Jornadas (In)visíveis: Depois da Morte do Anjo da Casa" in Costa, Hermes; Bester, Gisela Maria (orgs.) *Ensaaios de Direito e de Sociologia partir do Brasil e de Portugal: movimentos, direitos e instituições*. Curitiba: Instituto Memória, 163-185.
- Jordão, Carina (2016) "A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua (in)visibilidade enquanto objetivo político na União Europeia" in Rollo, Maria Fernanda; Ribeiro, Maria M. T.; Cunha, Alice; Valente, Isabel M. F. (orgs.) *A Europa do Pós II Guerra Mundial: o caminho da cooperação*. Lisboa: e-Dossier IHC, 1, 112-132. ISBN: 978-972-96844-5-6. Edição com arbitragem científica.

- Jutting, P.; Morrisson, C.; Dayton-Johnson, J.; Drechsler, D. (2008) "Measuring gender inequality: the OECD gender, institutions and development data base" *Journal of Human Development and Capabilities*, 9(1), 65-86.
- Kapsos, Steven (2005) *The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants*. Geneva: International Labour Organisation.
- Karamessini, Maria; Rubery, Jill (eds.) (2014) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Oxon: Routledge.
- Khoreva, Violetta (2012) *Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and reactions in Finnish society and workplaces*. Helsinki: Edita Prima Ltd.
- Klasen, Stephan (2000) "Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions." *Sonderforschungsbereich 386: Analyse Diskreter Strukturen Discussion Paper* 212. Disponível em: <http://epub.ub.uni-muenchen.de/>
- Klasen, Stephan; Lamanna, F. (2009) "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries" *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
- Kneip, Alois; Simar, Léopold; Wilson, Paul W. (2003) "Asymptotics for DEA Estimators in Nonparametric Frontier Models". *Institut de Statistique Université Catholique de Louvain Discussion Paper* 0317. Louvain.
- Korpi, Walter (2000) "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States" *Social Politics*, 7(2), 127-191.
- Korpi, Walter; Ferrarini, Tommy; Englund, Stephan (2013) "Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined" *Social Politics*, 20(1), 1-40.
- Krugman, Paul (2012) *Acabem com esta crise*. Lisboa: Editorial Presença.
- Kuznets, Simon (1955) "Economic Growth and Income Inequality" *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Landfods, Moa; Berglund, Viktoria (2015) *Gender Balance on Corporate Boards: The Development Amongst the European Member States*. Master Thesis in Business Administration. Jönköpings International Business School.
- Latvian Ministry of Welfare (2006) *Gender Equality Aspects in the Labour Market*. Riga: FACTUM & BISS, VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003.
- Lazda, Paulis; Oliveira, Humberto N. (2004) "A Letónia e a Europa no Século XX" *Lusíada. História*, II(1), 128-141.
- Liu, John S.; Lu, L.Y.; Lu, W.; Lin, B.J.Y. (2013) "A survey of DEA applications" *Omega*, 41, 893-902.

- Lodovici, Manuela S.; Drufulca, S.; Patrizio, M.; Pesce, F. (2016) *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*. Bruxelles: European Union, PE 571.363. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL\\_STU\(2016\)571363\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Löfström, Åsa (2001) *A report on Gender Equality and Growth*. Stockholm: Regeringskansliet, 2001/007.
- Löfström, Åsa (2009) *Gender equality, economic growth and employment*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en> [dezembro de 2010].
- Lopez-Claros, Augusto; Zahidi, Saadia (2005) *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*. Geneva: World Economic Forum.
- Lovell, C. A. Knox (1995) "Measuring the macroeconomic performance of the Taiwanese economy" *Int. J. Production Economics*, 39, 165-178.
- Lovell, C. A. Knox; Pastor, J. T.; Turner, J. A. (1995) "Measuring macroeconomic performance in the OECD: a comparison of European and non-European countries" *European Journal of Operational Research*, 87, 507-518.
- Malhotra, Anju.; Schuler, S.R.; Boender, C. (2002) "Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development" in *World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*, <https://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/MalhotraSchulerBoender.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Malhotra, R.; Malhotra, D. K. (2009) "Evaluating the efficiency of European Union Integration" *International Journal of Commerce & Management*, 19(3), 233-252.
- Mandel, Hadas; Semyonov, Moshe (2006) "A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries" *AJS*, 111(6), 1910-1949.
- Mandel, Hadas; Shalev, Michael (2009) "Gender, Class, and Varieties of Capitalism" *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 16(2), 161-181.
- Maria-Lenuta (2015) "Analysing the composition of HDI in European Countries" *Studies in Business and Economics*. 10(3), 119-127.
- Mariano, Enzo B.; Sobreiro, Vinicius A.; Rebelatto, Daisy A. N. (2015) "Human development and data envelopment analysis: a structured literature review" *Omega*, 54, 33-49.
- Melyn, Wim; Moesen, Wim (1991) "Towards a synthetic indicator of macroeconomic performance: unequal weighting when limited information is available". *Katholieke Universiteit Leuven, Centrum Voor Economische Studien, Public Economics Research Paper 17*. Leuven.

- Menon, Nidhiya; Rodgers, Yana van der Muelen (2006) "The Impact of Trade Liberalization on Gender Wage Differentials in India's Manufacturing Sector". <https://ssrn.com/abstract=953400>. or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.953400> [7 de setembro de 2017].
- Merry, Sally E. (2011) "Indicators, Human Rights, and Global Governance" *Current Anthropology*, 52(3), 583-595.
- Meyer, Christine S.; Mukerjee, Swati (2007) "Investigating dual labor market theory for women" *Eastern Economic Journal*, 33(3), 301-316.
- Millera, Luis; Ubedab, Paloma (2012) "Are women more sensitive to the decision-making context?" *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83, 98-104.
- Mirshojaeian, Hossein; Kaneko, Shinj (2011) "Dynamic sustainability assessment of countries at the macro level: A principal component analysis". *i Ecological Indicators*, 11(3), 811-823.
- Mitra-Kahn, Benjamin H.; Mitra-Kahn, Trishima (2007) "Gender Wage-gaps and Growth: What goes up must come down". <http://www.feministeconomics.org/idg/Mitrakahn.pdf> [Dezembro de 2010].
- Mohr, John; Ghaziani, Amin (2014) "Problems and prospects of measurement in the study of culture" *Theoretical Sociology*, 43, 225-246.
- Momaya, Masum (2010) "Gender Equality Indices: Numbers Don't Lie, and They also don't Tell the Whole Story", <http://www.socialwatch.org/node/12838> [7 de setembro de 2017].
- Mósesdóttir, Lilja; Dofradóttir, A.G.; Einarsdóttir, Þ.; Blöndal, K.S.; Þórðarson, E.M.; Ásgeirsdóttir, S. (2006) *Evaluating equal pay in the Nordic Countries – Final report*, Reykjavík: Project Group Evaluating Equal Pay. [https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6417/Skra\\_0013316.pdf?sequence=1](https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6417/Skra_0013316.pdf?sequence=1) [7 de setembro de 2017].
- Nardo, M.; Saisana, M.; Saltelli, A.; Tarantola, S.; Hoffmann, A.; Giovannini, E. (2008) *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development. <http://www.oecd.org/std/42495745.pdf> [22 de março de 2016].
- Neely, Andy; Gregory, Mike; Platts, Ken (2005) "Performance measurement system design: A literature review and research agenda" *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12), 1228-1263.
- Nelson, Julie A. (2012) "Are Women Really More Risk-Averse than Men?" *Global Development and Environment Institute, Working Paper 12-05*. USA.
- Novikova, Irina (1995) "Women in Latvia Today: Changes and Experiences" *Canadian Woman Studies*, 16(1), 27-30.
- Nunes, Nuno; Mauritti, R.; Martins, S.C.; Romão, A.L.; Costa, A.F. (2016) "Tendências da condição precária na Europa: reconfigurações da desigualdade laboral" *in IX*

Congresso Português de Sociologia: Portugal Território de Territórios.  
Universidade do Algarve, Faro 6-8 de julho de 2016.

- Oaxaca, R. L.; Ransom, M. R. (1994) "On discrimination and the decomposition of wage differentials" *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- OECD (2008) *Gender and sustainable development: Maximising the economic, social and environmental role of women*. OECD.  
<https://www.oecd.org/social/40881538.pdf> [7 de setembro de 2017].
- OECD (2008) *Handbook on Constructing Composite Indicators: methodology and user guide*. France: OECD Publications. ISBN 978-92-64-04345-9.  
<https://www.oecd.org/std/42495745.pdf> [7 de setembro de 2017]
- Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara (2008) Unequal pay or unequal employment? A cross country analysis of gender gaps" *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.
- Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara (2016) "The evolution of gender gaps in industrialized countries". School of Economics and Finance *Queen Mary University of London Working Paper 782*. London. ISSN 1473-0278.
- Parisi, Laura (2009) "The Numbers Do(n't) Always Add Up: Dilemmas in Using Quantitative Research Methods in Feminist IR Scholarship" *Politics & Gender*, 5(3), 410-419.
- Perista, Heloísa; Cardoso, A.; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P. (2016) *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS e CITE.  
[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_livro\\_digital.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Permanyer, Inaki (2010) "The Measurement of Multidimensional Gender Inequality: Continuing the Debate" *Social Indicators Research*, 95(2), 181-198.
- Permanyer, Inaki (2013) "A critical assessment of the UNDP's gender equality index" *Feminist Economics*, 19(2), 1-32.
- Phelps, Edmund S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism" *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Piketty, Thomas (2014) *Capital in the twenty-first century*. London: Belknap Harvard.
- Plantenga, J.; Remery, C.; Figueiredo, H.; Smith, M. (2009) "Towards a European Union Gender Equality index" *Journal of European Social Policy*, 19(1), 19-33.
- Potrafke, Niklas; Ursprung, Heinrich W. (2012) "Globalization and gender equality in the course of development" *European Journal of political Economy*, 28, 399-413.
- Ramanathan, Ramakrishnan (2005) "An analysis of energy consumption and carbon dioxide emissions in countries of the Middle East and North Africa" *Energy*, 30, 2831-2842.

