

Aumentar a participação das mulheres na população ativa e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres terá um impacto positivo no crescimento económico da União Europeia (UE). Apesar das recentes melhorias, continuam a existir persistentes disparidades de género em termos de atividade ⁽¹⁾ e remuneração no mercado de trabalho, tendo como resultado taxas de emprego mais baixas para as mulheres, potencialmente limitando o crescimento da UE. Abordar estas questões é essencial para o cumprimento da meta de uma taxa de emprego global mínima de 75% até 2020, no âmbito da estratégia «Europa 2020».

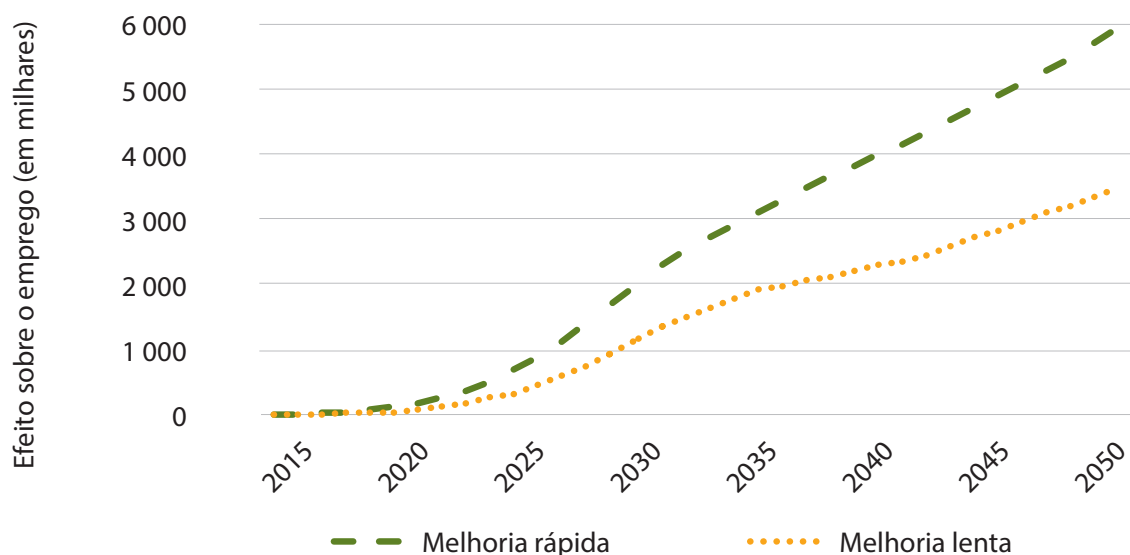
Um estudo do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) sobre os «benefícios económicos da igualdade de género» apresenta provas sólidas dos impactos positivos da redução das desigualdades de género no mercado de trabalho.

As medidas de igualdade de género que podem reduzir as disparidades de género incluem:

- garantir a prestação de cuidados infantis e de outros cuidados;
- alterar a remuneração e as condições de licença parental,
- promover e apoiar regimes de trabalho a tempo parcial e com horários flexíveis;
- estabelecer disposições legais e políticas relativas à igualdade de remuneração e condições de trabalho;
- eliminar a segregação de género em todos os setores e profissões;
- reduzir o número de interrupções de carreira entre as mulheres;
- promover as mulheres a cargos seniores.

A eliminação das desigualdades de género no mercado de trabalho impulsiona o crescimento económico

Figura 1. O efeito da redução das disparidades de género sobre o emprego



⁽¹⁾ A taxa de atividade no mercado de trabalho é a percentagem de pessoas ativas (seja a trabalhar ou à procura de trabalho) do total da população trabalhadora comparável.



A redução das disparidades na taxa de atividade aumentaria significativamente o nível de emprego. O estudo prevê um aumento de 3,5 a 6 milhões de empregos, em 2050, em consequência da entrada de um número adicional de mulheres no mercado de trabalho. Um aumento da oferta de mão de obra irá igualmente capacitar setores que apresentavam anteriormente estrangulamentos neste domínio (por exemplo, devido a falta de trabalhadores qualificados), permitindo-lhes aumentar a produção potencial ⁽²⁾.

