

## **A crise na Europa e as (des)igualdades no emprego**

**Carina Jordão<sup>1</sup>**

### **Resumo**

Este ensaio visa refletir a crise e as (des)igualdades no emprego dos países que integram a União Europeia. Na primeira parte, recorrendo a vários índices, percebemos que nos anos mais recentes agudizaram-se fortemente as desigualdades de rendimento quer entre países quer entre indivíduos dentro do mesmo país e, nas economias mais frágeis, como a portuguesa, a deterioração das condições de trabalho – espelhada nos elevados níveis de desemprego, baixos salários e aumento da precarização – veio empurrar muitos milhares de trabalhadores para a pobreza. Posteriormente, e porque as mulheres tendem a estar mais sujeitas a situações de desvantagem no mercado de trabalho, a segunda fase do estudo centra-se nas (des)igualdades de ‘género’. É feita uma breve revisão da literatura e apresentada uma síntese da composição de alguns dos principais índices criados e usados pelos organismos internacionais para medir estas desigualdades, especialmente na esfera laboral. Por último, com base nos resultados do Índice de Igualdade de Género (GEI) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), mostramos que, no período em análise, a igualdade no mercado de trabalho está significativamente correlacionada, de forma positiva, com o nível de rendimento dos países da União Europeia.

**Palavras-chave:** União Europeia, (des)igualdades, mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup> \*Bolsista de Doutoramento da FCT – SFRH/BD/91548/2012, Faculdade de Economia/CES, Universidade de Coimbra, Doutoramento em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo

## 1 – Introdução

O progresso e as transformações ocorridas ao longo das últimas décadas permitiram a melhoria do bem-estar de uma parcela bastante significativa da população mundial. Contudo, nos últimos anos temos vindo a assistir a um aumento exponencial das desigualdades sociais, o que além de criar uma situação paradoxal na distribuição do rendimento veio por em causa a ação e o pensamento que sustentaram e deram credibilidade aos ideais modernos de emancipação social (igualdade, paz, liberdade, solidariedade) (Santos, 2003; OIT, 2005; Farto e Morais, 2008). Na Europa, a atual crise económica está a ter impactos devastadores no campo do emprego<sup>2</sup> e das políticas públicas, conduzindo a assimetrias cada vez mais profundas nos vários Estados Membros. Além de “ameaçar desmoronar o modelo social europeu, o modelo neoliberal e os efeitos de um mercantilismo desregulado e global tem vindo, em alguns países, a empurrar amplos sectores da força de trabalho para o emprego precário e para o desemprego de longa duração” (Estanque e Costa, 2012, p. 33). Mas, paradoxalmente, ao passo que a grande maioria da classe trabalhadora empobrece, a minoria detentora do capital vê as suas fortunas aumentar significativamente. E esta situação é particularmente preocupante se tivermos em conta que “para as famílias de rendimentos médios, já antes da crise tinha havido apenas um aumento modesto dos seus rendimentos, em consequência da desregulação, conseguida sobretudo por via de mais horas de trabalho e não por via de salários mais altos” enquanto “para uma minoria reduzida mas influente a era da desregulação financeira e do crescimento do endividamento foi realmente um período de crescimento económico extraordinário” (Krugman, 2012, p. 82).

Este pequeno ensaio visa, portanto, refletir as desigualdades, tendo em conta o panorama atual e os ataques que têm vindo a ser desferidos pelo capital contra a classe-que-sobrevive-do-trabalho<sup>3</sup>. Centrados essencialmente nas questões laborais, partiremos de uma breve análise das desigualdades de rendimento entre os vários países da União Europeia (UE) e em Portugal para depois, tendo em conta a maior

---

<sup>2</sup> Ao longo deste ensaio, emprego designa “o lugar que é ocupado pelos indivíduos na sociedade com o objetivo de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição. Mais do que uma situação jurídica, define o lugar ocupado na sociedade, uma posição social” (Kovács, 2005, p. 12). Os conceitos emprego e trabalho devem ser entendidos, neste ensaio, como sinónimos.

<sup>3</sup> Conceito adaptado de Antunes (1995), que usa a expressão “classe-que-vive-do-trabalho”.

vulnerabilidade das mulheres no emprego, nos debruçarmos sobre as questões de género. Procuraremos primeiro clarificar o conceito para depois, numa segunda fase, refletir e sintetizar a forma como é feita a medição das (des)igualdades entre homens e mulheres<sup>4</sup>, especialmente no mercado de trabalho, por considerarmos que esse deve ser o primeiro passo para a compreensão de um mundo laboral que, com ou sem crise, tende a permanecer muito desigual. Finalmente, e partindo do Índice de Igualdade de Género (GEI) do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), procuraremos averiguar a relação entre a (des)igualdade no mercado de trabalho e o Rendimento Nacional Bruto *per capita* dos países da União Europeia, em 2010.

## **2 – Desigualdades, a face oculta do progresso**

Não é fácil explicar porque é que alguns países são pobres e outros ricos ou porque é que alguns se desenvolvem e crescem enquanto outros estagnam. Na verdade não há um modelo único ou uma fórmula uniforme e suficientemente robusta que permita medir de forma consensual o desenvolvimento dos países, pois o recurso a indicadores exclusivamente económicos, como o PIB, revelaram-se manifestamente insuficientes para capturar a multidimensionalidade do desenvolvimento humano (Despotis, 2004, p. 1). O sucesso de um país ou o bem-estar dos indivíduos não deve ser medido exclusivamente pelo rendimento e, por este motivo, os países têm vindo a ser comparados através de uma variedade de índices (ver, por exemplo Cherchye e Kuosmanen, 2004). Entre eles, o Índice de Desenvolvimento Humano (HDI), publicado anualmente no Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) desde 1990, é um dos mais conhecidos (UNDP, 2000, pp. 90-91) e, apesar de não ser uma medida consensual (ver, por exemplo, Cherchye, Ooghe, e Puyenbroeck, 2008), a verdade é que permitiu reorientar o debate sobre a medição do desenvolvimento da perspetiva económica tradicional para um esquema mais alargado que incorpora as dimensões básicas do desenvolvimento humano: rendimento, saúde e educação. Mais recentemente, e em virtude das transformações ocorridas e das limitações entretanto reconhecidas, o próprio Relatório de Desenvolvimento Humano introduz três novas medidas: o Índice

---

<sup>4</sup> Ao longo deste texto “(des)igualdade entre homens e mulheres” pode também aparecer sob a designação de “(des)igualdade de género” ou “(des)igualdade de oportunidades”.

de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade, o Índice de Pobreza Multidimensional e o Índice de Desigualdade de Género (UNDP, 2010, p. 1), considerando que estes três novos índices permitem capturar aspetos importantes do desenvolvimento e portanto da distribuição do bem-estar em termos de desigualdade, pobreza e igualdade de género (UNDP, 2010, p. 7).

No momento em que se questiona o modelo de desenvolvimento seguido pelo Ocidente nos últimos anos, o fenómeno das desigualdades sociais tem vindo, de facto, a assumir uma relevância cada vez maior no seio do debate político e académico internacional e são cada vez mais os estudos que, à semelhança do IDH, consideram explicitamente nas suas análises a questão das desigualdades (Cantante, 2012).