- Ramanathan, Ramakrishnan (2006) "Evaluating the comparative performance of countries of the Middle East and North Africa: A DEA application" *Socio-Economic Planning Sciences*, 40, 156-167.
- Raposo, Vera L. C. (2004) *O poder de Eva: o princípio da igualdade no âmbito dos direitos políticos; problemas suscitados pela discriminação positiva*. Coimbra: Almedina.
- Rastrigina, Olga (2015) *The Policy on Gender Equality in Latvia*. Brussels: European Union, PE 510.008.
- Rêgo, Maria do Céu Cunha (2012) "Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências" *ex æquo*, 25, 29-44.
- Rêgo, Maria do Céu Cunha (2010) "A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa" in Ferreira, Virgínia (org.) *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, 57-99.
- Rico, Margarita (2011) "Propuesta metodológica para la construcción de indicadores sintéticos de igualdad de género: El caso del medio rural de Castilla y León" *Revista Internacional de Sociologia (RIS)*, 253-286.
- Rigdon, Mary (2013) "An experimental investigation into gender differences in negotiations". Departments of Psychology and Economics, Center for Cognitive Science (RuCCS), Rutgers University. Não publicado. [https://www.academia.edu/2184563/An\\_Experimental\\_Investigation\\_of\\_Gender\\_Differences\\_in\\_Wage\\_Negotiations](https://www.academia.edu/2184563/An_Experimental_Investigation_of_Gender_Differences_in_Wage_Negotiations) [7 de setembro de 2017].
- Roberts, Adrienne; Soederberg, Susanne (2012) "Gender Equality as Smart Economics? A critique of the 2012 World Development Report" *Third World Quarterly*, 33(5), 949-968.
- Rodrigues, Elisabete (2009) "O lugar do género, dos homens e das mulheres na sociologia portuguesa: uma análise a partir da Associação Portuguesa de Sociologia e seus congressos". *CIES ISCTE e-working paper 64/2009*. Lisboa. ISSN 1647-0893.
- Rogge, Nicky (2012) "Undesirable specialization in the construction of composite policy indicators: The Environmental Performance Index" *Ecological Indicators*, 23, 143-154.
- Roos, Patricia A.; Gatta, Mary L. (1999) "The gender gap in earnings: trends, explanations and prospects" in Powell, Gray N. (ed.) *Handbook of Gender and Work*. SAGE Publications, 95-125.
- Russo, João (2006) *Balanced Scorecard para PME*. Lisboa: LIDEL - Edições Técnicas, Lda.

- Saisana, Michaela; Tarantola, Stefano (2002) *State-of-the-art Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development*. Brussels: European Commission, EUR 20408 EN.
- Santos, Boaventura de Sousa (2005) *Fórum Social Mundial: Manual de Uso*. Porto: Afrontamento.
- Scheel, Holger (2000) "EMS: Efficiency Measurement System: User's Manual, Version 1.3.", <http://www.scheel-online.de/ems/ems.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Schober, Thomas; Winter-Ebmer, Rudolf (2009) "Gender wage inequality and economic growth: is there really a puzzle?" *The Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State Working Paper 0908*. Austria.
- Seguino, Stephanie (2000a) "Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis" *World Development*, 28(7), 1211-1230.
- Seguino, Stephanie (2000b) "Accounting for gender in Asian economic growth" *Feminist Economics*, 6(3), 27-58.
- Seguino, Stephanie (2003) "Why are Women in the Caribbean so much more likely than Men to be Unemployed?" in Caribbean Scholars Association meetings. Nassau, Bahamas 27 de maio a 1 de junho de 2002. MPRA Paper 6507, disponível em: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/6507/> [7 de setembro de 2017].
- Seguino, Stephanie (2011) "Gender Inequality and Economic Growth: A Reply to Schober and Winter-Ebmer" *World Development*, 39(8), 1485-87.
- Seguino, Stephanie (2013) "From micro-level gender relations to the macro-economy and back again: theory and policy" in Figart, D.; Warnecke, T. (eds.) *Handbook of Research on Gender and Economic Life*.
- Seguino, Stephanie; Berit, G.; Rodgers, Y. (2009) *Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development*. New York: Friedrich Ebert Stiftung.
- Seierstad, Cathrine; Opsahl, Tore (2010) "For the few not the many? The effects of affirmative action on presence, prominence, and social capital of women directors in Norway". [http://www.boardsandgender.com/Seierstad\\_and\\_Opsahl-For\\_the\\_few\\_not\\_the\\_many.pdf](http://www.boardsandgender.com/Seierstad_and_Opsahl-For_the_few_not_the_many.pdf) [7 de março de 2017].
- Seierstad, Catherine; Warner-Søderholm, Gillian; Torchia, Mariateresa; Huse, Morten (2015) "Increasing the Number of Women on Boards: The Role of Actors and Processes" *J Bus Ethics*, DOI 10.1007/s10551-015-2715-0.
- Seiford, L. M. (1997) "A bibliography for Data Envelopment Analysis (1978-1996)" *Annals of Operations Research*, 73, 393-438.
- Sen, Amartya (1989) "Development as Capability Expansion" *Journal of Development Planning*. 19, 41-58. Reprinted in Fukuda-Parr, Sakiko; Kumar, Shiva A.K. (eds.) (2003) *Readings in Human Development*. New York: Oxford University Press, 3-16.
- Sen, Amartya (1999) *Development as Freedom*. New York: Oxford University Press.



- Silingiene, Violeta; Gintautas, Radvila (2014) "Gender differences of wages trends in the Baltic States" *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 98-101.
- Sinha, Nistha; Morrison, Andrew; Raju, Dhushyant (2007) "Gender Equality, Poverty and Economic Growth". *The World Bank, Gender and Development Group, Poverty Reduction and Economic Management Network Policy Research Working Paper* 4349.
- Skondras, N. A.; Karavitis, C. A.; Gkotsis, I. I.; Scott, P. J. B.; Kaly, U. L.; Alexandris, S. G. (2011) "Application and assessment of the Environmental Vulnerability Index in Greece" *Ecological Indicators*, 11(6),1699-1706.
- Slaughter, Anne Marie (2016). *Uma questão em aberto*. Lisboa: Temas e Debates - Círculo de Leitores.
- Smith, Mark; Bettio, Francesca (2008) *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*. European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues e Fondazione Giacomo Brodolini. <http://eurogender.eige.europa.eu/sites/default/files/ECO-CASE-final-1.pdf> [7 de setembro de 2017].
- Smith, Paul (2002) "Developing composite indicators for assessing health system efficiency" in OECD (ed.) *Measuring Up: Improving Health System Performance in OECD Countries*. France: OECD, 294-316.
- Smith, Paul; Caputi, Peter; Crittenden, Nadia (2012) "A maze of metaphors around glass ceilings" *Gender in Management: An International Journal*, 27(7), 436-448.
- Sparreboom, Theo (2014) "Gender equality, part-time work and segregation in Europe" *International Labour Review*, 153(2), 245-268.
- Stigler, George J. (1962) "Information in the Labor Market" *Journal of Political Economy*, 70(5-2), 94-105.
- Stiglitz, Joseph; Sen, Amartya; Fitoussi, Jean-Paul (2009). *Richesse des Nations et bien-être des individus: performances économiques et progrès social*. Paris: Odile Jacob.
- Sugarman, David B.; Straus, Murray A. (1988) "Indicators of gender equality for American states and regions" *Social Indicators Research*, 20(3), 229-279.
- Swedish Presidency of the European Council (2001) *Programme of the Swedish Presidency of the European Union*. [http://www.europafacile.net/formulari%5CDOCUMENTI\\_ISTITUZIONALI%5CProgrammiPresidenzaConsiglio%5CSvedese.pdf](http://www.europafacile.net/formulari%5CDOCUMENTI_ISTITUZIONALI%5CProgrammiPresidenzaConsiglio%5CSvedese.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Tan, H. B.; Hooy, C. W. (2007) "The development of East Asian Countries towards a Knowledge-based Economy: A DEA analysis" *Journal of the Asia Pacific Economy*, 12(1), 17-33.

- Tavares, Gabriel (2002) *A bibliography of Data Envelopment Analysis (1978-2001)*. New Jersey: RUTCOR Rutgers University, [http://rutcor.rutgers.edu/pub/rrr/reports2002/1\\_2002.pdf](http://rutcor.rutgers.edu/pub/rrr/reports2002/1_2002.pdf) [7 de setembro de 2017].
- Therborn, Göran (2006) "Meaning, mechanisms, patterns, and forces: an introduction" in Therborn, Göran (ed.) *Inequalities of the world. New Theoretical Frameworks, Multiple Empirical Approaches*. London: Verso, 1-58.
- UNDP (1995) *Human Development Report 1995*. New York: UNDP.
- UNDP (2010) *Relatório de Desenvolvimento Humano 2010 A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento Humano*. New York: UNDP.
- UNDP (2013) *Human development report 2013: the rise of the south: human progress in a diverse world*. New York: UNDP.
- UNDP (2014) *Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*. New York: UNDP.
- União Europeia, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos das Mulheres (2009) *Comunicação aos Membros: Direitos da Mulher e Igualdade dos Géneros*. [https://infoeuropa.euroid.pt/opac/?func=service&doc\\_library=CIE01&doc\\_number=000046377&line\\_number=0001&func\\_code=WEB-FULL&service\\_type=MEDIA](https://infoeuropa.euroid.pt/opac/?func=service&doc_library=CIE01&doc_number=000046377&line_number=0001&func_code=WEB-FULL&service_type=MEDIA) [26 de fevereiro de 2016].
- United Nations (1995) Beijing Declaration and Platform for Action.
- United Nations (2003) *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol: Handbook for Parliamentarians*. Switzerland: United Nations. [http://www.ipu.org/PDF/publications/cedaw\\_en.pdf](http://www.ipu.org/PDF/publications/cedaw_en.pdf) [7 de setembro de 2017].
- UNRISD (2005) *Égalité des sexes: En quête de justice dans un monde d'inégalités*. France: Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social.
- Velde, Lucas Van Der; Tyrowicz, Joanna; Goraus, Karolina (2013) "What is the true gender wage gap? A comparative analysis using data from Poland". *University of Warsaw, Faculty of Economic Sciences Working Papers* 28/2013(113). Warsaw.
- Villa, P.; Smith, M. (2014) "Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe" in Karamessini, Maria; Rubery, Jill (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Oxon: Routledge, 273-294.
- Walby, Sylvia (2005) "Measuring women's progress in a global era" *UNESCO*, 371-387.
- Walby, Sylvia (2009) *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. London: SAGE.
- Walk Free Foundation (2016) *"The Global Slavery Index 2016"* <http://www.globalslaveryindex.org/> [7 de setembro de 2017].