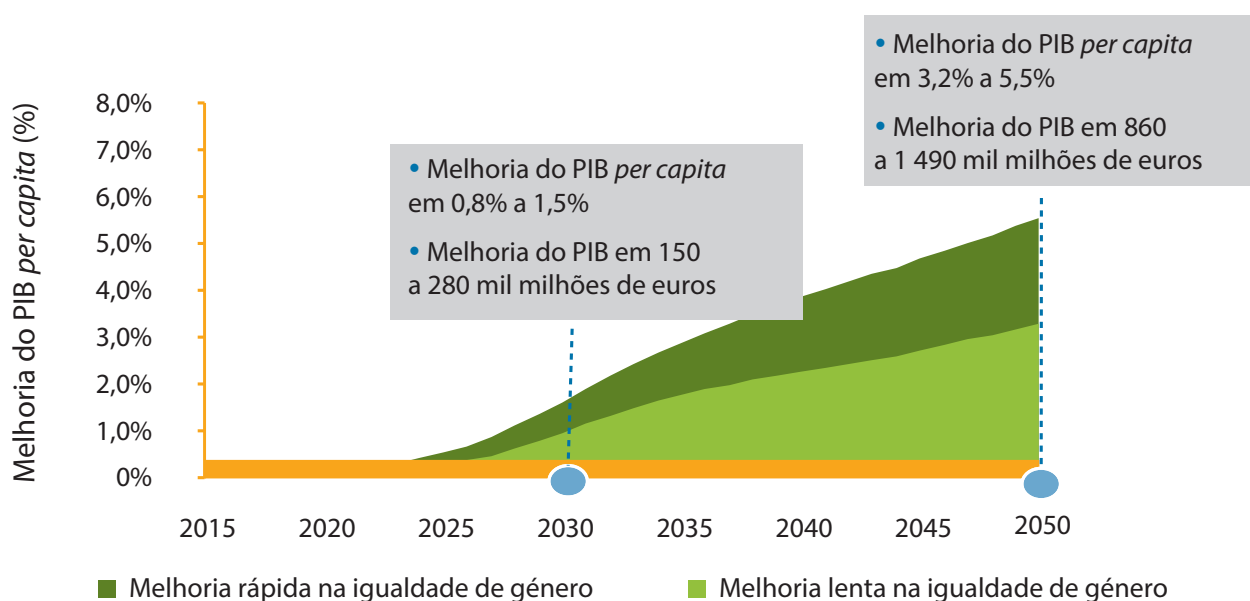
Por comparação com os efeitos da redução das disparidades na taxa de atividade, os efeitos da redução das disparidades salariais sobre o emprego das mulheres são relativamente reduzidos. Por um lado, taxas salariais mais elevadas incentivariam inicialmente a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho, dando origem a um

aumento de taxas de produtividade e de emprego. Por outro lado, custos mais elevados de pessoal tendem a levar as empresas a reduzir a sua procura de mão de obra e a criar menos empregos.

No entanto, um aumento dos salários das mulheres contribui para reduzir as disparidades na taxa de atividade, respondendo possivelmente por parte dos efeitos positivos no emprego associados à melhoria da atividade das mulheres no mercado de trabalho.

Os impactos sobre o PIB *per capita* são maiores quando as disparidades na taxa de atividade diminuem. Estima-se que o PIB *per capita* aumente 0,8%-1,5% em 2030 e 3,2%-5,5% em 2050 (um aumento do PIB de até 280 mil milhões de euros até 2030 e de até 1 490 mil milhões de euros até 2050).

Figura 2. O efeito da redução das disparidades de género sobre o PIB *per capita*