As desigualdades sociais, entendidas como diferenças injustas, são geralmente consideradas em três dimensões: vitais, existenciais e de recursos (Therborn, 2006). As desigualdades de recursos (materiais e simbólicos) incluem capitais escolares, económicos e sociais (Baptista, 2010, p. 216) mas o rendimento parece ser, na maioria das vezes, a dimensão da desigualdade que mais alimenta o debate. Se é verdade 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), isto não significa que as questões económicas não sejam importantes, “pois há algo impulsionado pela economia que importa enormemente para o bem-estar humano: ter um emprego” (Krugman, 2012, pp. 17-18). E o emprego, enquanto conjunto de benefícios sociais, desempenha um papel central na definição do lugar dos indivíduos na sociedade<sup>5</sup> e a sua falta ou a vivência de experiências profissionais precárias, com baixas remunerações e com baixo prestígio social acaba geralmente por relegar homens e mulheres para as margens ou mesmo para fora dos modos de vida socialmente aceites e desejáveis (Diogo, s/d). É por isso que importa particularmente refletir as desigualdades relacionadas com o emprego.

---

<sup>5</sup> Apesar do intenso debate em torno da centralidade do trabalho (ver por exemplo Antunes, 1995, 2007), o nosso entendimento é que ele ocupa, de facto, um lugar central na vida dos indivíduos.

### Assimetrias de rendimento na Europa

Nos países do Sul da Europa, depois da introdução do euro em 1999, os custos unitários da mão-de-obra (salários ajustados pela produtividade) subiram cerca de 35% por comparação com uma subida de apenas 9% na Alemanha. Consequentemente a produção deixou de ser competitiva, o que levou esses países – que até aí estavam a atrair gigantescos influxos de dinheiro – a incorrer em défices comerciais igualmente gigantescos (Krugman, 2012, p. 187). E, enquanto as economias dos países PIIGS (Portugal, Irlanda, Itália, Grécia e Espanha) começaram a apresentar défices gigantescos nas suas conta-correntes, outros países, como a Alemanha, começaram a apresentar um gigantesco excedente comercial correspondente (Krugman, 2012, p. 187). Esta situação provocou desequilíbrios profundos entre o norte (credores) e o sul (devedores) da Europa que, como é sabido, culminaram no resgate financeiro de alguns países, entre eles Portugal. E se o debate em torno das principais razões da crise contínua bastante aceso (ver por exemplo Rodrigues & Reis, 2012) a verdade é que se percebe claramente que a Europa não é um conjunto agregado mas sim uma coleção de nações cada vez mais desiguais que têm os seus próprios orçamentos e os seus próprios mercados laborais mas não têm as suas próprias moedas (Krugman, 2012).

O *coeficiente de gini*<sup>6</sup>, o *rácio S80/S20*<sup>7</sup> ou o *rácio S90/S10*<sup>8</sup>, por exemplo, evidenciam de maneira indiscutível a desigual distribuição de rendimentos entre os diversos Estados-Membros da União Europeia (Gráfico 1). A mesma tendência pode também ser confirmada por outros indicadores, como por exemplo a evolução dos salários: entre 1999 e 2011 a produtividade média do trabalho das economias desenvolvidas aumentou mais do dobro do que o salário médio (Gráfico 2)<sup>9</sup>. De facto, como nos diz o Relatório Global Sobre os Salários 2012/2013 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “a

---

<sup>6</sup> O *coeficiente de Gini* é “um indicador de desigualdade na distribuição do rendimento que visa sintetizar num único valor a assimetria dessa distribuição, assumindo valores entre 0 (quando todos os indivíduos têm igual rendimento) e 100 (quando todo o rendimento se concentra num único indivíduo)” (INE) – o indicador pode também variar entre 0 e 1 (<http://metaweb.ine.pt>).

<sup>7</sup> O *rácio S80/S20* “é um indicador de desigualdade na distribuição do rendimento, definido como o rácio entre a proporção do rendimento total recebido pelos 20% da população com maiores rendimentos e a parte do rendimento auferido pelos 20% de menores rendimentos” (INE) (<http://metaweb.ine.pt>).

<sup>8</sup> O *rácio S90/S10* “é um indicador de desigualdade na distribuição do rendimento, definido como o rácio entre a proporção do rendimento total recebido pelos 10% da população com maiores rendimentos e a parte do rendimento auferido pelos 10% de menores rendimentos” (INE) (<http://metaweb.ine.pt>).

<sup>9</sup> Mas este fenómeno pode ser igualmente analisado recorrendo a outros indicadores, como a distribuição por classes de rendimento ou o PIB *per capita* (ver por exemplo Milusheva e Gal, 2012).

tendência global resultou numa mudança na distribuição do rendimento nacional, com a parte afeta aos rendimentos do trabalho a diminuir ao passo que a parte do rendimento do capital aumentou na maioria dos países”<sup>10</sup> (OIT, 2012). Esta tendência traduz-se, por conseguinte, num forte aumento da desigualdade entre capital e trabalho, criando uma situação paradoxal na distribuição contemporânea do rendimento quer entre países quer entre indivíduos dentro do mesmo país. E esta situação é especialmente agravada em economias mais débeis, como a portuguesa.

### **Assimetrias de rendimento em Portugal**

Em Portugal, por exemplo, as disparidades de rendimento são muito pronunciadas e nos diversos índices usados pelos vários organismos nacionais e internacionais (designadamente o *coeficiente de gini* e o *S80/20*) o país surge como um dos mais assimétricos da Europa (Miguel do Carmo, Cantante, e Baptista, 2010). Este fenómeno decorre de vários fatores, dos quais se destaca o problema dos baixos salários de uma parte substancial da população empregada: 12% desta população encontra-se em risco de pobreza, o que corresponde a mais de 500 milhares de trabalhadores pobres que têm grande dificuldade em proporcionar uma vida condigna aos restantes elementos do agregado familiar, sobretudo aos seus descendentes<sup>11</sup> (Miguel do Carmo, Cantante, e Baptista, 2010, pp. 95-97). De acordo com o Instituto Nacional de Estatística (INE), tem vindo a aumentar consideravelmente o número de trabalhadores por conta de outrem que recebem menos de 310€ por mês, um valor consideravelmente inferior ao salário mínimo nacional que se situa nos 485€<sup>12</sup>. E esta situação torna-se ainda mais dramática se considerarmos que a atual taxa de desemprego ronda os 16%<sup>13</sup>. No entanto, as

---

<sup>10</sup> Talvez trilhando o mesmo caminho que os EUA, onde “os rendimentos de topo pouco se assemelham, pois, aos rendimentos mais baixos na escala; e estão, obviamente, muito menos relacionados quer com os princípios básicos da economia, quer com contributos para a economia como um todo” (Krugman, 2012, p. 93).

<sup>11</sup> “A percentagem estimada de crianças e jovens que se encontra abaixo da linha de pobreza ultrapassa em 5 pontos percentuais a média para o total da população” (Miguel do Carmo, Cantante, e Baptista, 2010, pp. 95-97).

<sup>12</sup> Entre Setembro de 2011 e igual mês de 2012 o número de trabalhadores a receber até 310 € aumentou mais de 4% – ou seja, mais de 155 mil pessoas estão nesta situação (<http://sicnoticias.sapo.pt/economia/2013/01/14/mas-de-155-mil-trabalhadores-recebiam-menos-do-que-o-salario-minimo-em-setembro>). Desalientar que estes salários mais baixos verificam-se sobretudo no sector dos serviços (sector que em 2008 empregava 71% do total da população empregada do sexo feminino).

