

# **A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho: de princípio a *economic case*?**

Carina Jordão [crmjordao@gmail.com] || CEFAGE

## **Introdução**

Nas últimas décadas alcançaram-se progressos notáveis em matéria de igualdade entre mulheres e homens. No entanto, os obstáculos a uma igualdade de facto permanecem e parece haver ainda um longo caminho a percorrer, inclusive nos países da União Europeia (UE-28). Esta comunicação – que surge na sequência da minha tese de doutoramento (Jordão, 2018) e de um artigo anteriormente publicado sobre esta temática (Jordão, 2016) – visa aferir e refletir a centralidade da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho (MT) enquanto objetivo político prioritário no quadro da UE. A revisão da literatura e a análise documental são os métodos de trabalho usados.

O texto está organizado em duas secções. A primeira analisa o princípio da igualdade entre mulheres e homens no MT à luz dos Tratados, de algumas Diretivas e de outros documentos estratégicos relevantes, dando especial destaque à Estratégia Europeia de Emprego (EEE). A segunda secção é dedicada à motivação económica subjacente à promoção da igualdade entre mulheres e homens no MT. Além de se explicitar em que consiste, como surgiu e a sua relevância, explora-se o papel e a influência de algumas instâncias internacionais, como as Nações Unidas e o Banco Mundial, no posicionamento das instituições europeias em matéria de igualdade laboral. O trabalho é finalizado com uma breve síntese reflexiva.

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

A UE assenta no primado do direito pelo que todas as suas ações são fundadas nos Tratados. Analisar a igualdade entre homens e mulheres no MT à luz destes documentos, numa perspetiva histórica, constitui-se como um empreendimento importante e com potencial para proporcionar uma visão holística e mais esclarecida desta problemática.

No contexto da UE, 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). A introdução desta norma foi proposta pelos representantes franceses, que receavam futuros prejuízos decorrentes da ampla utilização, pelos restantes Estados-Membros, da mão-de-obra feminina – mais barata (Raposo, 2004). Esta norma foi depois “dilatando a respetiva aplicação até se tornar o princípio geral da igualdade entre os sexos” (Raposo 2004: 204-205).

As primeiras afirmações do princípio da igualdade apresentam, portanto, uma forte matriz económica e comercial (Raposo, 2004). No campo laboral, o Tratado de Amesterdão (TA) 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).

O Tratado de Nice não trouxe alterações significativas em matéria de igualdade entre mulheres e homens. De facto, esta questão quase não foi abordada e a base jurídica para a igualdade entre homens e mulheres continuou, praticamente, a esgotar-se no sector do emprego (Raposo 2004; (União Europeia, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos das Mulheres, 2009). De qualquer modo, as alterações produzidas – que basicamente não foram além do aditamento de um novo parágrafo no artigo 137º. do Tratado CE – permitiram a criação e adoção de outra regulamentação importante em matéria de igualdade entre mulheres e homens (nomeadamente a Decisão n.º 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho) (Tratado de Nice, 2001; União Europeia, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos das Mulheres, 2009).

O Tratado de Lisboa, dividido no Tratado da União Europeia (TUE) (Tratado de Lisboa, 2007) e no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) (Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia, 2012) veio reafirmar o princípio da igualdade entre homens e mulheres e incluiu-o entre os valores e objetivos da UE. Este princípio 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 (adquirindo assim força jurídica vinculativa).

A Estratégia Europeia de Emprego (EEE) é também particularmente relevante em matéria de igualdade. Ela foi lançada numa cimeira extraordinária sobre o emprego que teve lugar em novembro de 1997 no Luxemburgo e a sua origem decorre do preconizado no Tratado de Amesterdão (1997). A EEE permitiu que o objetivo da igualdade entre mulheres e homens fosse colocado no centro da política de emprego que então emergia na UE (Villa e Smith, 2014). Tal ocorreu por via do estabelecimento de metas concretas, a serem alcançadas até 2010, as quais preconizavam, entre outros aspetos, elevar a taxa de emprego das mulheres de 51% para mais de 60% (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, um período que “poderia até ser considerado uma idade de ouro para a igualdade de género”. A partir daí a igualdade foi gradualmente perdendo relevância e quando, em 2005, as orientações para o emprego passaram a estar integradas nas Orientações Gerais para as Políticas Económicas, perderam-se de todas as orientações específicas no âmbito da igualdade de ‘género’ (Villa e Smith, 2014).

