

# As (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e o rendimento dos países da União Europeia

Carina Jordão<sup>1</sup>

## Resumo

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. Nos países da União Europeia (EU), considerados dos mais desenvolvidos do mundo, as mulheres continuam mais sujeitas a situações de desvantagem, especialmente no mercado de trabalho.

Este estudo discute o que é a (des)igualdade entre homens e mulheres na esfera laboral e analisa alguns dos principais indicadores usados pelos organismos internacionais para aferir o fenómeno. Depois, numa segunda fase, é estudada a relação entre a (des)igualdade no mercado de trabalho – medida de três formas distintas – e o nível de rendimento dos Estados-Membros da UE, no ano 2010, numa tentativa de perceber se os países que conseguem melhores resultados económicos apresentam ou não mercados de trabalho mais equilibrados em termos de ‘género’.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho, (Des)igualdades, União Europeia, Rendimento

## Summary

In recent decades have been achieved notable progresses on equality between women and men. However, the obstacles to real equality remain and there seems to be still a long way to go. In countries of the European Union (EU), considered the most developed in the world, women are still more prone to situations of disadvantage, especially in the labor market.

---

<sup>1</sup> Faculdade de Economia/CES, Universidade de Coimbra Doutoramento em Relações de Trabalho, desigualdades Sociais e Sindicalismo Coimbra, Dezembro de 2013, Bolseira de Doutoramento da FCT – SFRH/BD/91548/2012

This study discusses what is the (in)equality between men and women in the labor market and examines some of the key indicators used by international organizations to measure the phenomenon. Then, in a second phase, it is studied the relationship between the (in)equality in the labor market – measured in three different ways – and the income level of the EU Member States, in 2010, in an attempt to understand if the countries who can best economic results present or not labor markets more balanced in terms of “gender”.

**Keywords:** Labor Market, (In)equalities, European Union, Income

## 1 – Introdução<sup>2</sup>

A (des)igualdade entre mulheres e homens é provavelmente uma das temáticas mais em voga dos últimos anos. Em Portugal, à semelhança do que acontece noutros países da União Europeia, proliferam os estudos e multiplicam-se eventos e iniciativas numa tentativa, não raras vezes infrutífera, de sensibilizar e mobilizar a comunidade para a construção de uma sociedade mais justa, assente numa efetiva igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Sabemos que este é um fenómeno complexo e multifacetado que se imiscui em todas as esferas da vida. Na imprensa generalista, por exemplo, são cada vez mais comuns os relatos de casos de violência doméstica, geralmente com desfecho dramático e perturbador,

---

<sup>2</sup> Este estudo insere-se num projeto de investigação mais extenso intitulado “As (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a *performance* dos países da União Europeia”, financiado pela FCT (SFRH/BD/91548/2012). A pesquisa em curso está a ser realizada no âmbito do programa de doutoramento em “Sociologia – Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo”.

onde a morte aparece, muitas vezes, como a consequência extremada da desigualdade de 'género'. No entanto, outras questões, como a participação da mulher na vida política ou as desigualdades salariais são também trazidas a público com alguma regularidade pelos *mass media*. De uma forma mais ou menos precisa, com melhor ou pior qualidade, deparamo-nos, em muitas peças jornalísticas, com relatos avassaladores, alguns deles feitos na primeira pessoa, que denunciam e espelham esta problemática no quotidiano do cidadão e da cidadã comum. É aqui que encontramos aquela que é, porventura, a face mais visível das desigualdades entre homens e mulheres e também a que alimenta a maior parte do debate na opinião pública.

Mas a questão é muito mais profunda e nenhuma análise rigorosa, sobretudo no meio académico, pode cingir-se àquilo que entendemos ser apenas a ponta visível de um grande iceberg. Na verdade, os desequilíbrios de *status*, de poder e de dinheiro, geralmente em desfavor das mulheres, tendem a reproduzir-se e a perpetuar-se não só em Portugal mas também noutros países da União Europeia, considerados dos mais desenvolvidos do mundo.