- Weichselbaumer, Doris; Winter-Ebmer, Rudolf (2005) "A meta-analysis of the international gender wage gap" *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.
- Wilkinson, Richard; Pickett, Kate (2010) *O espírito da igualdade: por que razão sociedades mais igualitárias funcionam quase sempre melhor*. Lisboa: Editorial Presença.
- Wong, Y. H.; Beasley, J. E. (1990) "Restricting Weight Flexibility in Data Envelopment Analysis" *Journal of the Operational Research Society*, 41(9), 829-835.
- World Bank (2006) *Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007–10)*. World Bank. <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPNov2.pdf> [acesso em 21 de outubro de 2016].
- World Health Organization (2000) *The World Health Organization Report 2000 Health systems: improving performance*. Geneva: WHO. [http://www.who.int/whr/2000/en/whr00\\_en.pdf?ua=1](http://www.who.int/whr/2000/en/whr00_en.pdf?ua=1) [7 de setembro de 2017].
- Yllo, Kersti (1983) "Sexual Equality and Violence Against Wives in American States" *Journal of Comparative Family Studies*, 67-86.
- Young, Gay; Fort, Lucia; Danner, Mona (1994). "Moving from 'the status of women' to 'gender inequality': conceptualisation, social indicators and an empirical application" *International Sociology*, 9(1), 55-85.
- Yunus, Muhammad (2008) *Criar um mundo sem pobreza: o negócio social e o futuro do capitalismo*. Paris: DIFEL.
- Zake, Agate (2011) "Gender Issues in Public Administration in Latvia" *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 26(2), 271-278.
- Zanella, Andreia; Camanho, Ana. S.; Dias, Teresa G. (2013) "Benchmarking countries' environmental performance" *Journal of the Operational Research Society*, 64, 426-438.
- Zanella, Andreia; Camanho, Ana S.; Dias, Teresa G. (2015) "Undesirable outputs and weightings schemes in composite indicators based on data envelopment analysis" *European Journal of Operational Research*, 245, 517-530.
- Zuckerman, Elaine (2007) "Critique: Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (GAP) (Fiscal years 2007-10)". [http://www.genderaction.org/images/04.22.08\\_EZ-GAPPlan%20Critique.pdf](http://www.genderaction.org/images/04.22.08_EZ-GAPPlan%20Critique.pdf) [21 de outubro de 2016].

## APÊNDICES



## **Apêndice I – Diplomas revogados pela Diretiva 2006/54/EC**

De seguida apresenta-se uma súmula das principais Diretivas revogadas em 2006 pela Diretiva 2006/54/EC:

- a) Revogou a **Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975**, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, em conformidade com o artigo 119 do Tratado de Roma. Este documento instava os Estados-Membros a introduzir adotar na respetiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para o cabal cumprimento do “princípio da igualdade de remuneração”, considerando que, em primeiro lugar, “é aos Estados-Membros que compete assegurar a aplicação deste princípio através de disposições legislativas, regulamentares e administrativas adequadas” (Disponível em <http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%2076-207.pdf>).
- b) Revogou a **Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976** relativa à concretização do “princípio da igualdade de tratamento” entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e à segurança social (recorde-se que este diploma surgiu no seguimento de uma resolução do Conselho – a Resolução de 21 de Janeiro de 1974 relativa a um programa de ação social que fixou entre as prioridades, ações tendentes a assegurar a igualdade dos homens e das mulheres no que respeita ao acesso ao emprego e á formação e promoção profissionais assim como às condições de trabalho incluindo as remunerações – e da **Diretiva 75/117/CEE**, anteriormente mencionada e relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos).
- c) Revogou a **Diretiva 86/378/CEE do Conselho**, de 24-07-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social, que já tinha sido alterada pela Diretiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96 (J.O. n.º L 225/40 de 12-08-86).

- d) Revogou ainda a **Diretiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997** relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (e que determinava que os Estados-Membros deveriam tomar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos, para assegurar que, quando alguém se considera lesado/a pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade e apresentar perante o tribunal ou instância competente elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0080&from=PT>).

## **Apêndice II – Outras diretivas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens**

De seguida são enumeradas algumas das principais diretivas da UE relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens:

1. **Diretiva 79/7/CEE do Conselho**, de 19-12-78, relativa à realização progressiva do princípio da ‘igualdade de tratamento’ entre homens e mulheres em matéria de segurança social por parte dos Estados-Membros (J.O. n.º L 06/24 de 10-01-79). Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=PT>.
2. **Diretiva 92/85/CEE do Conselho**, de 19 de Outubro de 1992, introduziu medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (foi alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de Junho de 2007). Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:PT:PDF>.
3. **Diretiva 96/34/CE do Conselho**, de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE (Conf. das Empresas Europeias) (atual BUSINESSEUROPE), pelo CEEP (Centro Eur. das Empresas c/ Participação Pública e das Empresas de Interesse Econ. Geral) e pela CES (Conf. Europeia de Sindicatos). É concedido a trabalhadores de ambos os sexos o direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos 3 meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais. Não estabelece remuneração, mas garante o direito ao posto de trabalho (este diploma foi revogado pela Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010). Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0034&from=PT>.



4. Uma breve referência também à **Diretiva 2010/41/EU** – que revogou a Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade, incluindo das mulheres a trabalhar em empresas familiares – a qual vem alargar a aplicação do princípio de igualdade de tratamento previsto na diretiva anterior. (J.O. n.º L 359/56 de 19-12-86). Disponível em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0613&from=PT>.

### Apêndice III

	Designação e caracterização	Vantagens	Desvantagens
Forma de classificação dos modelos de fronteira de eficiência de acordo com o critério “função fronteira” (Dario e Simar, 2007: 3, 26).	<p><b>Modelos paramétricos</b></p> <p>O conjunto atingível de possibilidades de produção é definido através de uma “função de fronteira de produção”, que é uma função matemática conhecida que depende de alguns parâmetros desconhecidos.</p>	<p>Interpretação económica dos parâmetros.</p> <p>Propriedades estatísticas dos estimadores.</p>	<p>Escolha da função.</p> <p>Manipulação de múltiplos <i>inputs</i> ou múltiplos <i>outputs</i>.</p>
	<p><b>Modelos não paramétricos</b></p> <p>Estes modelos não assumem nenhuma forma funcional particular para a função de fronteira.</p>	<p>Robustez da escolha do modelo.</p> <p>Fácil manipular múltiplos <i>inputs</i> e múltiplos <i>outputs</i>.</p> <p>Exige poucos pressupostos.</p> <p>Não necessita que seja especificada a forma funcional da relação <i>inputs-outputs</i>.</p> <p>Não é preciso especificar a forma de distribuição para os termos ineficientes.</p> <p>É mais flexível e mais adequado para avaliar atividades complexas.</p>	<p>A estimação do desconhecido funcional (isto é, da função de fronteira de produção, pois só se conhece a fronteira de produção com base nos <i>outputs/inputs</i> efetivos de cada DMU).</p> <p>Problemas de dimensionalidade<sup>437</sup>.</p> <p>Natureza determinística do modelo.</p> <p>Dificuldade em fazer inferência estatística.</p> <p>Sensibilidade a valores extremos/<i>outliers</i>.</p> <p>Falta de parâmetros para interpretações económicas.</p>

<sup>437</sup> Uma das críticas normalmente apontadas aos métodos não paramétricos prende-se com aquilo que na literatura é conhecido como “a maldição da dimensionalidade” ou, na versão inglesa “the curse of dimensionality”. Alega-se deste modo que, para evitar uma grande imprecisão estatística, é necessário dispor de uma grande quantidade de observações/dados (na ordem dos milhares) (Dario e Simar, 2007: 26, 65).



## Apêndice IV

### Roteiro para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010

Em 2006 foi apresentado o Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 (Comissão Europeia, 2006). O Roteiro identifica seis áreas prioritárias<sup>438</sup> em matéria de igualdade entre mulheres e homens e, para cada uma delas, estabelece objetivos e ações prioritárias para o período 2006-2010. A igual independência económica para mulheres e homens e a representação equitativa na tomada de decisões são talvez as áreas mais diretamente ligadas à esfera profissional. A sua concretização passa, nomeadamente, pela consecução das metas de emprego de Lisboa (aumento do emprego e redução do desemprego), pela eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres, implicando uma estratégia multidimensional, e pelo aumento das mulheres empresárias, facilitando-lhes o acesso ao financiamento e apoiando o desenvolvimento de redes. A eliminação dos estereótipos de género no mercado laboral é também uma área prioritária. De acordo com o Roteiro:

As mulheres são ainda vítimas de segregação horizontal e vertical. A maioria continua empregada em sectores tradicionalmente ocupados por mulheres, que são tipicamente menos reconhecidos e valorizados. Acresce que, de um modo geral, ocupam escalões inferiores da hierarquia organizacional. É tão importante facilitar a entrada das mulheres em sectores não tradicionais, como é promover a presença de homens em áreas de dominância normalmente feminina. Há que aplicar a legislação anti-discriminação, providenciando formação e incentivos” (Comissão Europeia, 2006: 10).

### Estratégia para igualdade entre homens e mulheres 2010-2015

Ainda em 2010, em finais de setembro, é lançada a Estratégia para igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, onde são retomados os compromissos assumidos no Roteiro e na Carta das Mulheres<sup>439</sup>, mantendo praticamente as mesmas prioridades,

---

<sup>438</sup> As seis áreas são: independência económica; conciliação da vida profissional e familiar; representação equitativa na tomada de decisões; erradicação de todas as formas de violência em razão do sexo; eliminação dos estereótipos de género; e promoção da igualdade entre homens e mulheres nas políticas externa e de desenvolvimento (Comissão Europeia, 2006: 2).