De salientar também 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 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. 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>1</sup> e identificou dez prioridades essenciais das

---

<sup>1</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”.

reformas estruturais, sendo uma delas 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 é reforçada e reafirmada noutros documentos estratégicos, não vinculativos, como o Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2006-2010 (Comissão Europeia, 2006), 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).

De qualquer modo, e em jeito de síntese, pode afirmar-se que, no contexto da UE, a abordagem *mainstreaming* tornou-se, 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 pelo que os Estados-Membros são instados a complementar esta abordagem com medidas específicas de modo “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). Esta abordagem integrada parece, contudo, coexistir cada vez mais com aquilo que na literatura tem surgido sob a designação de “argumentação económica para a igualdade de género” – como se verá de seguida.

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

Não olvidando as raízes marcadamente economicistas que estiveram na origem da introdução do princípio de igualdade entre mulheres e homens no Tratado de Roma, o “núcleo da argumentação económica para a igualdade de género” situa-se, de acordo com Elomaki (2015), no início da década de 90. É por esta altura que os documentos políticos da UE começam a difundir a ideia de que a igualdade acarreta benefícios macroeconómicos e que ocorre um aumento dos esforços de integração das políticas de igualdade nos documentos estratégicos mais relevantes da UE. A EEE, cujo foco incidiu claramente nas taxas de emprego femininas, em muito contribuiu para colocar a

igualdade no campo laboral no coração das políticas de emprego (Elomaki, 2015: 3). As mulheres passaram a ser consideradas um fator-chave para o crescimento económico e a UE adotou algumas diligências no sentido de avaliar os hipotéticos contributos da igualdade para a economia e para o bem-estar (Elomaki, 2015).

É neste contexto que são produzidos e publicados alguns estudos relacionados com esta temática. Em 2001, Löfström (2001: 3) argumentava que “[a] igualdade de género e o crescimento económico” seriam “o grande desafio das próximas décadas para os políticos na Europa [...]”. Ainda de acordo com esse estudo, o crescimento económico e social deveriam “ir de mão dada” e “a infraestrutura social revelar-se-ia indispensável para o crescimento económico no futuro” (Löfström, 2001: 17). Nos anos seguintes, a ideia de que a igualdade contribui para o crescimento económico foi ganhando força e, paulatinamente, a sua importância foi sendo oficialmente reconhecida – quer no campo da coesão social quer, sobretudo, no campo do crescimento económico. Ao repetir e enfatizar os benefícios económicos da igualdade, os documentos oficiais foram reforçando a ideia de que ela se constitui como um fator crítico do crescimento (Comissão Europeia, 2006: 2; Conselho da União Europeia, 25.5.2011: 12).

O discurso que confere à igualdade objetivamente uma motivação económica é oficialmente reconhecido em agosto de 2008 quando são publicados os resultados de um novo estudo desenvolvido por Mark Smith e Francesca Bettio, intitulado *Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality* (Smith e Bettio, 2008). Nesse trabalho argumentava-se que encarar a igualdade de género como um investimento futuro na economia tornar-se-ia inevitável. Aos benefícios quantitativos<sup>2</sup> e qualitativos<sup>3</sup> da igualdade havia ainda a juntar uma série de outras vantagens. Além de fomentar 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, a igualdade conduziria à integração das mulheres no sistema fiscal, como contribuintes líquidos para o Estado de Bem-Estar Social e, além disso, fomentaria a criação de um sistema sustentável de reprodução social, tido como essencial para o crescimento

---

<sup>2</sup> A igualdade permitiria aumentar a participação feminina na força de trabalho, tal como pretendido com a EEE.

<sup>3</sup> Alude-se, nomeadamente, para as melhorias resultantes do uso efetivo dos investimentos em capital humano.

económico, para a oferta de trabalho no futuro e para a sustentabilidade das finanças públicas (Smith e Bettio, 2008).

De salientar que, apesar da dimensão moral ou social da igualdade não ser completamente descartada – são também 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 económico. O objetivo é que a igualdade passe a “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).