O mercado de trabalho é uma das dimensões da (des)igualdade entre homens e mulheres e é esse o foco do nosso estudo (Rêgo, 2010). Mas esta dimensão não é apenas uma das dimensões da (des)igualdade, ela é, provavelmente, uma das mais importantes porque, nas economias avançadas – como são as da EU-28 – o mercado de trabalho ocupa um lugar central no processo distributivo e é aí que ocorre o maior processo de estratificação socioeconómica (Korpi, 2000: 139). Para Estanque e Costa, o trabalho remunerado permanece um espaço decisivo de construção identitária, de integração social e de expressão de cidadania (Estanque e Costa, 2012) e, além disso, a participação feminina na esfera laboral é indispensável para garantir a sustentabilidade económica da União Europeia e o cumprimento dos objetivos da 'Estratégia Europa 2020' (IP/10/225, 2010).

Todavia, os progressos registados em termos de acesso ao mercado de trabalho formal – que aumentou significativamente ao longo das últimas décadas, em concomitância com o preconizado na Estratégia Europeia de Emprego (e que se fez sentir sobretudo até ao despoletar da crise de 2008) – não se fizeram acompanhar da eliminação das restantes desigualdades na esfera laboral e as mulheres nunca deixaram de estar mais sujeitas a situações de desvantagem do que os homens, como mostram vários indicadores estatísticos relacionados com os salários, com o trabalho em *part-time*, o desemprego de longa duração, o tipo de vínculo contratual ou o acesso a cargos de chefia e liderança.

Esta pesquisa tem como objetivo estudar a relação entre as (des)igualdades laborais acabadas de referir e o nível de rendimento dos Estados-Membros da União Europeia (UE-27)<sup>3</sup>. A análise será executada em duas fases: primeiro discutimos algumas das principais formas de medição das (des)igualdades e depois procuramos perceber se há ou não alguma relação entre essas (des)igualdades e o nível de rendimento dos países.

---

<sup>3</sup> Os países considerados no estudo são: 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.

## 2 – Noção e medição das (des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho

No âmbito desta reflexão – e seguindo a linha de pensamento de Fraser (1994) e Lofstrom (2009) – a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho pode simplesmente ser entendida como uma distribuição equilibrada no que respeita aos principais indicadores laborais. É preciso, portanto, em primeiro lugar, identificar e selecionar, dentro das várias possibilidades, os indicadores que melhor a representem e quantifiquem. Mas esta não é uma tarefa fácil dado que, como teremos oportunidade de perceber, estamos perante um assunto que não é unânime nem está completamente investigado.

Sabemos que a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é um dos indicadores mais usados para aferir as (des)igualdades entre mulheres e homens, como atesta a composição dos vários índices de ‘género’ criados e utilizados pelos organismos internacionais<sup>4</sup>. Além disso, a Estratégia Europeia de Emprego estabelecia como meta orientadora, para 2010, uma taxa média de emprego feminino na ordem dos 60% e a ‘Estratégia Europeia 2020’ determina que a participação no mercado de trabalho da população com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos atinja os 75% (Comissão Europeia, 2010) – o que deixa bem claro a importância atribuída a este indicador no contexto europeu.

No entanto, sabemos também que o cumprimento destas metas, assentes num único indicador, pode escamotear realidades laborais muito distintas e, talvez por essa razão, vários estudos consideram simultaneamente outros indicadores na medição das (des)igualdades. Asa Lofstrom, 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 em *part-time* e do autoemprego”<sup>5</sup> (Lofstrom, 2009: 5). Recentemente, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) apresentou um índice – o GEI<sup>6</sup> – que mede a (des)igualdade entre mulheres e homens em seis domínios, sendo um deles precisamente o trabalho (GEI-W). 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 (EIGE, 2013b). Reconhece-se, portanto, cada vez mais, que captar convenientemente as (des)igualdades no mercado de trabalho implica desenvolver um instrumento de síntese – um indicador composto ou um índice – capaz de apreender a complexidade deste fenómeno.

O GEI, desenhado especificamente para os países da EU-27, é uma ferramenta política poderosa que facilita a descrição e análise das (des)igualdades entre mulheres e homens, atribuindo-lhe uma visibilidade social bastante significativa e que dificilmente teria de outro modo. Simultaneamente, facilita a monitorização das (des)igualdades no mercado de trabalho e permite fazer comparações entre países. No entanto, e à semelhança do que acontece com a generalidade dos indicadores compostos, é preciso não esquecer que a escolha dos indicadores, do peso atribuído a cada um deles e do modelo de agregação dos dados decorre

---

<sup>4</sup> Como o UNDP ou o World Economic Forum (ver, por exemplo, Jutting *et al.*, 2008).