<sup>439</sup> A Carta das Mulheres foi apresentada pela Comissão no dia 5 de março de 2010 para assinalar a comemoração de três eventos importantes em matéria de igualdade entre homens e mulheres (dia internacional da mulher do ano de 2010, 15.º aniversário da IV Conferência Mundial das Mulheres em Pequim e 30.º aniversário da CEDAW). Intitulada ‘Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres’ (Comissão Europeia: Carta das Mulheres, 5-3-2010) (Ferreira, 2016), a Carta procurava renovar o empenho e o compromisso da Comissão na luta pela igualdade e pela correção dos desequilíbrios nas áreas entendidas como prioritárias. Há, contudo, quem considere que este documento representou um retrocesso nas políticas de igualdade, nomeadamente por tornar “as mulheres únicas destinatárias das políticas que preconiza” (ver, por exemplo, Cunha Rêgo, 2012: 39).

sobretudo no que concerne à esfera laboral (Comissão Europeia, 21-09-2010). Neste documento é possível identificar argumentos de índole variada que, no fundo, procuram incentivar a promoção da igualdade entre mulheres e homens. Além de um direito, a igualdade é tida como benéfica para a economia e apresentada como uma condição necessária para alcançar os objetivos da estratégia europeia de crescimento (Comissão Europeia, 21-09-2010: 3-4). Em relação ao mercado laboral, é feita uma breve caracterização da situação das mulheres no contexto da União Europeia e são definidas linhas de ação para o futuro. São analisados, entre outros, aspetos relacionados com o empreendedorismo feminino, com a igualdade na remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor ou com a igualdade na tomada de decisões. Sobre este último aspeto é referido que “os estudos revelam que a diversidade de género compensa e que há uma correlação positiva entre a presença de mulheres em postos de liderança e o desempenho empresarial”. Neste documento são ainda reafirmados os compromissos da União Europeia em relação: 1) aos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, 2) à Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), 3) aos objetivos da Plataforma de Ação de Pequim e 4) ao programa de ação do Cairo (Comissão Europeia, 21-09-2010: 10), bem como os acordos de colaboração com diversas entidades internacionais.

### **Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2011-2020)**

Em 2011, são publicadas as conclusões do Conselho sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) numa tentativa de “reafirmar e apoiar a estreita relação que existe entre a Estratégia da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010-2015) e a Estratégia «Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo»” (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12). Nessa publicação pode ler-se:

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA reconhece que a igualdade entre homens e mulheres é um valor fundamental da União Europeia e que as políticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12).

Em matéria de emprego, são mencionadas as ambições da UE, que elucidam as prioridades e as preocupações tidas no momento: 1) eliminar as disparidades entre homens e mulheres no emprego (nomeadamente em matéria salarial); 2) promoção de um “melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os

homens ao longo da vida, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos” (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12).

São igualmente identificadas algumas medidas concretas a adotar para alcançar os objetivos acima mencionados e que nos importam particularmente dado o seu enfoque no mercado de trabalho. Para “pôr termo às disparidades entre homens e mulheres e a combater a segregação sexista no mercado de trabalho”, o Conselho insta à adoção de medidas adequadas ao nível de cada Estado-Membro e também ao nível da União, se necessário. As medidas enumeradas no diploma são as seguintes:

- a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
- b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
- c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
- d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;
- e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efectivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos.” (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12)

Já as medidas “para promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens” passam sobretudo pela prestação de serviços de acolhimento de crianças em idade pré-escolar, pela “disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo”, e pela promoção de “modalidades de trabalho flexíveis e de diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens”, em linha com o preconizado em documentos anteriores<sup>440</sup> (Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12).

De salientar que em relação a estes últimos documentos estratégicos aqui brevemente apresentados – nomeadamente a Carta das Mulheres, a Estratégia para a Igualdade de

---

<sup>440</sup> A Decisão 2003/578/CE, a que anteriormente aludimos, definia metas concretas nesta matéria e, para facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, instava a que, até 2010, todos os Estados-Membros disponibilizassem estruturas de acolhimento a pelo menos 90% das crianças entre os três anos e a idade de entrada na escola e de pelo menos 33% das crianças com menos de 3 anos (Decisão 2003/578/CE, *s.d.*: 20).

Homens e Mulheres 2010-2015 e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020 – há quem argumente que representam um retrocesso nos avanços que, em matéria de igualdade, caracterizam a situação na UE. Rêgo (2012) dá-nos conta de um conjunto de limitações e incoerências encontradas nestes instrumentos ao qual importa aludir. Na Estratégia para a Igualdade de Homens e Mulheres (2010-2015), por exemplo, não é dada a devida atenção à necessidade de envolvimento dos homens no trabalho não pago de apoio à vida familiar, ignorando portanto todas as recomendações nesse sentido (Rêgo, 2012: 40). Além disso, o grau de exigência de concretização das medidas propostas nos documentos é muito reduzido e as políticas preconizadas não transversalizam a dimensão da igualdade entre homens e mulheres; inclusive, em determinados pontos destes instrumentos políticos, os estereótipos de género saem reforçados (Rêgo, 2012: 41).

## Apêndice V – Análise preliminar dos dados originais

Os gráficos apresentados ao longo desta subsecção ilustram e ajudam a descrever o fenómeno das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos 28 países da UE, em 2012, considerando os dois níveis de análise possibilitados por cada indicador simples: a comparação da posição das mulheres entre países, por um lado, e a situação interna de cada país em termos de desigualdade laboral entre mulheres e homens, por outro lado.

### Participação no mercado de trabalho

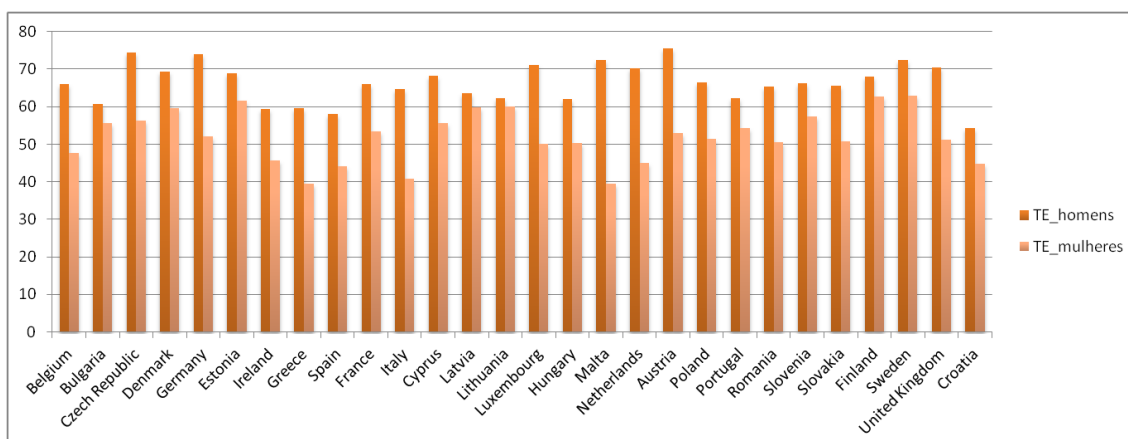
O gráfico 1 apresenta a taxa de emprego em FTE para cada um dos 28 países da UE desagregada por sexo. Para os homens, a ‘taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’ oscila entre os 75,40% na Áustria e os 54,30% na Croácia, registando-se uma média de 66,32% na UE-28. Já para as mulheres, a taxa de emprego mais elevada ocorre na Suécia e situa-se nos 62,90% (3,42 pontos percentuais abaixo da média de participação dos homens em toda a UE-28) enquanto Malta apresenta a taxa de participação feminina no mercado de trabalho mais baixa (39,40%). Entre as mulheres, a taxa de participação média era de aproximadamente 51,96% (10,94% inferior à média registada para os homens). Considerando a diferença entre o valor registado para os homens e o valor registado para as mulheres em cada país é possível calcular o *gap* do indicador, quantificando assim a desigualdade em termos de participação laboral. Para os 28 países analisados a média do *gap* situa-se nos 14,36pp<sup>441</sup> mas as diferenças entre os países são consideravelmente acentuadas, oscilando entre os 33pp de Malta e os 2,30pp na Lituânia (gráfico 1).

---

<sup>441</sup> ‘PP’ ou ‘pontos percentuais’ é uma forma de expressar a diferença entre a proporção de duas frequências em percentagem que mostra a distância entre elas quando se usa a mesma escala (por exemplo, 6% e 2% perfaz 4 pontos percentuais).

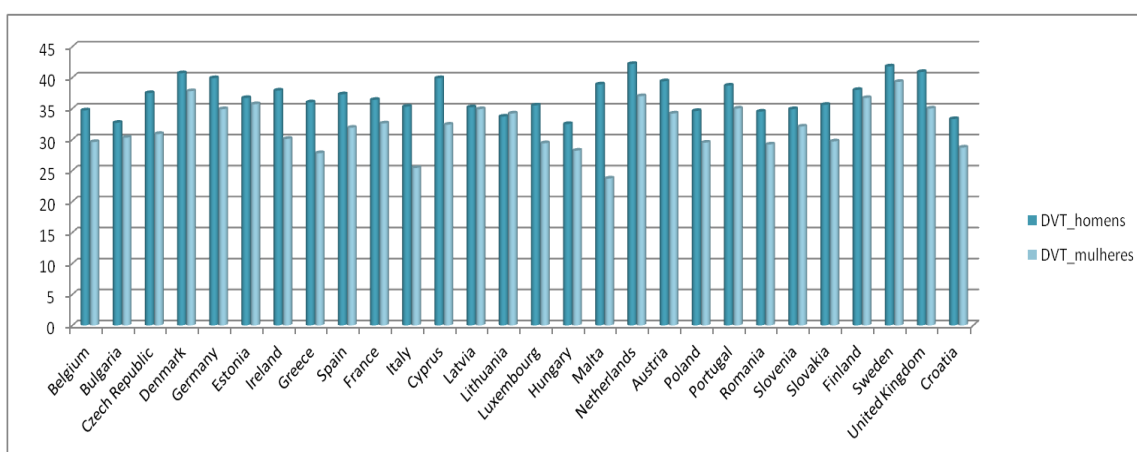


Gráfico 1 – ‘Taxa de emprego em equivalentes de tempo inteiro’ na UE-28 desagregada por sexo, 2012



Em relação à duração da vida de trabalho (gráfico 2), as diferenças entre os países são também significativas. Em termos médios, a duração da vida de trabalho dos homens ronda os 36,95 anos e a das mulheres os 32,01. Para os homens, os valores mais elevados deste indicador encontram-se na Holanda, onde trabalham em média 42,20 anos. No extremo oposto está a Hungria, cujo valor do indicador não ultrapassa os 32,50 anos. Quando em análise está a situação das mulheres, Suécia e Malta registam novamente os valores máximo e mínimo do indicador, com a ‘duração de vida de trabalho’ a situar-se nos 39,30 anos e nos 23,70 anos, respetivamente.