Ainda nesse ano, num relatório da Comissão Europeia de 2008, podia ler-se que “a participação das mulheres no mercado de trabalho [era] o motor do crescimento do emprego na União Europeia dos últimos anos” (Comissão Europeia (COM(2008)10), 2008). Pouco depois, um outro estudo conduzido por Löfström (2009: 25) argumentava no mesmo sentido e apresentava evidência empírica de que uma maior igualdade no MT permitiria, potencialmente, aumentar o PIB dos Estados-Membros da UE entre 15% e 45% [considerando a igualdade como “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)]. Também é por essa altura que o Conselho da UE, ao apresentar as principais conclusões de vários encontros e estudos realizados com o intuito de analisar o impacto da igualdade de ‘género’ no crescimento e no emprego (Council of the European Union, 2009), enfatiza e reconhece a participação das mulheres no mercado de trabalho como um dos fatores mais importantes para o crescimento económico (Council of the European Union, 2009).

O argumento de que a igualdade entre mulheres e homens no MT é benéfica para a economia ganha força e ela passa rapidamente a ser encarada, no contexto da UE, como uma estratégia potenciadora do crescimento económico (European Commission IP/10/362, 2010; European Commission IP/12/371, 2012; Elomaki, 2015). Nas palavras de 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). A proliferação desta ideia ocorre, no entanto – e tanto quanto me foi possível

apurar – por via de um conjunto de argumentos teóricos cuja sustentação empírica parece esgotar-se num número reduzido de estudos cujo substrato é muito mais complexo do que as conclusões extraídas e rapidamente disseminadas nas instituições europeias. Além disso, a ênfase é colocada sobretudo em indicadores relacionados com a participação no MT e com o acesso a cargos de chefia e liderança. Não surpreende, pois, que se argumente que esta transição para uma argumentação de índole económica tenha sido “ditada pela necessidade de enquadrar a igualdade de género numa agenda política cada vez mais orientada para o crescimento da UE”, em concomitância “com as reformas neoliberais e as normas da nova gestão pública” (Elomaki, 2015: 7).

De qualquer modo, e para enquadrar a questão da igualdade laboral no contexto da UE e compreender a construção social desta argumentação de cariz económico, talvez seja útil refletir e explorar o papel desempenhado por entidades intergovernamentais nesta matéria, como as Nações Unidas e o Banco Mundial.

De salientar, em primeiro lugar, o trabalho desenvolvido pela Comissão das Nações Unidas do Estatuto das Mulheres [CSW - United Nations Commission on the Status of Women]. É uma organização criada pelas Nações Unidas em 1946 para monitorizar a situação das mulheres e para promover os seus direitos. 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). Esteve também na origem da CEDAW [Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres], adotada em 1979 na Assembleia Geral das Nações Unidas e que entrou em vigor como tratado internacional em 3 de setembro de 1981. A agenda da CSW acabou por marcar e influenciar os trabalhos em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de empoderamento feminino em diferentes períodos temporais. Numa primeira fase (1946-1962) o enfoque foi 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”. Procurou-se providenciar acesso universal das mulheres aos direitos políticos e remover a discriminação no casamento. Depois, entre 1963-1975, os esforços da Comissão

foram deslocados para o papel das mulheres no desenvolvimento, enquanto ‘beneficiárias e agentes de mudança’. Entre 1986-1995 os esforços da Comissão foram 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*.

Para o Banco Mundial (BM) “[a] igualdade de género não é apenas um objetivo por direito próprio”, ela “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” (Banco Mundial, Press release n.º: 2003/242/S). A igualdade “aumenta a produtividade, acelera o crescimento económico, torna a redução da pobreza mais viável e melhora o bem-estar de crianças, mulheres e homens (Banco Mundial, Press release n.º: 2003/242/S).

O BM considera ainda que promover a igualdade de género e capacitar as mulheres é importante para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio. 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, por exemplo, o Banco Mundial apresentava um pacote de financiamento quadrienal para os países pobres que almejava aumentar o potencial económico das mulheres. De qualquer forma, o trabalho do BM, 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). Roberts e Soederberg (2012), por exemplo, chamam a atenção para a influência de entidades financeiras, como a Goldman Sachs, na formulação da estratégia do BM e o seu trabalho conduz-nos – porventura – ao berço da argumentação económica para a igualdade de ‘género’. Um conjunto de estudos sobre a realidade japonesa aponta a promoção da igualdade entre mulheres e homens no MT – enquadrada numa estratégia que privilegie a desregulação e o aumento da flexibilidade laboral – como a receita ideal para solucionar alguns dos principais problemas do país. Argumenta-se que o aumento da participação das mulheres na força de trabalho potencia o crescimento económico, identificam-se as empresas que podem vir a beneficiar de um hipotético incremento da taxa de participação das mulheres no MT e recomenda-se que a igualdade entre mulheres e homens seja encarada como uma prioridade nacional para resolver alguns dos principais problemas do Japão. Curiosamente – ou talvez não – o conceito de igualdade é usado quase exclusivamente como sinónimo do aumento da participação das mulheres no

mercado de trabalho (Goldman Sachs, 1999; Goldman Sachs, 2005; Goldman Sachs, 2010; Goldman Sachs, 2014).