<sup>5</sup> Tradução livre da autora.

<sup>6</sup> Gender Equality Index (GEI).

de julgamentos subjetivos (ver por exemplo Cherchye *et al.*, 2008). Além disso, os dados de alguns dos indicadores usados no GEI-W são de publicação quinquenal, o que inviabiliza a sua utilização quando pretendemos fazer um acompanhamento regular desta questão. E, por outro lado, os resultados deste índice também 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.

Como bem elucidam as questões acabadas de referir, medir as desigualdades no mercado de trabalho dos países da União Europeia permanece um exercício árduo. O GEI-W é provavelmente o melhor indicador composto de que dispomos neste momento, mas basta considerar a panóplia de indicadores usualmente referenciados na literatura<sup>7</sup>, para nos questionarmos se estas desigualdades não continuam, apesar de tudo, a ser mensuradas de uma forma enviesada, parcelar e incompleta. Na realidade, os níveis de (des)igualdade no mercado de trabalho parecem oscilar conforme os indicadores e as técnicas de análise usadas, como teremos oportunidade de ver já de seguida.

### **3 – As (des)igualdades no mercado de trabalho e o rendimento dos países.**

A taxa de emprego feminina, por exemplo, varia significativamente entre os 27 Estados-Membros da UE mas, quando analisamos a posição ocupada pelos países num hipotético *ranking*, parece que nos países mais ricos como a Dinamarca e a Suécia as mulheres tendem a participar mais no mercado de trabalho. Já as economias do sul da Europa ocupam posições mais modestas e, com exceção de Portugal, parecem estar entre os países que apresentam as mais baixas taxas de participação feminina no mercado de trabalho, como podemos observar na tabela 1.

Todavia, a análise isolada deste indicador não permite analisar comparativamente os países tendo em conta o seu nível de (des)igualdade interno e, por essa razão, optámos por (re)formular a análise de modo a usar os *gaps* na taxa de participação entre mulheres e homens como critério de hierarquização dos países. Neste caso, quanto menor o valor do *gap* menores as desigualdades e, conseqüentemente, melhor a posição que o país ocupa no *ranking*. Como mostra a tabela 1, quando consideramos o valor do *gap* em vez da taxa de participação feminina no mercado de trabalho, registam-se alterações significativas nas posições ocupadas pelos países no *ranking*, especialmente nas posições cimeiras. Em relação aos países do sul da Europa, registam-se também algumas oscilações e vemos por exemplo a Irlanda melhorar significativamente a sua posição. De salientar ainda a situação da Lituânia e da Letónia, por serem os únicos países onde o *gap* na taxa de emprego é em desfavor dos homens. Ou seja, nestes dois países as mulheres apresentavam, em 2010, taxas de emprego mais elevadas do que os homens.

Podemos daqui concluir que maiores taxas de participação feminina no mercado de trabalho não significam necessariamente maiores níveis de igualdade entre homens e mulheres. A

---

<sup>7</sup> É usual encontrar referência a indicadores estatísticos muito diversificados que, em nosso entender, podem agrupar-se em 4 subdimensões: 1) rendimentos, 2) participação, 3) empoderamento e 4) precariedade laboral.

Dinamarca, por exemplo, que apresenta a taxa de emprego mais elevada dos 27 países da EU, surge em quinto lugar quando analisamos o *gap* existente no indicador.

Tabela 1 – *Rankings* de igualdade no mercado de trabalho dos países da EU-27, em 2010.

<i>Ranking</i>	Taxa de emprego feminina	<i>Gap</i> na taxa de emprego	Nível de igualdade GEI-W
1	Dinamarca	Lituânia*	Finlândia
2	Suécia	Letónia*	Dinamarca
3	Holanda	Estónia	Suécia
4	Finlândia	Finlândia	Reino Unido
5	Áustria	Dinamarca	Áustria
6	Alemanha	Suécia	Holanda
7	Reino Unido	Bulgária	Alemanha
8	Chipre	Eslovénia	Republica Checa
9	Eslovénia	Irlanda	Irlanda
10	Portugal	França	Eslovénia
11	Estónia	Portugal	Chipre
12	França	Hungria	França
13	Letónia	Alemanha	Bélgica
14	Lituânia	Reino Unido	Luxemburgo
15	Luxemburgo	Holanda	Portugal
16	Bélgica	Áustria	Estónia
17	Bulgária	Bélgica	Polónia
18	Republica Checa	Espanha	Espanha
19	Irlanda	Polónia	Eslováquia
20	Polónia	Eslováquia	Lituânia
21	Espanha	Chipre	Itália
22	Eslováquia	Roménia	Roménia