<sup>13</sup> Em [www.ine.pt](http://www.ine.pt), acedido a 07-10-2013.

maiores fortunas portuguesas acompanham a tendência mundial e, em 2012, tiveram um aumento de 13%<sup>14</sup>.

Na literatura podemos encontrar vários fatores que ajudam a explicar estes aumentos das desigualdades: 1) o progresso tecnológico, que exige cada vez mais mão-de-obra qualificada; 2) a diminuição da taxa de sindicalização, que degradou o poder de negociação coletiva do trabalho e consequentemente contribui para que os trabalhadores sejam incapazes de exigir uma parte mais equitativa da riqueza do país; 3) as insuficientes políticas governamentais (quer em relação às atualizações do salário mínimo quer em relação ao enfoque de atuação – que relega para um plano secundário o emprego e prioriza a questão do défice orçamental) e ainda 4) a globalização do comércio e dos mercados financeiros<sup>15</sup> (OIT, 2012; Farto e Morais, 2008; Krugman, 2012). No entanto, é de sublinhar que o acréscimo das desigualdades, quando entendido em concomitância com todas as transformações que têm vindo a ocorrer no mercado de trabalho, não pode ser interpretado ignorando a reestruturação do capitalismo, empreendida desde os anos 70, entre as sociedades avançadas. A instauração de novas formas de produção e organização do trabalho assente na redução dos custos da mão-de-obra e no aumento das formas precárias e não padronizadas de relações de trabalho faz com que a queda no peso do rendimento do trabalho ou o aumento da precariedade laboral não sejam, portanto, de estranhar (Toni, 2003). De facto, como referido por Estanque e Costa, o campo laboral é aquele onde os impactos desestruturadores do neoliberalismo tem sido mais acentuados e evidentes, pois os seus efeitos têm vindo a induzir novas formas de trabalho, cada vez mais desreguladas, num quadro social marcado não só pela flexibilidade mas também pela subcontratação, pelo desemprego, pela individualização e pela precariedade da força de trabalho (Estanque e Costa, 2011, pp. 51-52). Neste contexto, e se considerarmos que para o capital, “o que há são apenas instrumentos de trabalho que, segundo a idade e o sexo, têm custos diferentes” (Marx e Engels, 2008, p. 19), a situação da classe-que-vive-do-trabalho é preocupante. Mas, tendo em conta a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e considerando que elas têm sido “mais duramente atingidas do

---

<sup>14</sup> Notícia da Rádio Renascença de 05-01-2013 intitulada “Maiores fortunas portuguesas aumentaram 13%”, disponível em <http://rr.sapo.pt>).

<sup>15</sup> A expansão global dos mercados financeiros, de forma desregulada, parece ter desempenhado um papel muito mais relevante do que inicialmente se pensava (OIT, 2012).

que os homens pelas crises financeiras cada vez mais frequentes e geradas pela globalização” (OIT, 2005, p. 65), urge centrar a nossa análise nas questões de ‘género’, especialmente no que respeita aos desequilíbrios entre homens e mulheres na esfera laboral.

### **3 – Desigualdades entre homens e mulheres**

As desigualdades entre homens e mulheres são na realidade uma preocupação por todo o mundo e constituem-se como uma das formas mais prementes de desigualdade social contemporânea (Baptista, 2010, p. 217). Em 2006, *The Economist* considerava que o futuro da economia mundial “lies increasingly in female hands” e que o crescimento económico seria conduzido pelas mulheres: “forget China, India and the internet: economic growth is driven by women”<sup>16</sup>. Algum tempo depois, em 2010, o Relatório de Desenvolvimento Humano reforça esta ideia ao identificar a desigualdade entre os géneros como a principal barreira ao desenvolvimento humano (UNDP, 2010, p. 93). Recentemente, o “Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 2012: Igualdade de Género e Desenvolvimento” (Banco Mundial, 2011) refere 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.

De facto, nas últimas décadas, fruto dos esforços desenvolvidos um pouco por todo o mundo, alcançaram-se progressos notáveis e as mulheres conseguiram ganhos significativos, nomeadamente em termos de direitos, educação, saúde e acesso ao emprego. No entanto, os obstáculos a uma real igualdade permanecem por todo o lado, inclusive na União Europeia (UE) e em particular em Portugal.

As desigualdades entre homens e mulheres são fenómenos multidimensionais e complexos que assumem diferentes contornos consoante a estrutura económica e a organização social ou cultural (Baptista, 2010). No entanto estas desigualdades pressupõem geralmente situações de desequilíbrio, em desfavor das mulheres, que podem manifestar-se de várias formas: na educação, no acesso à saúde, na participação

---

<sup>16</sup> *The Economist*, 12-04-2006.



no mercado de trabalho, etc. A igualdade de género pressupõe, portanto, uma distribuição justa e equitativa dos recursos entre homens e mulheres – em que ambos têm iguais oportunidades para realizar o seu potencial individual, para contribuir para a economia e desenvolvimento social do seu país, e para beneficiar igualmente da sua participação na sociedade<sup>17</sup>. Assim, e no sentido de clarificar e melhorar o entendimento do conceito, é usual proceder à sua análise em diferentes dimensões, nas quais uma divisão equitativa entre homens e mulheres pressupõe a existência de igualdade de género na sociedade. Mas não é fácil transformar a ideia de uma sociedade igualitária em termos de género em dimensões e indicadores quantificáveis – como atesta a composição dos diferentes índices usados pelo Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDP), pelo Fórum Económico Mundial, pelo Observatório Social ou pela União Europeia (Tabela 1) – e, por conseguinte, quer a identificação das dimensões mais relevantes das desigualdades entre mulheres e homens quer a forma como essas desigualdades podem ser quantificadas é algo que não é unânime nem está completamente investigado (Plantenga, Remery, Figueiredo, e Smith, 2009, p. 22).

**Tabela 1 – Principais Índices de Igualdade de Género**

(adaptado de Jutting, Morrisson, Dayton-Johnson, e Drechsler, 2008, pp. 76-77).

	<i>GDI*</i> (UNDP)	<i>GEM</i> (UNDP)	<i>IDG</i> (UNDP)	<i>GEI</i> (Social Watch)
<b>Focus</b>	Human Development	Empowerment	Human Development	Socio-economic opportunities
	Four single indicators of human development grouped into three dimensions:	Four single indicators of economic and political empowerment grouped into three dimensions:	Five single indicators grouped into three dimensions:	Ten single indicators grouped into three dimensions:
	<b>A long and healthy life</b> - life expectancy ratio.	<b>Political participation and decision-making</b> - percentage of seats in parliament held by women.	<b>Reproductive health</b> - maternal mortality; - adolescent fertility.	<b>Education</b> - literacy ratio; - primary, secondary and tertiary net enrolment ratio.
	<b>Knowledge</b> - literacy ratio; - school gross enrolment ratio.	<b>Economic participation and decision-making</b> - female legislators, senior officials and managers;	<b>Empowerment</b> - parliamentary representation;	<b>Economic participation</b> - women in non-agricultural paid employment;

<sup>17</sup> <http://www.ousd.gov.au/keyaid/gender.cfm> (acedido a 1 de Março de 2010).