Gráfico 2 – ‘Duração da vida de trabalho’ na UE-28 desagregada por sexo, 2012

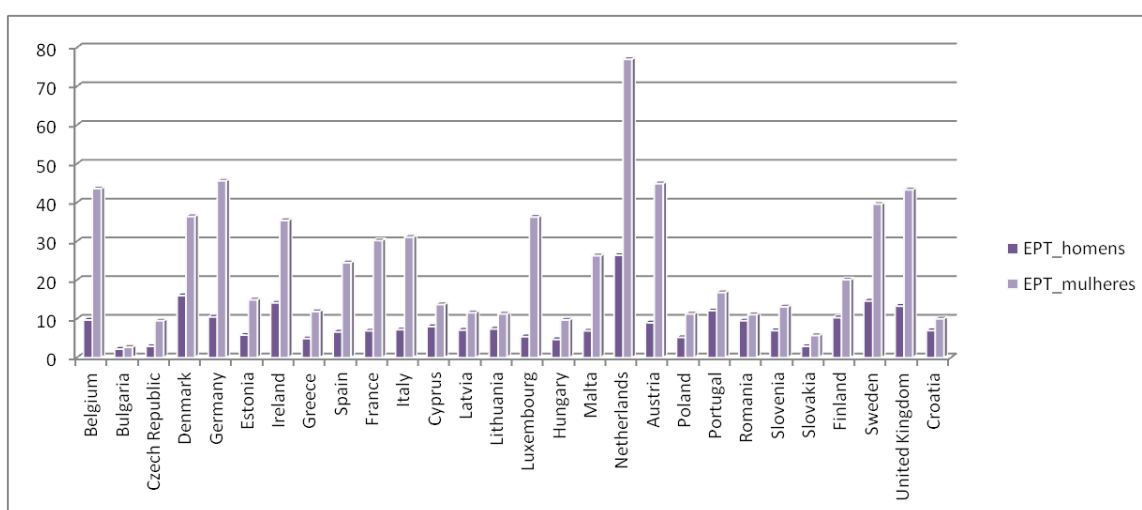


Na generalidade dos países da UE-28 o tempo de vida de trabalho dos homens é superior ao registado para as mulheres e o *gap* médio neste indicador – que, dadas as suas especificidades, foi determinado com base na fórmula de cálculo do *gap* salarial

(como veremos adiante)<sup>442</sup> – situa-se nos 13,34pp. Este valor representa a percentagem média de tempo de trabalho dos homens que as mulheres trabalham a menos, durante a vida. Contudo, as oscilações entre os países são bastante acentuadas e enquanto o *gap* mais elevado se regista em Malta, atingindo os 39,07pp, a Lituânia surge no extremo oposto – com um *gap* de -1,48pp – sendo o único país onde, em 2012, as mulheres trabalhavam em média mais tempo do que os homens (a duração da vida de trabalho das mulheres era, nesse ano, de 34,20 anos enquanto a dos homens se situava nos 33,70 anos).

Em consonância com a literatura, os dados agora analisados mostram que em 2012 o ‘emprego a tempo parcial’ era efetivamente mais elevado entre as mulheres em todos os países da UE-28 (gráfico 3). Em termos gerais, a diferença média entre homens e mulheres a trabalhar a tempo parcial é de 15,86% (enquanto a média da taxa de EPT das mulheres se situa nos 24,56% a dos homens situa-se nos 8,70%).

Gráfico 3 – Emprego em *part-time* (EPT) desagregado por sexo na UE-28, em 2012



Mais uma vez, as diferenças nos valores registados para as mulheres variam significativamente de país para país e a amplitude dessas diferenças é particularmente elevada, atingindo os 74,30%: a Holanda apresenta o valor mais elevado de ‘emprego a tempo parcial’ para as mulheres, de 77%, e a Bulgária o valor mais baixo, de 2,70%. São igualmente elevadas as desigualdades registadas em cada país entre a percentagem de ‘emprego a tempo parcial’ dos homens e a percentagem de ‘emprego a tempo parcial’ das mulheres: neste caso, os valores extremos encontram-se na Holanda, que

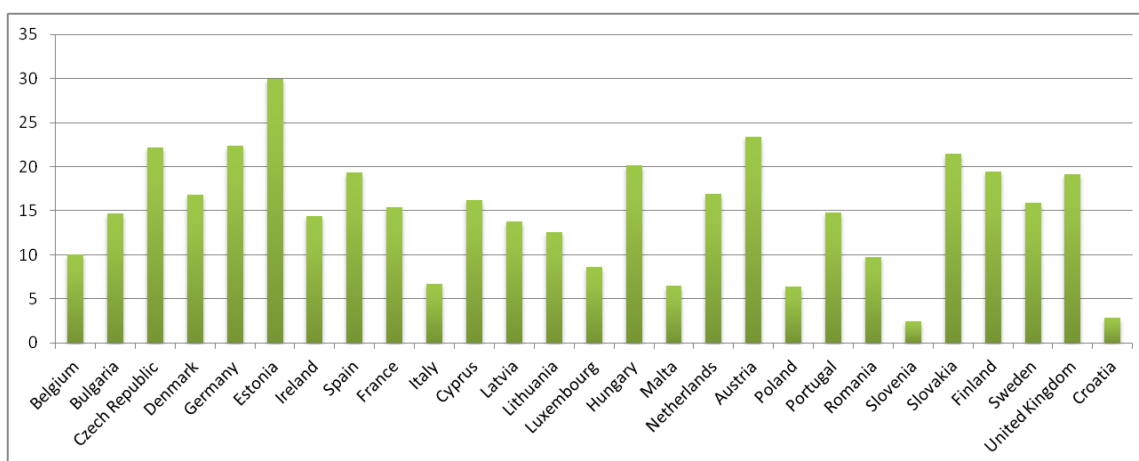
<sup>442</sup> Esta questão será tratada com maior detalhe na secção intitulada ‘tratamento preliminar dos dados’.

apresenta o maior *gap* (cerca de 50pp), e na Bulgária, país com o menor nível de desigualdade no indicador (0,5pp).

### Salários

Quanto ao diferencial salarial (gráfico 4), é de salientar, em primeiro lugar, que a desigualdade se registra em todos os países da UE-28 em desfavor das mulheres: em média, as mulheres recebem cerca de 15% menos do que os homens. Em segundo lugar, é de notar a clivagem e as oscilações existentes entre os diferentes países. A Estónia e a Áustria, por exemplo, apresentam os *gaps* salariais mais elevados e que rondam, respetivamente, os 30% e os 23,40%. Por outro lado, com um *gap* de 2,50%, a Eslovénia surge como o país onde o hiato é menor, seguida da Croácia, onde o *gap* salarial não ultrapassa os 2,90%.

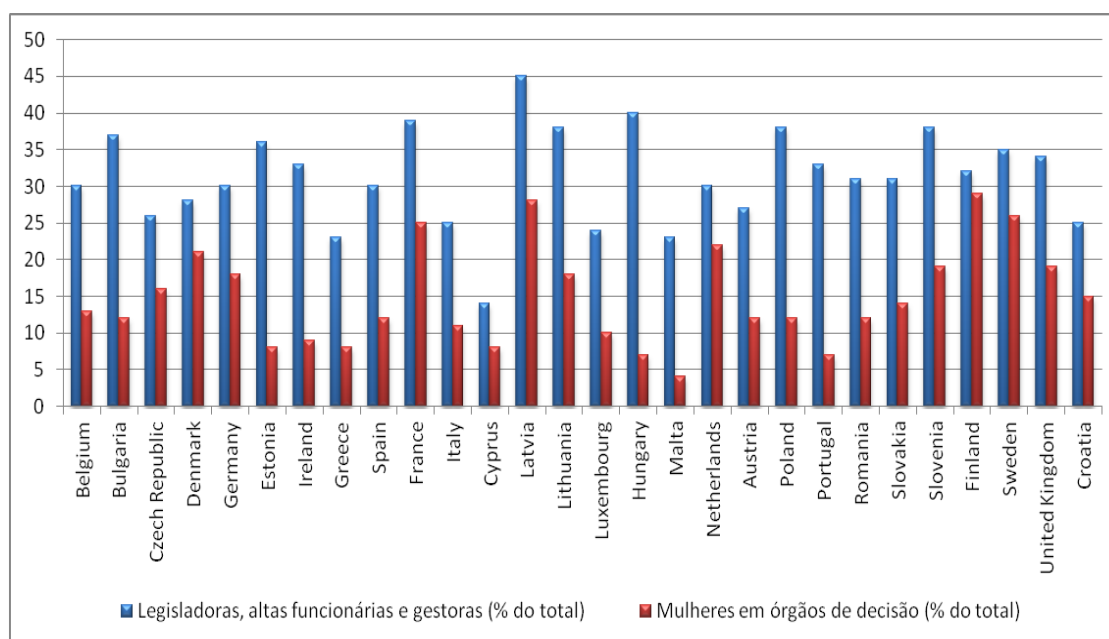
Gráfico 4 – Diferencial salarial na UE-27 em 2012



### Chefia e liderança

O gráfico 5, apresentado de seguida, elucida bem a dimensão das desigualdades entre mulheres e homens que, em termos de chefia e liderança, existem no mercado de trabalho dos países da UE-28. Além da constatação de que a posição dos homens é claramente vantajosa em todos os países, verifica-se que, também neste subdomínio, os níveis de empoderamento feminino divergem significativamente de país para país.

Gráfico 5 – Representação feminina nos cargos de ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’ e em ‘membros dos órgãos de decisão’ nos vários países da UE-28 em 2012 (% do total)



Do conjunto de países analisados, a Finlândia e a Letónia são os países que registam o maior equilíbrio na representação de homens e mulheres nos órgãos de decisão, com uma percentagem de mulheres próxima dos 30% (isto significa que – dada a escala do indicador – estes dois países apresentam, conseqüentemente, as menores percentagens de ‘membros dos órgãos de decisão’ do sexo masculino, com valores a rondar os 70%).