<b>23</b>	Roménia	Luxemburgo	Grécia
<b>24</b>	Hungria	Republica Checa	Hungria
<b>25</b>	Grécia	Itália	Malta
<b>26</b>	Itália	Grécia	Letónia
<b>27</b>	Malta	Malta	Bulgária

Como podemos ver na tabela 1, as diferenças no *ranking* são também significativas quando, em vez de um indicador simples como a taxa de emprego, utilizamos um indicador composto como o GEI-W. De facto, confrontando os resultados do GEI-W com os resultados anteriormente obtidos, são notórias as alterações desencadeadas na posição ocupada pela generalidade dos países listados no *ranking*. E, curiosamente, se considerarmos exclusivamente os dados que entram no cálculo do GEI-W<sup>8</sup> percebemos que a substituição da média ponderada por uma média simples acabaria também por produzir alterações na posição que os países ocupam no *ranking*.

Pelo exposto, somos levados a concluir que a simples escolha de um indicador simples ou de um indicador composto para medição das (des)igualdades pode condicionar os resultados das análises e é por essa razão que, na próxima fase deste estudo, usamos os dois tipos de indicadores.

Assim, partindo da taxa de participação feminina no mercado de trabalho<sup>9</sup>, dos resultados do GEI em relação ao domínio ‘trabalho’<sup>10</sup> e dos valores do Rendimento Nacional Bruto *per capita*<sup>11</sup> procuraremos, através de uma análise quantitativa, averiguar a relação entre o nível de (des)igualdade existente no mercado de trabalho e o rendimento dos países.

Na análise foram usados dados de 2010<sup>12</sup> referentes aos 27 Estados-Membros da União Europeia. Executámos uma análise de correlação de *Pearson*<sup>13</sup> no *IBM SPSS Statistics 20* e os

<sup>8</sup>Disponíveis em <http://eige.europa.eu/apps/gei/content/EIGE-Gender-Equality-Index-2010.xlsx> (acedido a 28-11-2013).

<sup>9</sup> Disponível em European Commission, 2012.

<sup>10</sup> Disponíveis em EIGE, 2013.

<sup>11</sup> Na análise são usados os valores do Rendimento Nacional Bruto per capita (PPC em USD de 2008) disponibilizados no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2010 (UNDP, 2010). O 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 acrescentados 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: 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: 155). Ao longo do texto, por simplificação, este indicador pode aparecer sob a designação de ‘rendimento’.

<sup>12</sup> A análise é feita apenas para 2010 por este ser o único ano para quais todos os dados do GEI-W estão disponíveis.

resultados, apresentados na Tabela 2, demonstram que a igualdade no mercado de trabalho – quer seja medida através de um indicador simples ou de um indicador composto – apresenta uma correlação estatisticamente significativa e positiva com o nível de rendimento dos países.

Tabela 2 – Análise de correlação (rendimento vs. taxa de emprego vs. GEI-W).

### Correlations

		Rendimento	Taxa de emprego	Igualdade (GEI)
Rendimento	Pearson Correlation	1	,426*	,679**
	Sig. (2-tailed)		,027	,000
	N	27	27	27
Taxa de emprego	Pearson Correlation	,426*	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,027		,000
	N	27	27	27
Igualdade (GEI-W)	Pearson Correlation	,679**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	27	27	27

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

De qualquer modo, nenhum dos indicadores considerados na análise permite compreender a situação da mulher no mercado de trabalho: por um lado a taxa de participação feminina, tomada isoladamente, pode escamotear condições laborais muito precárias e diversas e, por outro lado, os resultados do GEI-W também não permitem identificar se os níveis de igualdade

<sup>13</sup> 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: 141).

representam uma situação mais vantajosa do homem ou da mulher, pois eles são cumulativos. De salientar ainda que, em virtude da indisponibilidade dos dados usados no cálculo do GEI-W, ficamos reféns de uma análise estática que contempla dados apenas de 2010. Consequentemente, 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 evolução dos níveis de igualdade ao longo do tempo.