		-female professional and technical workers.	-educational attainment (secondary level and above).	-estimated earned income ratio.
	<b>A decent standard of living</b> -estimated earned income ratio.	<b>Power over economic resources</b> -estimated earned income ratio.	<b>Labour market</b> -labour force participation.	<b>Empowerment</b> -women in parliament; -women at ministerial level; -female legislators, senior officials and managers; -female professional and technical workers.
<b>Coverage</b>	157 countries	93 countries	135 countries	154 countries
<b>Evaluation</b>	Pros: -large country coverage; -indicator availability; -linked to well-known HDI	Pros: -comprehensive measure of empowerment; -linked to well-known HDI.	Pros: -large country coverage; -update the GDI*.	Pros: -large country coverage; -comprehensive list of indicators of gender equity.
	Cons: simple extension of the HDI with a gender touch, earned income problematic variable with significant weight.	Cons: very specific measure; primarily a complement to other indices; indicator availability; small country coverage.		Cons: omission of important dimensions (e.g. health).

Tabela 2 (continuação)

	<b>Gender Gap Index</b> (World Economic Forum)	<b>SIGI</b> (OECD Development Centre)	<b>EUGEI</b> (European Union)
<b>Focus</b>	Multidimensional	Social institutions	Society
	Fourteen single indicators grouped into four dimensions:	Twelve single indicators grouped into four dimensions:	Eight single indicators grouped in four dimensions:
	<b>Economic participation and opportunity</b> - labor force participation; - wage equality; - estimated earned income; - female legislators, senior officials and managers; - female professional and technical workers.	<b>Family code</b> - early marriage; - polygamy; - parental authority; - inheritance.	<b>Equal sharing of paid work</b> - participation (employment level); - unemployment.
	<b>Political empowerment</b> - women in parliament; - women at ministerial level; - female heads of state.	<b>Physical integrity</b> - female genital mutilation; - violence against women; - missing women.	<b>Equal sharing of money</b> - pay (gender pay gap); - income ("absolute poverty gender gap for single households").
	<b>Educational attainment</b> - literacy ratio;	<b>Ownership rights</b> - access to land;	<b>Equal sharing of decision-making power</b>

	- net primary enrolment; - net secondary enrolment; - net tertiary enrolment.	- access to bank loans; - access to property other than land.	- political power (gender <i>gap</i> in parliament); - socio-economic power (gender <i>gap</i> among legislators, senior officials and managers).
	<b>Health and survival</b> - life expectancy ratio; - sex ratio at birth.	<b>Civil liberties</b> - restriction to freedom of dress; - freedom of movement.	<b>Equal sharing of unpaid time</b> - gender <i>gap</i> in caring time; - leisure time.
<b>Coverage</b>	115 countries	117 countries	25 countries (UE)
<b>Evaluation</b>	Pros: - comprehensive list of indicators and dimensions.	Pros: - innovative indicators; - measurement of underlying reasons of gender equality; - inclusion of social institutions.	Pros: - strong focus on developed countries (European Union).
	Cons: strong focus on developed countries, complicated calculation of indicator weights.	Cons: very specific measure, primarily a complement to other indices; measurement problem with some indicators.	Cons: data availability.

Como podemos ver na Tabela 1, os índices criados e usados pelos diferentes organismos internacionais apresentam diferenças muito significativas na sua composição, refletindo 1) as diferentes escolhas aquando da seleção das dimensões e indicadores que permitem aferir as desigualdades de 'género' e 2) as limitações decorrentes da indisponibilidade ou inadequabilidade dos dados. Assim, quando se procede, por exemplo, à comparação de países, usualmente sob a forma de *rankings*, o mesmo país pode ficar diferentemente posicionado, de acordo com a medida utilizada.

Por outro lado, quando procuramos centrar a análise nas desigualdades entre mulheres e homens na esfera laboral, deparamo-nos com dificuldades acrescidas porque além de haver índices que simplesmente não contemplam a dimensão 'mercado de trabalho', percebe-se também que não há uniformidade na escolha dos indicadores que a podem representar e quantificar. Por conseguinte, nenhum dos índices apresentados na tabela I foi desenhado para permitir medir, de forma autónoma, essas desigualdades. Mas, tendo em conta os ataques desferidos pelo capital contra a classe trabalhadora, que tivemos oportunidade de retratar anteriormente, e considerando especialmente a maior vulnerabilidade das mulheres no emprego, fazer essa medição reveste-se de um carácter obrigatório se queremos monitorizar e combater com seriedade as desigualdades laborais. Relembre-se que o mercado de trabalho ocupa um

lugar central no processo distributivo das economias avançadas e é aí que ocorre o maior processo de estratificação socioeconómica (Korpi, 2000, p. 139). Além disso, e provavelmente não menos importante, a inexistência de uma medição rigorosa dificulta a comparação entre países e constitui-se também como um forte obstáculo quando se pretende determinar até que ponto as desigualdades laborais afetam ou são afetadas por outros fatores, como a educação ou o crescimento económico. Perceber ou estudar a relação entre a crise económica e as (des)igualdades no mercado de trabalho implica necessariamente uma medição rigorosa e objetiva dessas (des)igualdades.

#### **4 – (Des)igualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho**

Medir as (des)igualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é uma questão complexa, multifacetada e transversal (Figart, 1999, p. 186). E, por conseguinte, é um assunto controverso e passível de abordagens diversas. Além da literatura que aborda esta questão do ponto de vista legislativo (ex.: Rego, 2010; Oliveira, Batel, e Lígia, 2010) ou educacional (ex.: Lopes e Perista, 2010; Araújo, 2010), encontramos análises que priorizam a questão salarial (ex.: Ferreira, 2010), a autoridade (ex.: Estanque e Mendes, 1997) ou ainda a precarização do emprego – medida por exemplo através da taxa de atividade, da precariedade contratual, do part-time involuntário e do desemprego (ex.: Casaca, 2010). Mas outros estudos há que, ao procurarem analisar o mesmo fenómeno, recorrem a indicadores como o auto-emprego, o desemprego de longa duração, a liderança empresarial, a segregação ocupacional ou a segregação sectorial (ver, por exemplo, Jordão, 2010; Lofstrom, 2009; Estanque e Costa, 2012b, pp. 263-264).