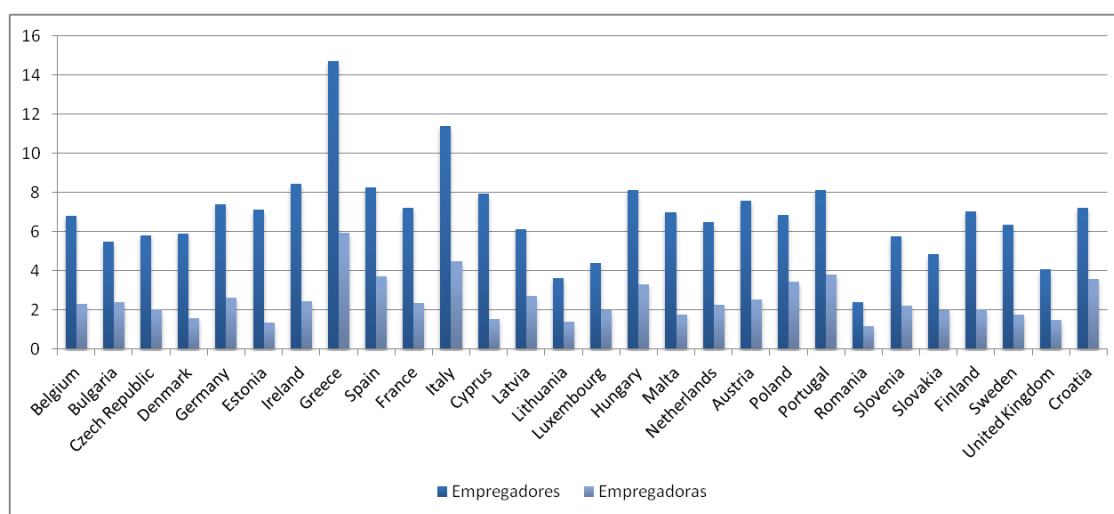
Ainda em relação ao indicador em apreço, verifica-se também que as desigualdades são mais acentuadas em Malta, onde as mulheres representam apenas 4% do total de ‘membros dos órgãos de decisão’. Seguem-se países como Portugal, Hungria, Estónia, Chipre e Grécia, todos com uma percentagem inferior a 10%.

Apesar do maior equilíbrio existente no indicador ‘legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as’ (gráfico 5), o cenário mantém-se idêntico em termos de assimetria quer quando analisamos a situação das mulheres em comparação com a dos homens quer quando procuramos confrontar a posição das mulheres nos diferentes países. Dito de outro modo, além da situação de desvantagem das mulheres em relação aos homens ser notória em todos os países da UE-28 neste indicador, percebe-se ainda que as discrepâncias ocorrem igualmente quando se olha comparativamente para a situação das mulheres nos diferentes Estados-Membros (*cf.*, por exemplo, a posição da Letónia, que apresenta a maior percentagem de mulheres no indicador (45%), com a do

Chipre, onde a percentagem de mulheres é de 14%, o que significa que, neste domínio, é neste país onde se regista um maior nível de desigualdade.

Quando entramos no campo do empreendedorismo e analisamos o número de mulheres empregadoras verifica-se que, mais uma vez, as desigualdades persistem em desfavor das mulheres e todos os países sem exceção apresentam maior percentagem de homens empregadores, como mostra o gráfico 6.

Gráfico 6 – Empregadores e empregadoras em % do total dos empregados e das empregadas de cada categoria na UE-28 em 2012



Em relação aos homens, os dados desagregados por sexo mostram que Grécia e a Itália são os países que apresentam a maior percentagem de empregadores (com 14,71% e 11,40% respetivamente) enquanto a Roménia e a Lituânia são aqueles onde esta percentagem é menor (2,40% e 3,61%, respetivamente). Em relação à posição das mulheres, também a Grécia e a Itália surgem como países com mais mulheres empregadoras (5,91% e 4,48%, respetivamente) enquanto a Roménia e a Estónia surgem na situação oposta (com 1,17% e 1,36%, respetivamente). Quando confrontamos a situação dos homens com a situação das mulheres, verifica-se que a Grécia e a Itália, apesar das elevadas taxas de empregadoras em termos comparativos com os restantes países, são também os países onde a desigualdade entre homens e mulheres é mais acentuada: 8,8pp na Grécia e 6,2pp na Itália. No extremo oposto surge, curiosamente, a Roménia (1,23pp) – apesar de, em termos relativos, o empreendedorismo ser menos expressivo neste país quer para as mulheres quer para os homens – e o Luxemburgo, com uma diferença de 2,44pp entre homens e mulheres.

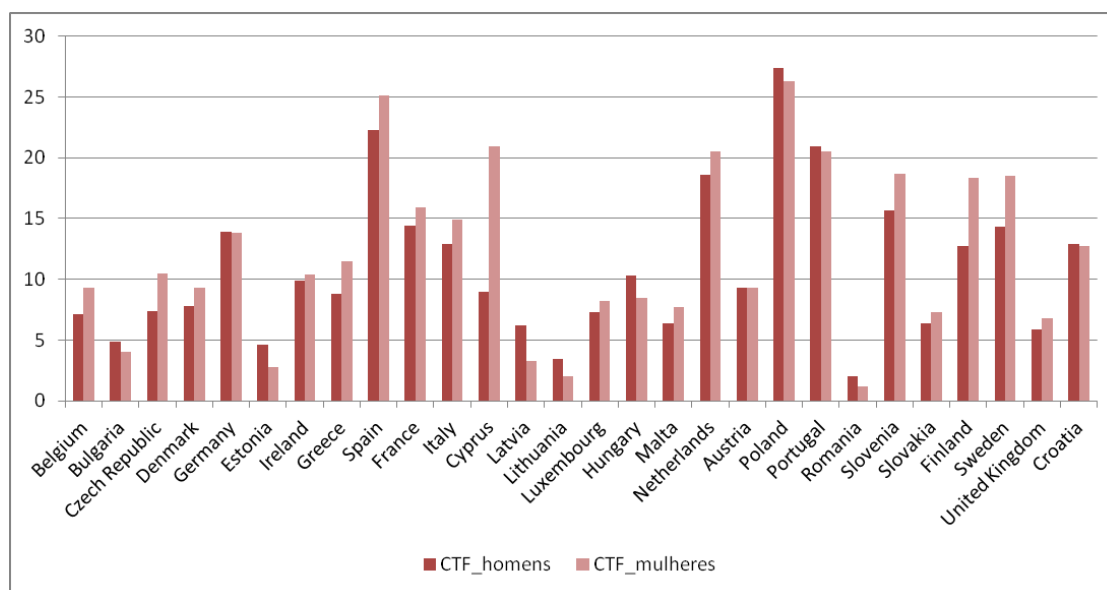
Estes dois países são, portanto, aqueles onde as diferenças são menos acentuadas e onde se regista uma repartição mais equilibrada no indicador.

### Condições laborais

Em relação às condições laborais, os desequilíbrios surgem predominantemente em desfavor das mulheres, apesar de, quando em comparação com os indicadores já analisados, o esbater das assimetrias ser facilmente perceptível – este facto é, aliás, evidenciado pelas posições desvantajosas dos homens nalguns dos indicadores analisados – como veremos de seguida. De qualquer modo, em termos genéricos, as divergências nos diversos indicadores, entre países, tende, uma vez mais, a coexistir com a predominância de mulheres em posições menos favoráveis do que os homens, a nível interno.

Em relação aos ‘contratos de termo fixo’ (gráfico 7), parece haver algum equilíbrio na repartição da percentagem de mulheres e de homens no indicador dado que 17 países têm uma percentagem mais elevada de mulheres com este tipo de vínculo contratual, um país apresenta uma situação de pleno equilíbrio (Áustria) e os restantes dez países apresentam uma percentagem superior de homens com ‘contratos de termo fixo’. As oscilações entre países permanecem, contudo, significativas. A Polónia, por um lado, apresenta a maior percentagem de mulheres e de homens com ‘contratos de termos fixo’ (26,30% e 27,40%, respetivamente). Por outro lado, a Roménia é o país onde percentagem de mulheres e de homens com este tipo de vínculo contratual é menor (com 1,20% e 2%, respetivamente).

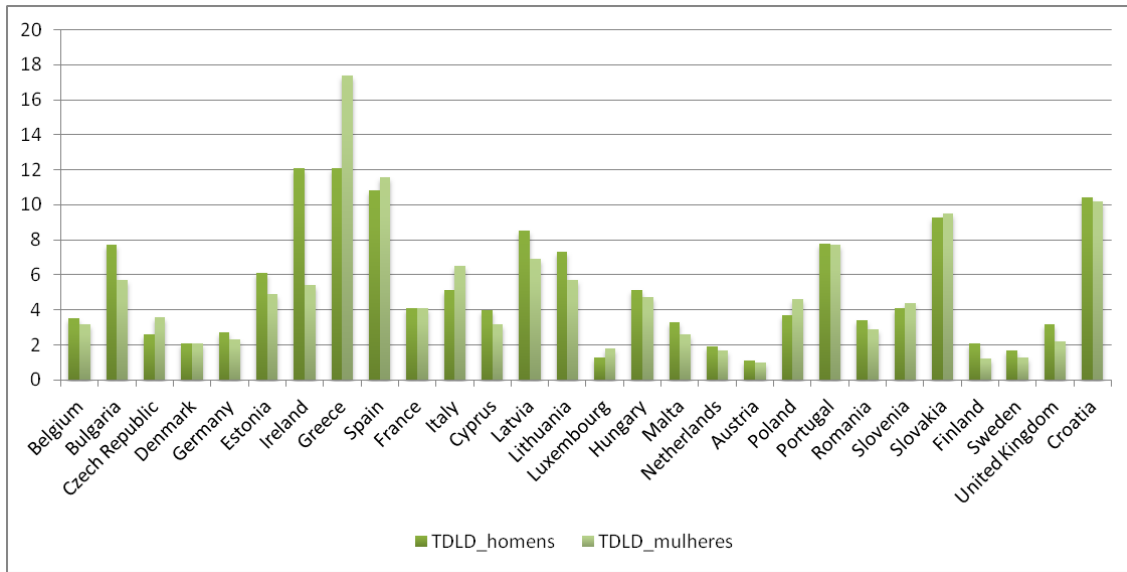
Gráfico 7 – ‘Contratos de termo fixo’ (CTF) desagregado por sexo na UE-28 em 2012



À semelhança do que sucede com o indicador anterior, o ‘desemprego de longa duração’ parece atingir homens e mulheres de forma mais equilibrada na generalidade dos países (gráfico 8). De qualquer modo, verifica-se que em 2012 ele fez-se sentir sobretudo entre os homens: em 18 dos 28 países analisados a ‘taxa de desemprego de longa duração’ (TDLD) é superior entre os homens, em oito países é mais elevada para as mulheres e nos dois países restantes (França e Dinamarca) é idêntica para mulheres e homens. A TDLD mais elevada surge na Grécia para as mulheres (17,40%) e na Irlanda e na Grécia para os homens (12,1%). Já o valor mais baixo do indicador regista-se na Áustria, quer para as mulheres (1%) quer para os homens (1,1%).