Assim, considerando as referências mais comuns na literatura e assumindo que a mulher está geralmente mais exposta a situações de desvantagem no mercado de trabalho, construímos um indicador composto alternativo que, em nosso entender, permite captar de uma forma bastante alargada a situação da mulher na esfera laboral (tabela 3).

Tabela 3 – Indicadores de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

<b>(Des)igualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho: que indicadores?</b>
Algumas das referências mais comuns na literatura
<b>1. Participação:</b> - <i>Gap</i> na taxa de emprego em FTE (% população dos 15 aos 64 anos).
<b>2. Rendimentos :</b> - <i>Gap</i> salarial (não ajustado).
<b>3. Empoderamento:</b> - <i>Gap</i> no autoemprego (% emprego total); - <i>Gap</i> na liderança de negócios (diretores, chefes executivos e gestores de pequenas empresas).

#### **4. Precariedade laboral:**

- *Gap* no emprego em *part-time* (% do emprego total);
- *Gap* nos contratos de termo fixo (% do total dos empregados);
- *Gap* na taxa de desemprego de longa duração (% da força de trabalho).

Os dados utilizados nesta fase da análise foram recolhidos junto de fontes credíveis – como o Eurostat e a Comissão Europeia – e correspondem aos valores dos *gaps* em desfavor das mulheres dos indicadores apresentados na tabela 3.

Este novo indicador composto<sup>14</sup> foi calculado de duas formas: 1) através de uma média aritmética simples de todos os indicadores e 2) através de uma média ponderada em que se atribuiu igual ponderação a cada uma das subdimensões identificadas na tabela 3 (participação, rendimentos, empoderamento e precariedade laboral). Neste último caso, os 25% de cada subdimensão resultam de uma média aritmética simples dos *gaps* relativos aos indicadores apresentados dentro de cada uma das quatro subdimensões, como mostra a tabela 3.

Considerando este novo indicador, a relação entre o nível de igualdade e o rendimento dos 27 Estados-Membros da UE permanece estatisticamente significativa. Mas, como podemos observar na tabela 4, a correlação entre as variáveis é agora negativa. Ou seja, nestas circunstâncias, e considerando o mesmo grupo de países, há evidência de que a um maior nível de igualdade no mercado de trabalho está associado um menor rendimento dos países (e vice-versa) – o que, de certo modo, nos leva a questionar os resultados anteriormente obtidos.

Tabela 4 – Análise de correlação (rendimento vs. novo indicador de igualdade).

#### **Correlations**

---

<sup>14</sup> Relativamente a este novo indicador composto, é de ressaltar que, relativamente a 2010, registam-se apenas três *missing values*: o valor do *pay gap* da Grécia, que foi calculado através da média dos valores registados no país nos anos anteriores; o valor do *gap* na liderança dos negócios da Eslováquia, que foi substituído pelo valor do último ano com dados disponíveis; e o valor do *gap* no autoemprego do Luxemburgo, que resulta da média dos valores deste indicador nos outros países da União Europeia considerados no estudo.

		Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)
Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita (PPC em USD de 2008)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	27
Igualdade Média Simples	Pearson Correlation	-,706**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	27
Igualdade Média Ponderada	Pearson Correlation	-,604**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	27

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

De qualquer modo, e antes de finalizar, é preciso reconhecer que as limitações apresentadas em relação ao GEI-W aplicam-se de igual modo a este novo indicador composto e a escolha dos indicadores, a forma de agregação dos dados e os diferentes objetivos da análise podem ajudar a explicar os resultados aparentemente antagónicos. Assim, e por essa razão, somos levados a concluir que é necessário continuar a explorar formas alternativas de medição das desigualdades laborais, que permitam minimizar ou eliminar os problemas assinalados e obter conclusões mais robustas.

#### 4 – Conclusão

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. Nos países da União Europeia, considerados dos mais desenvolvidos do mundo, as mulheres continuam claramente mais sujeitas a situações de desvantagem, especialmente no mercado de trabalho.

Medir as (des)igualdades laborais não é atualmente uma tarefa fácil mas, para que possamos monitorizar a situação da mulheres trabalhadoras, fazer comparações entre países ou estudar a forma como as (des)igualdades se relacionam com outras variáveis essa medição é, sem dúvida, imprescindível.