Pelo exposto percebemos que a igualdade no mercado de trabalho, entendida como uma distribuição justa e equitativa entre mulheres e homens no que respeita aos principais indicadores relacionados com o mundo laboral – seguindo a linha de pensamento de Fraser (1994) e Lofstrom (2009) – pode ser medida e analisada de diferentes formas, recorrendo a diferentes perspetivas e usando diferentes indicadores, que podem ser complementares mas também antagónicos. De qualquer modo, os indicadores – ao funcionarem como um instrumento científico que permite medir o comportamento das variáveis – são geralmente usados para facilitar a descrição de

fenómenos complexos, numa tentativa, não raras vezes infrutífera, de os tornar mais objetivos, simples e compreensíveis. A título exemplificativo, e considerando apenas alguns dos indicadores estatísticos atualmente disponíveis, vejamos o panorama global dos países da União Europeia, em matéria de (des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Considerando a EU-27<sup>18</sup>, e salvaguardadas as diferenças muito significativas existentes entre os diversos países, percebe-se que a quota de mulheres em lugares de direção nas empresas era, em 2008, claramente inferior à dos homens (32,5% contra 67,5% em média na UE em 2008). Nesse ano, apenas um em cada dez postos de direção nas empresas europeias mais cotadas eram ocupados por mulheres (constituindo somente 3% dos presidentes desses órgãos diretivos) (Comissão Europeia, 2009). Por outro lado, e considerando os dados divulgados pelo Eurostat<sup>19</sup>, percebe-se que, apesar de continuarem a receber menos do que os homens por cada hora de trabalho, o *gap* salarial entre homens e mulheres tem vindo a ser reduzido ao longo dos últimos anos, passando de 17,3% em 2008 para 16,2% em 2010. E, se considerarmos o período 2008-2011, verificamos que a taxa de emprego continua a ser inferior entre as mulheres, apesar de o decréscimo geral verificado se ter feito sentir sobretudo entre os homens (Gráfico 3). No mesmo período, a taxa de emprego a tempo parcial também aumentou mais entre os homens (1,3% contra 1% entre as mulheres) mas na verdade mantém-se uma diferença muito significativa em desfavor das mulheres (23,1%) e percebe-se que em três anos o decréscimo neste *gap* foi muito reduzido: apenas duas casas decimais (Gráfico 4). Os contratos temporários continuam mais comuns entre o sexo feminino (14,6% contra 13,6% entre os homens), apesar de se denotar também um ligeiro decréscimo neste *gap* (Gráfico 5).

Em 2011, o desemprego continuava em média ligeiramente mais frequente entre as mulheres na EU-27. No entanto, em 2010, mais de metade dos países da EU-27 apresentavam taxas de desemprego masculinas superiores às femininas (Comissão

---

<sup>18</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). A Croácia, que aderiu recentemente à União Europeia (2013), não foi contemplada na análise.

<sup>19</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).

Europeia, 2011). E em Portugal, apesar do aumento progressivo e muito significativo do desemprego entre as mulheres, a população desempregada masculina ultrapassa a feminina em 2011, situação que não se registava desde de 1976<sup>20</sup> (Gráfico 6).

Parece, portanto, ter havido algumas melhorias. Mas, apesar de alguns indicadores relacionados com as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, medidos em termos de *gap*, terem diminuído de uma forma geral nos últimos anos, a verdade é que outros indicadores demonstram um agravamento da situação das mulheres. Poderemos então, nas circunstâncias atuais, falar de melhoria e de progresso? Ou devemos antes falar de retrocesso? E, num caso ou noutro, quanto regredimos ou quanto progredimos? E será que os indicadores apresentados são os melhores ou os mais importantes para aferir o nível de desigualdades?

Apesar da panóplia de indicadores atualmente disponíveis, medir as desigualdades no mercado de trabalho, ao contrário do que poderíamos pensar, não é um exercício nem fácil nem simples, pois ao serem considerados e analisados isoladamente, os indicadores dão-nos apenas uma visão parcelar, redutora e às vezes contraditória da realidade. O facto de não dispormos de 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 por conseguinte quer o seu combate efetivo quer a adoção de medidas concretas que contribuam de forma eficiente para a igualdade entre homens e mulheres. Por outro lado, e tendo em conta a diversidade de indicadores, também não conseguimos compreender facilmente o impacto que a crise tem na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho<sup>21</sup>.

O Índice de Igualdade de Género (GEI), lançado no dia 13 de Junho de 2013 pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) procura dar resposta a algumas das questões anteriormente levantadas. Este índice, desenhado para aferir as desigualdades nos países da União Europeia, combina vários indicadores de 'género' e representa-os numa única medida. Os indicadores encontram-se agrupados em seis domínios principais e dois domínios designados satélite. O 'trabalho' – a par do 'dinheiro',

---

<sup>20</sup> PORDATA.

<sup>21</sup> Pois, como vimos, a diminuição no *gap* decorre frequentemente do agravar da situação dos homens e não propriamente de uma melhoria da situação das mulheres trabalhadoras.

‘conhecimento’, ‘tempo’, ‘poder’ e ‘saúde’ – é considerado um dos domínios principais. Assim, para medir a posição das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da União Europeia, em termos de *gap*, o EIGE recorre a indicadores relacionados com participação no mercado de trabalho, a duração da vida de trabalho, a segregação sectorial e a qualidade do trabalho em termos de flexibilidade do tempo de trabalho, formação e saúde e segurança (EIGE, 2013, p. 7)<sup>22</sup>. O cálculo das desigualdades de ‘género’ resulta, portanto, da média aritmética dos três subdomínios que agrupam os vários indicadores usados (e que apresentamos na tabela 2, que segue em anexo).

Considerando então a igualdade no trabalho como uma divisão equilibrada entre homens e mulheres em termos de participação, segregação e qualidade do trabalho, em que 100% representa plena igualdade (e portanto a inexistência de *gap*), os países da EU-27, em 2010, apresentavam os seguintes resultados (tabela 3):

**Tabela 3 – Níveis de igualdade no mercado de trabalho na EU-27 (GEI)**

Posição no rank	Estado-Membro da União Europeia	Nível de igualdade (domínio ‘trabalho’)
1	FI-Finlândia	82,0
2	DK-Dinamarca	81,6
3	SE-Suécia	78,6
4	UK-Reino Unido	76,6
5	AT-Áustria	73,9
6	NL-Holanda	73,1
7	DE-Alemanha	72,5
8	CZ-Republica Checa	71,6
9	IE-Irlanda	71,0
10	SI-Eslovénia	69,1
11	CY-Chipre	68,7
12	FR-França	67,0
13	BE-Bélgica	66,4
14	LU-Luxemburgo	66,4
15	PT-Portugal	66,2
16	EE-Estónia	64,6
17	PL-Polónia	61,4
18	ES-Espanha	61,3
19	SK-Eslováquia	61,0
20	LT-Lituânia	61,0
21	IT-Itália	60,6

<sup>22</sup> Tradução livre da autora.

22	RO-Roménia	60,4
23	EL-Grécia	59,7
24	HU-Hungria	55,9
25	MT-Malta	55,0
26	LV-Letónia	54,9
27	BG-Bulgária	49,9

Fonte: EIGE (2013)

Curiosamente, de acordo com os valores obtidos, o ‘trabalho’ surge como um dos domínios onde as desigualdades entre homens e mulheres parecem ser menos acentuadas (para a EU-27, o valor do índice neste domínio é de 69,9%, o que significa que falta cerca de 30% para se alcançar a plena igualdade). Além disso, perante uma simples observação dos resultados, parece que os países mais ricos, como a Dinamarca, a Suécia e a Áustria, tendem a situar-se no topo da tabela e a registar menores níveis de desigualdade no mercado de trabalho. Para confirmar ou infirmar esta constatação executámos uma análise de correlação no *IBM SPSS Statistics 20*, usando os dados apresentados na Tabela 3 e os valores do Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)<sup>23</sup> disponibilizados no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2010 (UNDP, 2010).