Para as mulheres, a TDLD média situa-se nos 4,94%, valor relativamente próximo do registado para os homens (5,25%). Assim, o *gap* médio neste indicador é relativamente baixo fixando-se, em 2012, nos 0,31pp. Saliente-se, contudo, que ao contrário do que sucede nos restantes indicadores, aqui são os homens que estão em situação de desvantagem.

Gráfico 8 – Taxa de desemprego de longa duração (TDLD) desagregada por sexo na UE-28, em 2012







**Apêndice VI – Níveis de igualdade entre mulheres e homens no MT dos Estados  
Membros da UE-28 (2012)**

	Taxa de emprego (FTE)	Duração da vida de trabalho	Membros dos órgãos de decisão	Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as	Liderança empresarial	Salários	Contratos de termo fixo	Desemprego de longa duração
Bélgica	81,80	85,30	13,00	30,00	95,50	90,00	97,80	100,30
Bulgária	94,90	92,66	12,00	37,00	96,93	85,30	100,90	102,00
Rep. Checa	81,90	82,40	16,00	26,00	96,22	77,80	96,90	99,00
Dinamarca	90,10	92,87	21,00	28,00	95,67	83,20	98,50	100,00
Alemanha	78,10	87,47	18,00	30,00	95,21	77,60	100,10	100,40
Estónia	92,80	97,28	8,00	36,00	94,23	70,00	101,80	101,20
Irlanda	86,30	79,42	9,00	33,00	94,01	85,60	99,50	106,70
Grécia	80,00	77,22	8,00	23,00	91,20	81,50	97,30	94,70
Espanha	86,10	85,52	12,00	30,00	95,50	80,70	97,20	99,20
França	87,20	89,56	25,00	39,00	95,15	84,60	98,50	100,00
Itália	76,30	71,95	11,00	25,00	93,08	93,30	98,00	98,60
Chipre	87,20	81,20	8,00	14,00	93,61	83,80	88,10	100,80
Letónia	96,10	99,15	28,00	45,00	96,58	86,20	102,90	101,60
Lituânia	97,70	101,48	18,00	38,00	97,74	87,40	101,40	101,60
Luxemburgo	79,00	82,82	10,00	24,00	97,56	91,40	99,10	99,50
Hungria	88,30	86,77	7,00	40,00	95,19	79,90	101,80	100,40
Malta	67,00	60,93	4,00	23,00	94,81	93,50	98,70	100,70
Holanda	74,70	87,68	22,00	30,00	95,76	83,10	98,10	100,20
Áustria	77,60	86,80	12,00	27,00	94,99	76,60	100,00	100,10
Polónia	84,90	85,26	12,00	38,00	96,60	93,60	101,10	99,10
Portugal	92,00	90,44	7,00	33,00	95,68	85,20	100,40	100,10
Roménia	85,30	84,64	12,00	31,00	98,78	90,30	100,80	100,50
Eslovénia	91,10	91,98	19,00	38,00	96,48	97,50	97,00	99,70
Eslováquia	85,20	83,43	14,00	31,00	97,14	78,50	99,10	99,80
Finlândia	94,70	96,58	29,00	32,00	94,99	80,60	94,40	100,90
Suécia	90,50	94,02	26,00	35,00	95,44	84,10	95,80	100,40
Reino Unido	80,60	85,57	19,00	34,00	97,41	80,90	99,10	101,00
Croácia	90,40	86,19	15,00	25,00	96,36	97,10	100,20	100,20



## Apêndice VII – Análise de correlações entre variáveis

A análise de correlação de *Pearson* permite perceber que existem níveis significantes de correlação entre as variáveis, o que sugere que, em termos gerais, estão a medir um conceito comum.

			Correlações							
			TEFTE_2 012	DVT 2012	MOD_201 2	LAFG_2 012	LE 2012	DS_201 2	CTF_20 12	TDLT_2012
rô de Spearman	TEFTE_2012	Coeficiente de Correlação	1,000	,725**	,252	,619**	,210	,059	,262	,456*
		Sig. (2 extremidades)	.	,000	,196	,000	,284	,765	,178	,015
		N	28	28	28	28	28	28	28	28
	DVT_2012	Coeficiente de Correlação	,725**	1,000	,570**	,649**	,255	-,174	,290	,400*
		Sig. (2 extremidades)	,000	.	,002	,000	,190	,376	,134	,035
		N	28	28	28	28	28	28	28	28
	MOD_2012	Coeficiente de Correlação	,252	,570**	1,000	,337	,341	-,057	-,223	,072
		Sig. (2 extremidades)	,196	,002	.	,080	,076	,775	,255	,716
		N	28	28	28	28	28	28	28	28
	LAFG_2012	Coeficiente de Correlação	,619**	,649**	,337	1,000	,332	,020	,488**	,374*
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,080	.	,085	,918	,008	,050	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	
LE_2012	Coeficiente de Correlação	,210	,255	,341	,332	1,000	,285	,364	,052	
	Sig. (2 extremidades)	,284	,190	,076	,085	.	,141	,057	,792	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	
DS_2012	Coeficiente de Correlação	,059	-,174	-,057	,020	,285	1,000	,072	-,045	
	Sig. (2 extremidades)	,765	,376	,775	,918	,141	.	,715	,818	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	
CTF_2012	Coeficiente de Correlação	,262	,290	-,223	,488**	,364	,072	1,000	,389*	
	Sig. (2 extremidades)	,178	,134	,255	,008	,057	,715	.	,041	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	
TDLT_2012	Coeficiente de Correlação	,456*	,400*	,072	,374*	,052	-,045	,389*	1,000	
	Sig. (2 extremidades)	,015	,035	,716	,050	,792	,818	,041	.	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

A análise da correlação entre as variáveis permite concluir que existem várias correlações estatisticamente significativas. Em relação à primeira dimensão, relacionada com a participação no mercado de trabalho, verifica-se que a TEFTE e a DVT estão estatisticamente correlacionadas, de forma positiva. Significa isso que a um aumento numa das variáveis corresponderá um aumento na outra e vice-versa. Além disso, a TEFTE aparece correlacionada, também de forma positiva, com uma variável que integra a dimensão ‘chefia e liderança’ (LAFG) e com uma variável relativa à dimensão ‘condições de trabalho’ (TDLT). Já a DVT surge correlacionada de forma positiva com as duas variáveis da dimensão ‘chefia e liderança’ (FAFG e MOD) e com uma variável da dimensão ‘condições de trabalho’ (TDLT).

As variáveis relacionadas com a ‘chefia e liderança’, além de correlacionadas entre si (ver tabela com correlações de *Pearson*), apresentam correlações estatisticamente significativas com as variáveis TEFTE, DVT, CTF e TDLT.

A correlação de *Spearman* demonstra ainda que existem correlações estatisticamente significativas entre as variáveis CTF e TDLT. Os contratos de termo fixo apresentam também uma correlação estatisticamente significativa com a igualdade em termos de

LAFG enquanto a TDLG está também correlacionada com a igualdade na TEFTE, DVT, LAFG e com a igualdade nos contratos de termo fixo. A associação entre as variáveis é sempre positiva o que significa que um aumento numa delas implica um aumento na outra e vice-versa. Estas correlações estatisticamente significativas levam-nos a incluir na composição do ICIL uma dimensão relacionada com as ‘condições laborais’, e que incluirá estas duas variáveis: CTF e TDLD.

Em relação ao *gap* salarial, não encontramos nenhuma correlação estatisticamente significativa com as restantes variáveis consideradas na análise. É, por isso, um indicador representativo de uma dimensão específica que, embora não esteja correlacionado com nenhuma das variáveis contempladas nas restantes subdimensões, se constitui como um indicador fulcral para a análise. Consideramos que a sua inclusão num IC de (des)igualdade laboral é impreterível. A UE e os governos têm poder decisório também nesta matéria e, dado ter sido no campo salarial que espoletaram as primeiras normas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens na UE, qualquer IC que descure este domínio é não só incompleto como enviesado.