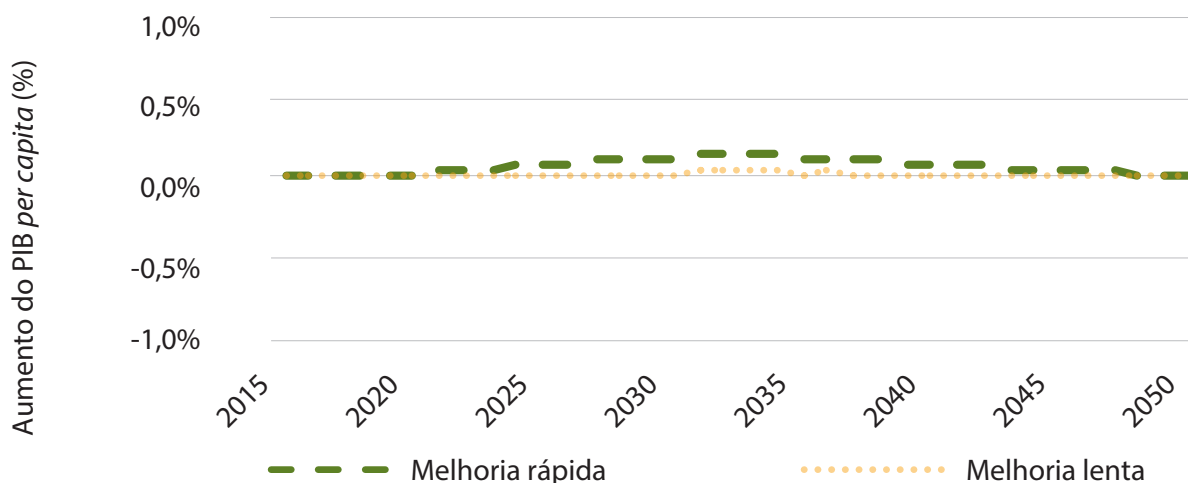


As melhorias na igualdade salarial teriam como resultado um aumento de 0%-0,2% no PIB *per capita* ao longo do período 2030-2050. A redução das disparidades salariais tem um reduzido impacto sobre o PIB devido aos impactos macroeconómicos opostos. Os salários mais elevados das mulheres geram um aumento dos rendimentos e gastos reais das famílias, mas também aumentam os custos incorridos pelas empresas. A longo prazo, as empresas aumentam os preços de modo a recuperarem as suas margens de lucro, o que reduz os rendimentos reais das famílias e exerce pressão no sentido da baixa sobre os resultados e o PIB a partir de aproximadamente 2040.

Mas a concentração apenas no PIB pode provavelmente deixar por revelar outros impactos positivos da redução das disparidades salariais. Um aumento nos salários das mulheres diminuirá provavelmente as taxas de pobreza entre as mulheres e reduzirá a disparidade entre os homens e as mulheres nas pensões de reforma (EIGE, 2016). A redução das disparidades salariais pode também aumentar a confiança das mulheres e permitir-lhes assumir mais responsabilidades no trabalho e progredir para cargos de chefia (Booth, 2003). Resumindo, promover uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e assegurar igualdade salarial constitui um ponto essencial para alcançar uma taxa de emprego global mínima de 75% para homens e mulheres e para impulsionar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo.

⁽²⁾ A produção potencial ou capacidade produtiva potencial da economia refere-se ao máximo desempenho económico quando todos os recursos são plenamente utilizados.

Figura 3. O efeito da redução das disparidades salariais devido ao género sobre o PIB



As mulheres possuem taxas de atividade e taxas de emprego mais baixas e ganham menos em comparação com os homens

A taxa de emprego das mulheres, na União Europeia, foi de 64,3% em 2015, em comparação com 75,9% dos homens ⁽³⁾

As mulheres tendem a aceitar uma muito maior quantidade de trabalho não remunerado do que os homens, incluindo obrigações de prestação de cuidados a crianças e a familiares idosos. A sua participação no mercado de trabalho é menor e/ou são forçadas a exercer um perfil de carreira mais baixo. Apesar do recente aumento, em toda a Europa, ocorrido nas taxas de atividade das mulheres, a disparidade média das taxas de atividade entre géneros, na UE, ainda se situa nos 15%, sendo as diferenças a nível nacional, por vezes, muito superiores. Subsequentemente, a disparidade das taxas de atividade traduz-se em taxas de emprego mais baixas das mulheres.

Em 2014, as remunerações horárias brutas auferidas pelas mulheres na União Europeia foram, em média, 16,1% inferiores às dos homens ⁽⁴⁾

A desigualdade de género no mercado de trabalho torna-se ainda mais negativa devido às disparidades de género a nível salarial. Apesar das alterações tecnológicas ⁽⁵⁾ e da legislação destinada a assegurar igualdade de remunerações para mulheres e homens, as disparidades salariais devido ao género persistem no século XXI e também variam muito entre Estados-Membros.