Os indicadores são uma ferramenta importante que facilita a descrição e a representação de fenómenos complexos que não são facilmente mensuráveis. Mas, especialmente em matéria de (des)igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, não há indicadores incontestáveis ou indiscutíveis pelo que é necessário conhecer as suas potencialidades e limitações de modo a que não tomemos a realidade como uma representação obsoleta e desvirtuada da própria realidade. Recorde-se que, como bem lembra António Firmino da Costa, as (des)igualdades estão sempre em processo de mudança, adquirindo constantemente novos contornos e configurações (Firmino da Costa, 2012) e, por conseguinte, é importante desenvolver esforços no sentido de aproximar os sistemas de medição à experiência real da vida dos indivíduos, homens e mulheres.

De qualquer modo, os resultados deste estudo demonstram que parece haver uma relação estatisticamente significativa entre o nível de (des)igualdade no mercado de trabalho e o nível de rendimento dos países da EU-27, independentemente do tipo de indicadores usados para medir as (des)igualdades. Contudo, as limitações identificadas ao longo da análise e os diferentes resultados obtidos espelham a necessidade de explorar formas alternativas de medição que permitam, por um lado, estudar com maior profundidade e objetividade a situação das mulheres no mercado de trabalho e, por outro lado, considerar na análise outros indicadores de desenvolvimento dos países para além do rendimento.

### **Referências bibliográficas**

Cantante, Frederico (2012), “Medidas e métodos de medição das desigualdades de rendimento”, *CIES e-Working Paper n.º 134/2012*. Consultado a 12.11.2013, em [http://www.cies.iscte.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES\\_WP\\_134\\_Cantante.pdf](http://www.cies.iscte.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP_134_Cantante.pdf).

Cherchye, Laurens; Moesen, Wim; Rogge, Nicky (2007), “An introduction to 'Benefit of the doubt' composite indicators”, *Social Indicators Research*, 82, 111-145.

Cherchye, Laurens; Moesen, Wim; Rogge, Nicky; Van Puyenbroeck, Tom; Saisana, Michaela; Saltelli, A; Lisca, 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.

Comissão Europeia (2010), "COM(2010) 2020 final. Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo", Comunicação da Comissão Europeia. Consultado a 12.11.2013, em <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:pt:PDF>.

EIGE (2013), "Gender Equality Index – Country Profiles", *European Institute for Gender Equality*. Consultado a 12.11.2013, em <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf>.

EIGE (2013b), "Gender Equality Index Report", *European Institute for Gender Equality*. Consultado a 12.11.2013, em <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf>.

Estanque, Elísio; Costa, Hermes (2012), "Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais", in Sara Falcão Casaca (org.), *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des)igualdade*. Coimbra: Edições Almedina, 165-203.

European Commission (2012), "Employment and Social Developments in Europe 2012". ISSN: 1977-270X. Consultado a 12.11.2013, em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=7315>.

Firmino da Costa, António (2012), *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Lisboa: Mundos Sociais.

Fraser, Nancy (1994), "After the Family wage: Gender Equity and the Welfare State", *Political Theory*, 22 (4), 591-618.

IP/10/225 (3 de Março de 2010), Europa 2020: a Comissão propõe uma nova estratégia económica para a Europa. Bruxelas. Consultado a 17.11.2013, em [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-10-225\\_pt.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-225_pt.htm).

Jutting, Johannes; Morrisson, Christian; Dayton-Johnson, Jeff; Drechsler, Denis (2008). "Measuring gender inequality: the OECD gender, institutions and development data base", *Journal of Human Development and Capabilities*, 9(1), 65-86.

Korpi, Walter (2000). "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States", *Social Politics*, 7(2), 127-191.

Lofstrom, Asa (2009), "Gender equality, economic growth and employment". Consultado a 12.11.2013, em <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.

Pestana, Maria; Gageiro, João (1998), *Análise de dados para ciências sociais – a complementaridade do SPSS* (1ª ed). Lisboa: Edições Sílabo.

Rêgo, Maria do Céu C. (2010), “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”, in Virgínia Ferreira (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, CITE, pp. 57-99.

UNDP (2010), “A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento humano”, *Relatório de Desenvolvimento Humano 2010*. ISBN: 9780230284456 90101. Consultado a 12-11-2013, em [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2010\\_PT\\_Complete\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_PT_Complete_reprint.pdf).