---

<sup>23</sup> O RNB (rendimento nacional bruto) per capita corresponde ao “somatório do valor acrescentado por todos os produtores residentes na economia e no estrangeiro e de quaisquer impostos sobre os produtos (menos os subsídios) não incluídos na valorização da produção mais as receitas líquidas do rendimento primário (compensação de empregados e rendimentos prediais) do exterior, dividido pela população a meio do ano. Valor acrescentado e a produção líquida de uma indústria após acrescidos todos os produtos e subtraídos os consumos intermédios. Quando expresso em termos de paridade de poder de compra (PPC) em USD, e convertido para dólares internacionais usando as taxas de PPC. Um dólar internacional tem o mesmo poder de compra sobre o PIB que o USD tem nos Estados Unidos da América” (UNDP, 2010, p. 234).

Este indicador é “expresso em preços de 2008, com base em dados do RNB per capita e PIB per capita em PPC em USD (preços atuais e constantes) do Banco Mundial e taxas de crescimento implícitas do PIB per capita do FMI” (UNDP, 2010, p. 155).



**Tabela 4 – Testes de normalidade**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nível de igualdade no mercado de trabalho (%GEI)_2010	,131	27	,200*	,976	27	,764
Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)_2010	,128	27	,200*	,956	27	,295
Score IDH_2010	,154	27	,101	,952	27	,244

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Tabela 5.1 – Correlação de Pearson**

		Correlations	
		Nível de igualdade no mercado de trabalho (%GEI)_2010	Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)_2010
Nível de igualdade no mercado de trabalho (%GEI)_2010	Pearson Correlation	1	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	27	27
Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)_2010	Pearson Correlation	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	27	27
Score IDH_2010	Pearson Correlation	,704**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabela 5.2 – Correlação de Spearman**

		Correlations	
		Nível de igualdade no mercado de trabalho (%GEI)_2010	Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)_2010
Spearman's rho	Nível de igualdade no mercado de trabalho (%GEI)_2010	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,763**
		N	27
Rendimento nacional bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)_2010		Correlation Coefficient	,763**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	27
Score IDH_2010		Correlation Coefficient	,656**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

O coeficiente de correlação de *Pearson* “é uma medida de associação linear entre variáveis quantitativas que varia entre -1 e 1” e “quanto mais próximo estiver dos valores extremos maior é a associação linear” (Pestana e Gageiro, 1998, p. 141). Os resultados obtidos, e apresentados na tabela 5.1, demonstram que o nível de igualdade no mercado de trabalho – medida como participação, segregação e qualidade do trabalho – está significativamente correlacionada, de forma positiva, com o RNB *per capita* dos países. Ou seja, neste grupo de países, há de facto evidência de que quando aumenta o nível de igualdade também o rendimento aumenta (e vice-versa). Além disso, e como podemos ver na mesma tabela, o nível de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho está igualmente correlacionado (correlação positiva) com o *score* do Índice de Desenvolvimento Humano de 2010 (UNDP, 2010) – que sintetiza num único valor informação referente às realizações em termos de educação, saúde e rendimento. Os resultados obtidos através do cálculo do coeficiente de correlação de *Spearman*<sup>24</sup> são similares, denunciando igualmente a existência de uma correlação estatisticamente significativa entre as variáveis em análise (ver tabela 5.2).

De qualquer modo, a análise efetuada não permite perceber as relações de causalidade entre as variáveis e é preciso ressaltar que os resultados do GEI a que aludimos e que utilizámos não permitem identificar se os níveis de igualdade representam uma situação mais vantajosa do homem ou da mulher, pois eles são cumulativos. É ainda de sublinhar que estamos perante uma análise estática que contempla apenas dados de 2010 e, conseqüentemente, é difícil extrair daqui informação relevante que nos permita avaliar quer a situação das mulheres na força de trabalho no período em análise quer a sua evolução ao longo do tempo. Por outro lado, e tendo em conta as várias possibilidades elencadas ao longo deste pequeno ensaio, somos também levados a questionar até que ponto a eliminação dos *gaps* nas variáveis consideradas no domínio ‘trabalho’ do GEI pode representar, de facto, a eliminação das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Repare-se que há indicadores importantes, relacionados por exemplo com o *empowerment* ou os salários, que simplesmente não são contemplados no domínio em estudo.

---

<sup>24</sup> “O coeficiente de correlação de Spearman utiliza os valores de ordem das observações em vez do seu valor observado. Deste modo este coeficiente não é sensível a assimetrias na distribuição, nem à presença de outliers, não exigindo que os dados provenham de populações normais” (Pestana e Gageiro, 1998).

## 5 – Conclusão

Ao longo das últimas décadas foi notório o processo de convergência das economias a nível global mas, simultaneamente, percebe-se um agravamento cada vez maior das desigualdades quer entre países quer entre os indivíduos dentro do mesmo país. Na Europa, as assimetrias são cada vez mais profundas e as transformações operadas no mercado de trabalho – que obedecem a poderosos interesses económicos e políticos ditados pelas instâncias internacionais que, no fundo, governam o mundo (BM, OCDE, FMI, etc.) (Estanque e Costa, 2011, p. 52) – parecem estar no centro do desastre que estamos a viver: enquanto os rendimentos do trabalho diminuem, os rendimentos do capital aumentam. E, à medida que se acentuam as desigualdades entre capital e trabalho, as dificuldades entre a maioria da população trabalhadora aumentam e a pobreza vai ganhando terreno. Simultaneamente, e porque a classe-que-vive-do-trabalho é mais do que nunca tanto masculina como feminina, a intensificação da exploração da classe trabalhadora (fortemente atingida pela precariedade, pelos baixos salários e pelo desemprego) ameaça reverter os avanços alcançados em matéria de igualdade de oportunidades, podendo agravar especialmente a situação das mulheres trabalhadoras (quer por via da exploração quer por via da dominação). Neste contexto, medir as desigualdades no mercado de trabalho é um exercício extremamente importante pois para que as possamos compreender, analisar ou monitorizar precisamos, em primeiro lugar, de conseguir medi-las. No entanto, e dada a diversidade de indicadores geralmente usados para aferir estas desigualdades, essa não é uma tarefa fácil pelo que encontrar um instrumento de medida capaz de condensar a complexidade deste fenómeno num único valor numérico é não só desejável mas também necessário.

O Índice de Igualdade de Género (GEI), desenvolvido e apresentado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), é a primeira medida composta que possibilita medir a posição das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da União Europeia. Apesar de não conseguimos extrair dele informação suficiente para caracterizar ou analisar a evolução da situação das mulheres trabalhadoras, tivemos a oportunidade de comprovar a existência de uma correlação estatisticamente

significativa entre o nível de igualdade no mercado de trabalho e o nível de rendimento dos países da EU-27. A correlação é positiva, o que indicia que quando aumentam os níveis de igualdade no mercado de trabalho aumenta também o RNB *per capita* (e vice-versa).

Finalmente, o estudo apresentado permitiu também perceber que os índices, enquanto instrumentos de medida de cariz sintético, facilitam a descrição, a análise e a comparação de realidades sociais complexas e diversificadas, constituindo-se, por conseguinte, como uma “ferramenta política poderosa”. Mas, por outro lado, a (in)disponibilidade dos dados, os objetivos da análise que se pretende efetuar, e a subjetividade inerente ao processo de seleção e agregação de indicadores podem constituir *handicaps* para os quais é necessário estarmos despertos.