As disparidades de género, em termos de emprego e remuneração, são resultantes de várias desigualdades que afetam as mulheres ao longo das suas vidas.

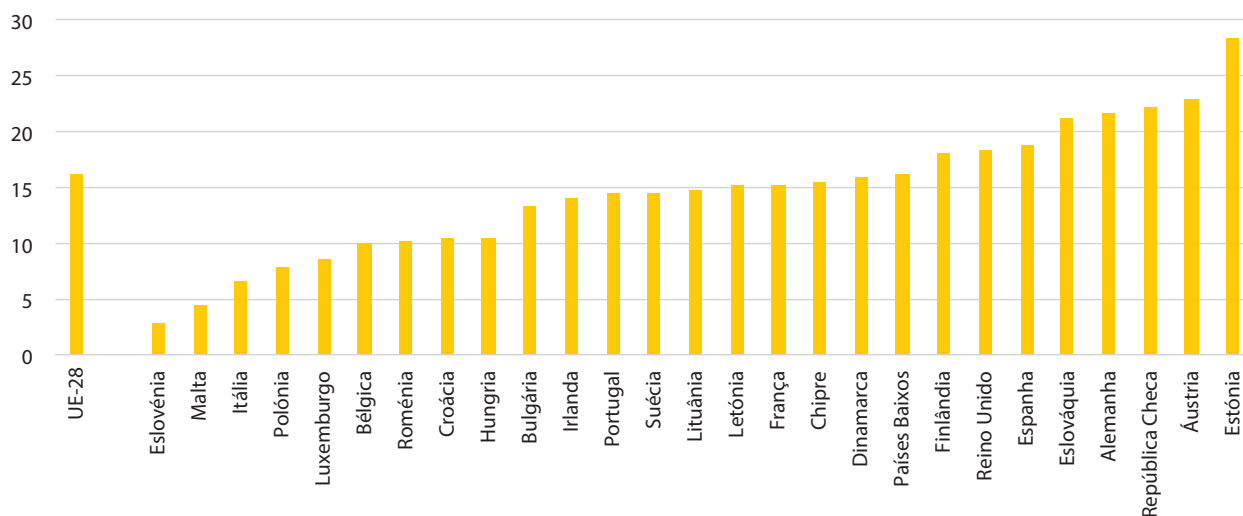
- i. **Segregação de género na educação e no mercado de trabalho:** as mulheres estão tendencialmente sobre-representadas em cursos, programas de formação e profissões que oferecem salários mais baixos do que nas profissões em que predominam homens.
- ii. **Segregação profissional,** tanto horizontal (diferentes setores e profissões) como vertical (diferentes níveis de responsabilidade ou cargos).
- iii. **Interrupção de carreira** devido a licença de maternidade.

⁽³⁾ O Eurostat define a taxa de emprego como «a proporção da população em idade ativa que se encontra empregada». Para mais informações consultar: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

⁽⁴⁾ **N.B.:** Os dados citados são os mais recentes que se encontravam disponíveis no Eurostat à época em que o conteúdo desta publicação foi preparado. Para mais informações e atualizações consultar: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

⁽⁵⁾ O progresso tecnológico no local de trabalho aumentou o valor das competências de carácter não manual em relação às competências manuais, aumentando deste modo os salários relativos das mulheres (Blackand Spitz-Oener, 2010).

Figura 4. Valores não corrigidos das disparidades salariais devido ao género, 2014 (a diferença entre a média das remunerações horárias brutas auferidas pelos trabalhadores de cada sexo enquanto percentagem das remunerações brutas masculinas)



Fonte: Eurostat (tsdsc340).

iv. **Repartição desigual do trabalho não remunerado a nível doméstico e de prestação de cuidados:** as mulheres tendem a aceitar uma muito maior quantidade de trabalho não remunerado do que os homens, incluindo obrigações de prestação

de cuidados a crianças e a familiares idosos. Esta situação afeta as suas oportunidades de participação no mercado de trabalho e limita a sua progressão numa carreira.

As disparidades de género, em termos de emprego e remuneração, saem caras

O custo total da taxa de emprego mais baixa das mulheres, na União Europeia, foi de 370 mil milhões de euros em 2013, o que equivale a 2,8% do PIB.