**Apêndice VIII – Resultados com DMU média para confirmar se as restrições estão a funcionar**

DMU	Score	Taxa de emprego (FTE)	Duração da vida de trabalho	Membros dos órgãos de decisão	Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as	Liderança empresarial	Salários	Contratos de termo fixo	Taxa de desemprego de longa duração
Bélgica	94,82%	0,03	0,09	0,02	0,03	0,15	0,27	0,03	0,33
Bulgária	95,89%	0,1	0,03	0,02	0,03	0,3	0,12	0,33	0,03
República Checa	92,28%	0,09	0,03	0,03	0,02	0,3	0,11	0,03	0,32
Dinamarca	95,56%	0,09	0,03	0,04	0,03	0,3	0,12	0,03	0,33
Alemanha	93,36%	0,03	0,09	0,03	0,03	0,29	0,11	0,33	0,03
Estónia	92,45%	0,03	0,35	0,01	0,03	0,06	0,09	0,32	0,03
Irlanda	93,00%	0,09	0,03	0,02	0,03	0,16	0,25	0,03	0,33
Grécia	88,52%	0,08	0,03	0,02	0,02	0,1	0,3	0,32	0,03
Espanha	92,67%	0,09	0,03	0,02	0,03	0,3	0,11	0,03	0,32
França	96,94%	0,09	0,03	0,05	0,04	0,29	0,12	0,03	0,33
Itália	93,53%	0,08	0,02	0,02	0,02	0,1	0,34	0,32	0,03
Chipre	90,32%	0,09	0,03	0,02	0,01	0,16	0,24	0,03	0,33
Letónia	109,91%	0,03	0,35	0,15	0,32	0,03	0,11	0,08	0,03
Lituânia	98,71%	0,36	0,03	0,03	0,03	0,06	0,35	0,09	0,03
Luxemburgo	94,33%	0,03	0,09	0,02	0,02	0,3	0,3	0,16	0,03
Hungria	93,05%	0,09	0,03	0,01	0,04	0,29	0,11	0,33	0,03
Malta	91,23%	0,07	0,02	0,01	0,02	0,1	0,34	0,32	0,03
Holanda	94,88%	0,02	0,09	0,04	0,03	0,3	0,11	0,03	0,33
Áustria	91,66%	0,03	0,09	0,02	0,02	0,29	0,11	0,33	0,03
Polónia	97,38%	0,09	0,03	0,02	0,03	0,11	0,34	0,33	0,03
Portugal	93,81%	0,1	0,03	0,01	0,03	0,3	0,12	0,33	0,03
Roménia	96,11%	0,09	0,03	0,02	0,03	0,31	0,29	0,17	0,03
Eslovénia	101,44%	0,09	0,03	0,04	0,03	0,3	0,4	0,03	0,09
Eslováquia	93,44%	0,09	0,03	0,03	0,03	0,3	0,11	0,03	0,33
Finlândia	99,69%	0,08	0,03	0,47	0,02	0,02	0,09	0,02	0,26
Suécia	97,24%	0,03	0,1	0,05	0,03	0,3	0,12	0,03	0,33
Reino Unido	94,88%	0,03	0,09	0,04	0,03	0,3	0,11	0,03	0,33
Croácia	98,65%	0,09	0,03	0,03	0,02	0,11	0,35	0,33	0,03
Média	94,11%	0,09	0,03	0,03	0,03	0,3	0,12	0,03	0,32



## Apêndice IX – A situação portuguesa

Tabela 1 – Evolução da situação laboral das mulheres e dos homens, no período 2008-2013, em Portugal

	Taxa de emprego em FTE (%)		Emprego em <i>part-time</i> (%)		Duração da vida de trabalho (anos)		Membros dos órgãos de decisão (%)**		Legisladores/as, altos/as funcionários/as e gestores/as (%)**		Liderança empresarial (empregador/a) (%)		TDLD (%)		Contratos de termo fixo (%)		Diferencial salarial (%)
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
2008	73,9	58,8	7,4	17,2	39,3	34,8	97	3	69	31	9,4	4,2	3,8	4,3	21,7	24,1	9,2
2009	70,7	58,3	7,5	16,4	38,8	34,8	96	4	69	31	9,5	3,7	4,4	5	20,9	23,2	10
2010	69,3	57,9	8,2	15,5	38,6	35,1	95	5	68	32	8,9	3,5	6,1	6,5	22,4	23,6	12,8
2011	66,1	56,2	10,7	16,3	38,9	34,7	94	6	67	33	8,6	3,5	6,1	6,4	22	22,4	12,5
2012	62,3	54,3	12,1	16,8	38,7	35	93	7	67	33	8,1	3,8	7,8	7,7	20,9	20,5	14,8
2013	61,4	53,9	11,9	16,3	38,4	34,9	93	7	67	33	8,6	3,7	9,4	9,1	21,4	21,5	13
Balço	-12,5pp	-4,9pp	+4,5pp	-0,9pp	-0,9 anos	+0,1anos	-4pp	+4pp	-2pp	+2pp	-0,8pp	-0,5pp	+5,6pp	+4,8pp	-0,3pp	-2,6pp	+3,8pp





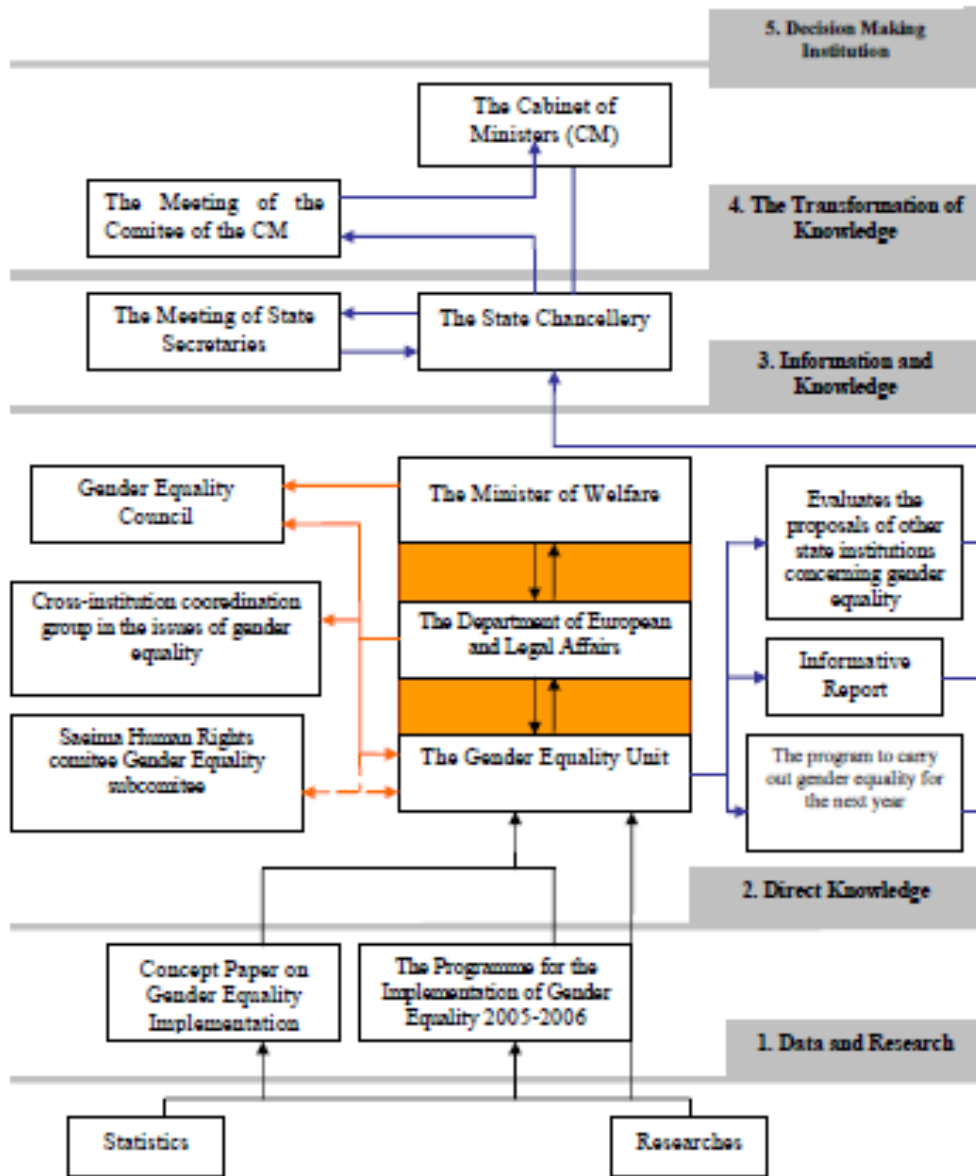


## **ANEXOS**



Anexo I

Figure 9.1. The Institutional Schema of Gender Equality Question Considering and Decision Making.

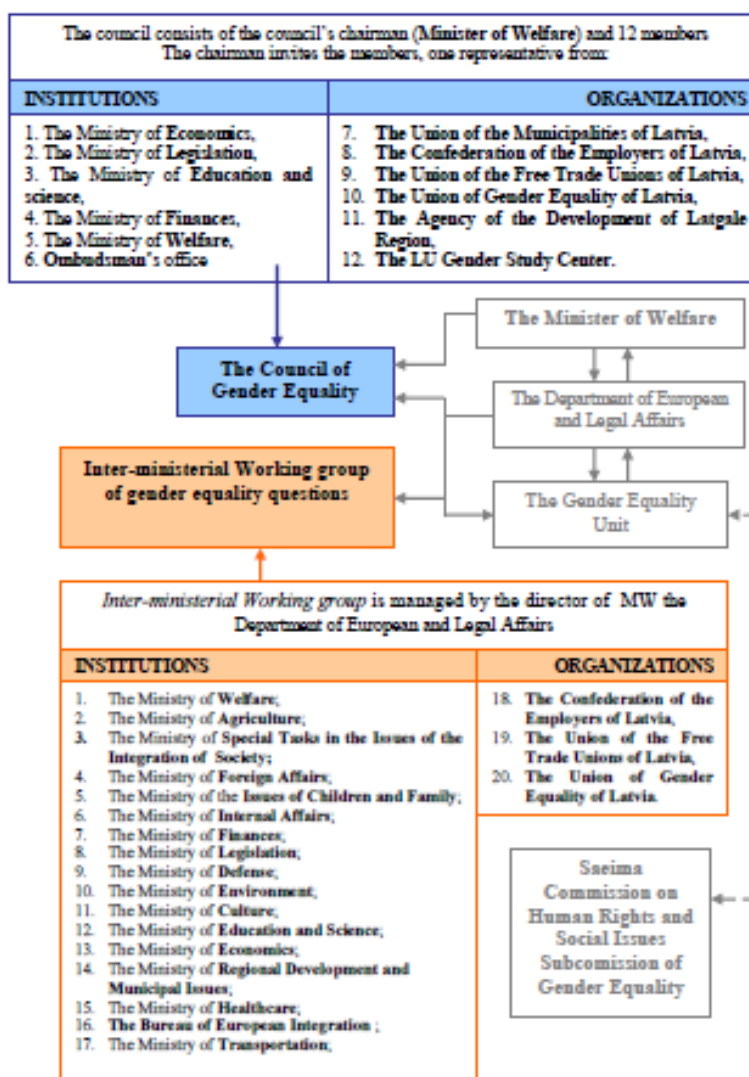


**BLACK** arrows show the main data flow that is base of preparing policy and action regulation documents. **BLUE** arrows show the procedure of consideration and progress of the prepared documents to the main decision institution (the Cabinet of Ministers). **ORANGE** arrows show the cooperation between the cross-ministries and NGO's.

Fonte: Latvian Ministry of Welfare, 2006.

## Anexo II

Figure 9.2. MW Gender Equality Unit's Organised Consultative Structures and Participants.



Fonte: Latvian Ministry of Welfare, 2006.