### **Síntese reflexiva**

Destes breves considerandos, temporal e espacialmente localizados, ressalta a ideia de que a participação das mulheres no MT é fundamental para a economia dos países de alto e muito alto rendimento, como são os da UE. No entanto, a experiência destes países demonstra também que o aumento dos níveis de escolaridade, a incorporação das mulheres no mercado de trabalho e os avanços legislativos não têm sido suficientes [ou pelo menos até à data não foram suficientes] para eliminar as desigualdades e, em matéria laboral, os incrementos nos níveis de igualdade, sobretudo no que à participação na força de trabalho diz respeito, nem sempre resultam da/na melhoria da situação das mulheres.

Além disso, 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 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.

Considerando a situação portuguesa, de acordo com os dados do Eurostat e da Comissão Europeia, entre 2006 e 2016 a taxa de participação feminina no MT passou de 61,8% para 62,4% (um acréscimo de 0,6pp que contrasta com uma quebra de 5,4pp na taxa de emprego dos homens em idêntico período). Apesar de se registar uma diminuição do *gap* entre a situação das mulheres e a dos homens na taxa de emprego, à semelhança do que sucede na generalidade dos indicadores laborais, é preciso sublinhar que essas transformações coincidiram com o aumento da exposição das mulheres (e também dos homens) ao trabalho temporário, ao desemprego e ao desemprego de longa duração. E o diferencial salarial, desta vez em claro prejuízo das mulheres, passou de 8,40% em 2006 para 17,50% em 2016.

Esta tendência de aumento da igualdade num cenário em que todos e todas ficam pior não é um fenómeno exclusivo do nosso país (ver, por exemplo, Karamessini e Rubery, 2014) e Jordão (2018) – aferindo a des/igualdade laboral por via de um conjunto diversificado de indicadores representativos da participação no MT, acesso a cargos de chefia e liderança, salários e condições laborais – mostra que, no contexto da UE-28, quando se mede a des/igualdade de forma holística, alguns dos países onde se registam os níveis de igualdade laboral mais elevados são também, em termos relativos, aqueles que apresentam as piores *performances* económicas e sociais [é o que sucede, nomeadamente, com a Letónia].

Acresce ainda que em Portugal – e também na Letónia – na esfera privada, continuam a ser as mulheres as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e do cuidado, em todas as fases da vida (Torres *et al.*, 2018). De acordo com Coelho (2016), quando ambos os membros do casal trabalham a tempo inteiro, o trabalho doméstico permanece sobretudo a cargo das mulheres. A erosão dos privilégios patriarcais na vida familiar ocorre de forma lenta, acentuando a sobrecarga de trabalho a que ficam sujeitas as mulheres empregadas e contribuindo possivelmente para a degradação desproporcional do seu bem-estar, sobretudo em contextos de crise (Coelho, 2016).

As desigualdades de género – à semelhança do que sucede com as desigualdades sociais na generalidade (Firmino da Costa, 2012) – têm vida própria, elas transfiguram-se e deslocam-se para novas fronteiras, reinventam-se. É, por isso, necessário questionar se não estará o mercado de trabalho a ser transformado num campo de batalha dos ideais neoliberais onde, talvez de forma sub-reptícia, o sonho de emancipação das mulheres acaba por ser usado para alimentar a máquina de acumulação do capital (Fraser, 2013). Como refere Branco (2015), os mercados são motivados pelo lucro e não falam a mesma linguagem dos direitos humanos: eles assentam em diferentes racionalidades e apresentam lógicas distintas e conflituosas. E, em relação à igualdade no MT, talvez seja necessário repensar o seu enquadramento para que ela possa efetivamente ser garantida como direito humano.