O custo de uma taxa de emprego mais baixa para as mulheres é calculado mediante a inclusão dos seus ganhos e contribuições sociais omissos, bem como custos no âmbito das finanças públicas, tais como transferências sociais individuais e benefícios sociais. Em função do nível educacional da mulher, o custo da sua exclusão do mercado de trabalho ao longo da vida profissional está estimado entre 1,2 e 2 milhões de euros (Eurofound, 2016).

Embora existam poucas evidências de um impacto económico direto das disparidades salariais devido ao género, há estudos que demonstram como as desigualdades salariais sofridas pelas mulheres também representam

um custo para toda a sociedade. As disparidades salariais devido ao género mantêm uma forte ligação com a pobreza infantil, a falta de mão de obra qualificada e custos para a economia devido à subutilização das competências das mulheres.

As desigualdades de género no mercado de trabalho têm um efeito negativo no que diz respeito aos rendimentos das mulheres, incluindo os seus ganhos e pensões profissionais. Este facto, por sua vez, tem potencial para prejudicar de forma sistemática a independência económica das mulheres e aumentar o seu risco de pobreza e exclusão social (EIGE, 2016).

Referências

Black, S. E. and Spitz-Oener, A. (2010), «Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work», *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 92, n.º 1, p. 187-194.

Booth A., Burton, J. e Mumford, K. (2003), «The position of women in UK academic economics», *The Economic Journal*, Vol. 110, p. 312-333.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) (2016), «As disparidades de género no emprego: desafios e soluções», Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>.

Sobre o presente estudo

O estudo sobre os benefícios económicos da igualdade de género é único no contexto da União Europeia. É o primeiro deste tipo a utilizar um modelo econométrico robusto para estimar uma ampla gama de benefícios macroeconómicos decorrentes da igualdade de género em várias áreas alargadas, como a educação, a atividade no mercado de trabalho e os salários.

Os resultados globais do estudo mostram que mais igualdade de género daria origem a:

- entre 6,3 milhões e 10,5 milhões de empregos adicionais, em 2050, com cerca de 70% desses postos de trabalho a serem ocupados por mulheres;
- impactos positivos no PIB, aumentando ao longo do tempo;
- um aumento do PIB *per capita* de até praticamente 10%, em 2050.

O estudo utilizou o modelo macroeconómico E3ME para estimar os impactos económicos das melhorias na igualdade de género. O E3ME é um modelo macroeconómico empírico concebido especificamente para a modelização de resultados ao nível da UE e dos Estados-Membros.

Os resultados do estudo sobre os benefícios económicos da igualdade de género na UE incluem nove publicações:

1. Revisão da literatura: provas existentes sobre os benefícios sociais e económicos da igualdade de género e abordagens metodológicas (*Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches*).
2. Visões gerais dos Estados-Membros e da UE (*EU and EU Member State overviews*).
3. Relatório sobre a aplicação empírica do modelo (*Report on the empirical application of the model*).
4. Modo de obtenção das provas apresentadas: documento de informação sobre o quadro e o modelo teóricos (*How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model*).
5. Modo de obtenção das provas apresentadas: ficha informativa sobre o quadro e o modelo teóricos.
6. Impactos económicos da igualdade de género no contexto político da UE: documento de informação.
7. Impactos económicos da igualdade de género: documento informativo.
8. Como a igualdade de género no ensino CTEM conduz ao crescimento económico: documento informativo.
- 9. Como a redução das disparidades de género, existentes na atividade e na remuneração no mercado de trabalho, conduz ao crescimento económico: documento informativo.**

Todas as publicações, resultados pormenorizados do estudo e metodologia podem ser consultados no sítio *web* do EIGE.

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) é o centro de conhecimento da UE no domínio das questões relacionadas com a igualdade de género. O EIGE apoia os decisores políticos e todas as instituições competentes nos seus esforços para tornar a igualdade entre mulheres e homens uma realidade para todos os europeus, fornecendo-lhes competências específicas e dados comparáveis e fiáveis sobre a igualdade de género na Europa.

Mais informações:

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITUÂNIA

Tel. +370 52157444

Correio eletrónico:

eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Serviço das Publicações



ISBN 978-92-9470-125-1
doi:10.2839/860504