### Referências bibliográficas

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho* (3ª ed.). Cortez.
- Antunes, R. (2007). Excurso sobre a centralidade do trabalho. In *Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho* (pp. 135-165). São Paulo: Boitemp.
- Araújo, H. C. (2010). Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 217-247). CITE, Coleção Estudos.
- Banco Mundial. (2011). *Relatório sobre o desenvolvimento mundial de 2012: igualdade de género e desenvolvimento*. Obtido de <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Portuguese.pdf>
- Baptista, I. (2010). Baptista, Inês (2010) “As desigualdades de género em números: reflexões metodológicas acerca da construção de índices”. In *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e Indicadores*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Cantante, F. (2012). Medidas e métodos de medição das desigualdades de rendimento. *CIES e-Working Papers*. ISSN 1647-0893.
- Casaca, S. F. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 261-293). CITE, Coleção Estudos.
- Cherchye, L., e Kuosmanen, T. (2004). Benchmarking Sustainable Development: a synthetic Meta-index Approach. *Research Paper nº 2004/28*.
- Cherchye, L., Ooghe, E., e Puyenbroeck, T. V. (2008). Robust Development Rankings. *J Econ Inequal*, 6, 287-321.

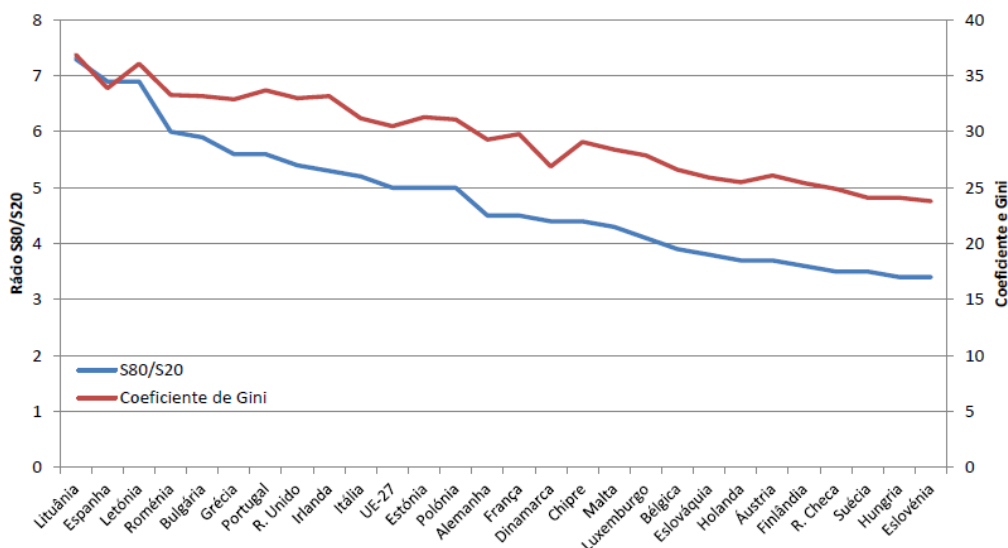
- Comissão Europeia. (2009). *Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010, SEC(2009)1706*.
- Comissão Europeia. (2011). *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Despotis, D. K. (2004). A reassessment of the human development index via data envelopment analysis. *Journal of the Operational Research Society*, 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.
- Dijkstra, A. G. (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*. (CIES, Ed.) Obtido em 08 de 10 de 2013, de <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/print.jsp;jsessionid=93102706297E535884776E2C9D75D7E4?page=projects&type=&lang=pt&id=129>
- EIGE. (2013). *Gender Equality Index – Country Profiles*. European Institute for Gender Equality.
- EIGE. (2013b). *Gender Equality Index Report*. European Institute for Gender Equality. EIGE.
- Estanque, E., e Costa, H. A. (2011). *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* Coimbra: Almedina, ISBN 978-972-40-4498-9.
- Estanque, E., e Costa, H. A. (2012). Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais. In *Trabalho, Juventude e Precariedade: Brasil e Portugal*. Projeto Editorial Praxis. ISBN 978-85-7917-202-1.
- Estanque, E., e Costa, H. A. (2012b). Labour relations and social movements. (D. E. (Ed.), Ed.) *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*, 257-282, ISBN 978-953-51-0460-5. Disponível em <http://www.intechopen.com/articles/show/title/labour-relations-and-social-movements>.
- Estanque, E., e Mendes, J. M. (1997). Desigualdade sexual no local de trabalho. In *Classes e desigualdades sociais em Portugal: um estudo comparativo* (pp. 135-147). Porto: Edições Afrontamento.
- Farto, M., e Morais, H. (2008). Indicadores da economia mundial. In *Janus 2008*. Disponível em [http://janusonline.pt/2008/2008\\_4\\_2\\_17.html](http://janusonline.pt/2008/2008_4_2_17.html).
- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 139-191). CITE, Coleção Estudos.
- 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. DOI: 10.1177/048661349903100409.
- Fraser, N. (1994). After the Family wage: Gender Equity and the Welfare State. *Political Theory*, 22 (4), 591-618.
- Gama, M. (2010). *Medidas de Bem-estar e Sustentabilidade – desenvolvimento de metodologias de análise e selecção de métricas*. Universidade Nova de Lisboa, Dissertação de Mestrado. Lisboa: Não publicada.

- Gomes, R. P., e Silva, F. R. (2008). *Economia*. Porto Editora.
- Jordão, C. (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*. Universidade do Algarve, Dissertação de Mestrado. Não publicada.
- Jutting, P., Morrisson, C., Dayton-Johnson, J., e Drechsler, D. (2008). Measuring gender inequality: the OECD gender, institutions and development data base. *Journal of Human Development and Capabilities*, 9 (1), 65-86.
- Korpi, W. (2000). Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics*, 7 (2), 127-191.
- Kovács, I. (2005). "Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação". In *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. (pp. 11-53). Oeiras: Celta.
- Krugman, P. (2012). *Acabem com esta crise*. Lisboa: Editorial Presença.
- Lofstrom, A. (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Obtido em Dezembro de 2010, de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.
- Lopes, M. C., e Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências, e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 191-217). CITE, Coleção Estudos.
- Marx, K., e Engels, F. (2008). *O manifesto comunista*. Padrões Culturais Editora. ISBN 978-989-8160-00-3.
- Miguel do Carmo, R., Cantante, F., e Baptista, I. (2010). Análise de indicadores (Potugal e comparação europeia). In *Desigualdades Sociais 2010: estudos e indicadores* (pp. 5-97). Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Milusheva, B., e Gal, P. (2012). *Eurostat: statistics in focus 35/2012*.
- OIT. (2005). A globalização: natureza e impacto. In *Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos* (pp. 35-67). Oeiras: Celta.
- OIT. (2012). *Relatório Global sobre os Salários 2012/2013: salários e crescimento equitativo*. Genebra. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_global\\_salarios\\_resumoexecutivo.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_global_salarios_resumoexecutivo.pdf).
- Oliveira, J. M., Batel, S., e Lígia, A. (2010). Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das elites discriminadas. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 247-261). CITE, Coleção Estudos.
- Pestana, M. H., e Gageiro, J. N. (1998). *Análise de dados para ciências sociais – a complementaridade do SPSS* (1ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Plantenga, J., Remery, C., Figueiredo, H., e Smith, M. (2009). Towards a European Union Gender Equality index. *Journal of European Social Policy*, 19 (1), 19-33.
- Rego, M. d. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa. In *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 57-99). CITE, Coleção Estudos.