## Referências

- 2006/54/CE. (s.d.). 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*.
- Branco, M. C. (2015). Can markets secure economic and social human rights? *International Critical Thought*, 5(1), 80-94.
- Coelho, L. (2016). Finanças conjugais, desigualdades de género e bem-estar: Facetas de um Portugal em crise. *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online] 111 | 2016*.
- Comissão Europeia (COM(2008)10). (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*.
- Comissão Europeia. (2006). *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 {SEC(2006) 275}*. Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.
- Comissão Europeia. (21-09-2010). *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, SEC(2010) 1079, SEC(2010) 1080*. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões.
- 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*.
- Council of the European Union. (30 de November de 2009). Council Conclusions on Gender Equality: strengthening growth and employment - input to the post-2010 Lisbon Strategy. *2980th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council meeting*. Brussels.
- Decisão 2003/578/CE. (s.d.). Decisão do Conselho de 22 de Julho de 2003 relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros: J. *Jornal Oficial: JO L 197 de 05.08.2003*.
- Elomaki, A. (2015). The economic case for gender equality in the European Union: Selling gender equality to decision-makers and neoliberalism to women's organizations. (EJWS, Ed.) *European Journal os Women's Studies*, 1-15.
- European Commission IP/12/371. (2012). European Commission - Press Release "Progress in gender equality leads to economic growth, says European Commission report".
- European Commission IP/10/362. (25 de March de 2010). More women in top jobs key to economic growth, says EU report. Brussels.
- Firmino da Costa, A. (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas* (1ª ed.). Lisboa: Mundos Sociais.
- 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*.
- Goldman Sachs. (2010). *Japan: Portfolio Strategy Womenomics 3.0: The Time Is Now*.
- Goldman Sachs. (2014). *Japan: Portfolio Strategy: Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk (2ª versão)*.
- Jordão, C. (2016). A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e a sua (in)visibilidade enquanto objetivo político na União Europeia. In M. F. Rollo, M. M. Ribeiro, A. Cunha, & I. M. Valente, *A Europa do Pós II Guerra Mundial: o caminho da cooperação, e-Dossier IHC, n.º 1 [Documento electrónico]* (pp. 112-132). Lisboa: IHC.
- Jordão, C. R. (2018). *Inequalities between women and men in the labour market and their measurement: contributions of a new composite indicator for the EU-28 countries*. Tese

- de doutoramento apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra [21 de fevereiro de 2018]: Não publicado.
- Karamessini, M. e Rubery, J. (. (2014). *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Routledge.
- Löfström, Å. (2001). *A report on Gender Equality and Growth*.
- Löfström, Å. (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Obtido em Dezembro de 2010, de <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.
- Raposo, V. L. (2004). *O poder de Eva: o princípio da igualdade no âmbito dos direitos políticos; problemas suscitados pela discriminação positiva*. Coimbra: Almedina.
- Roberts, A., & Soederberg, S. (2012). Gender Equality as Smart Economics? A critique of the 2012 World Development Report. *Third World Quarterly*, 33(5), 949-968.
- Smith, M. e Bettio, F. (2008). Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality. Fondazione Giacomo Brodolini.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T. e Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Tratado de Amesterdão. (10 de 11 de 1997). Tratado de Amesterdão. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias (97/C 340/03)*.
- Tratado de Lisboa . (17 de 12 de 2007). *Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 306*.
- Tratado de Nice. (10 de 03 de 2001). *Jornal Oficial das Comunidades Europeias C 80/1*.
- Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia. (26 de 10 de 2012). *Jornal Oficial da União Europeia C 326/47*.
- União Europeia, Parlamento Europeu, Comissão dos Direitos das Mulheres. (28 de 07 de 2009). *Comunicação aos Membros (03): Direitos da Mulher e Igualdade dos Géneros: Informação de Base*. Obtido em 26 de 02 de 2016, de Biblioteca infoeuropa: [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)
- Villa, P. e Smith, M. (2014). Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In M. Karamessini, e J. Rubery, *Women and Austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Oxon: Routledge.
- Walby, S. (2005). Measuring women's progress in a global era. *UNESCO*, 371-387.
- Yunus, M. (2008). *Criar um mundo sem pobreza: o negócio social e o futuro do capitalismo*. (M. Bello, Trad.) Paris: DIFEL.
- Zuckerman, E. (2007). Critique: Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (GAP) (Fiscal years 2007-10). *Gender Action*.