- Rodrigues, J., e Reis, J. (2012). The asymmetries of european integration and the crisis of capitalism in Portugal. *Competition and Change*, 16, 3, 188-205.
- Santos, B. d. (2003). Introdução Geral . In *Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa* (pp. 11-69). Porto: Afrontamento.
- Therborn, G. (2006). Meaning, mechanisms, patterns and forces:an introduction. In G. (. Therborn, *Inequalities of the world: New Theoretical Frameworks, Multiple Empirical Approaches* (pp. pp.1-58). Londres: Verso.
- Toni, M. d. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias*, 9, 246-286.
- UNDP. (2000). *Human Development Repor*. New York: Oxford University Press. ISBN 0-19-521678-4 (paper).
- UNDP. (2010). *Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH)*. ISBN: 9780230284456 90101.

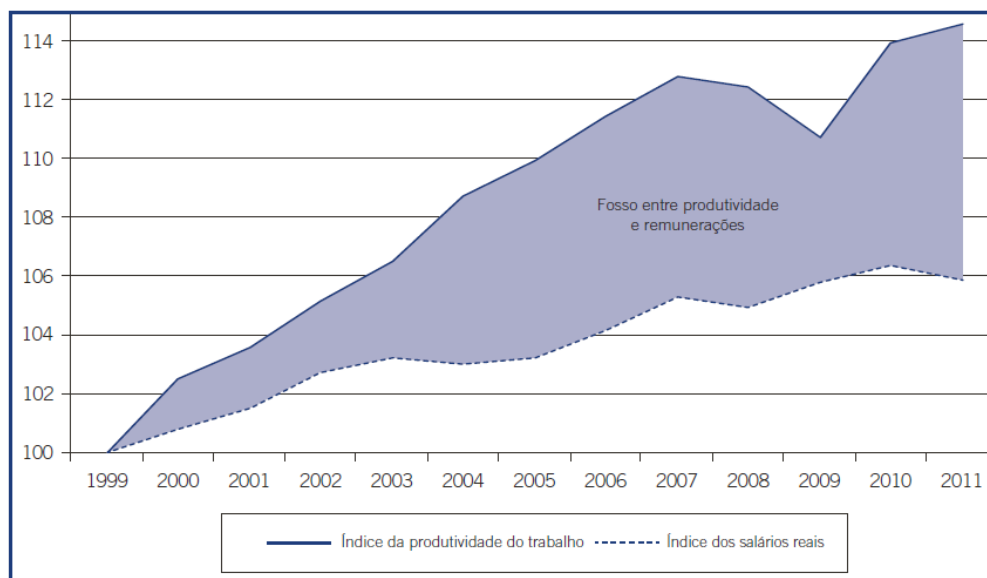
## Infografia

Gráfico 1 – Desigualdades de rendimento nos países da EU-27, medida pelo *rácio S80/S20* e pelo *coeficiente de Gini* (2009).



Fonte: *Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC 2010* (Eurostat).

Gráfico 2 – Tendências de crescimento nos salários médios e da produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas (índice=100)



Nota: Uma vez que os Índices se referem a uma média ponderada, as evoluções nas três maiores economias desenvolvidas (Estados Unidos, Japão e Alemanha), têm um impacto particular neste resultado. A produtividade do trabalho é medida como o produto por trabalhador.

Fonte: ILO Global Database.



Gráfico 3 – Taxa de emprego dos 15 aos 64 anos (EU-27)

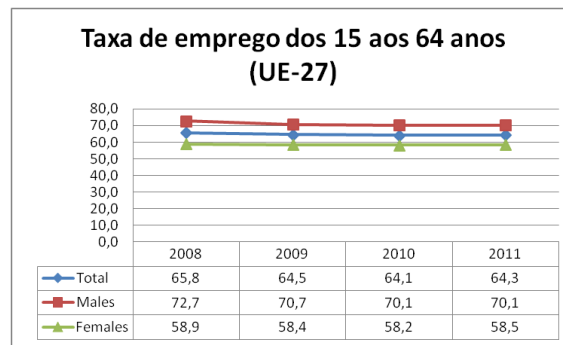


Gráfico 4 – Trabalhadores em part-time em % do total de emprego (EU-27)

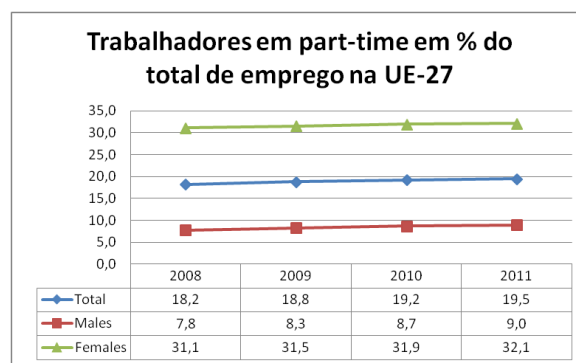


Gráfico 5 – Contratos temporários em % (EU-27)

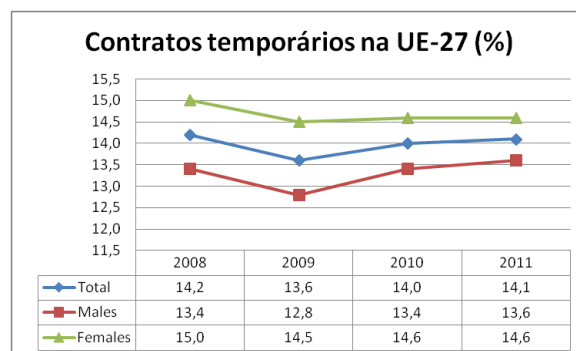


Gráfico 6 – Taxa de desemprego dos 15 aos 64 anos (EU-27)

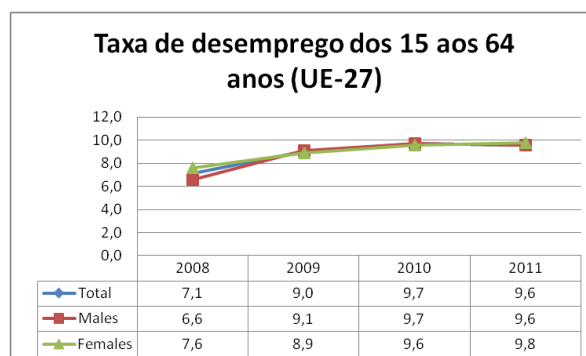


Tabela 2 – Composição do domínio ‘Trabalho’ do Índice de Igualdade de Género do EIGE

Domain	Conceptual framework	Measurement framework	Concept measured	Indicators	
<b>Work</b>	Participation	Participation	FTE employment	v1	Full-time employment rate (% 15+ population)
			Duration of working life	v2	Duration of working life (years)
	Segregation	Segregation and quality of work	Sectoral segregation	v3	Employment in Education, Human Health and Social Work activities (%15-64 employed)
			Flexibility of working time	v4	Employees with a non-fixed start and end of a working day or varying working time as decided by the employer (%15-64 employed)
	Health and Safety		v5	Workers perceiving that their health or safety is no at risk because of their work (% 15+ workers)	
	Training at work		v6	Workers having undergone training paid for or provided by their employer or by themselves if self-employed (% 15+workers)	
Quality of work					

Fonte: EIGE (2013b, p. 44).