



G

TRUNFOS DE UMA
EOGRAFIA ACTIVA

DESENVOLVIMENTO LOCAL,
AMBIENTE,
ORDENAMENTO
E TECNOLOGIA

Norberto Santos
Lúcio Cunha

COORDENAÇÃO

CAPITAL HUMANO E DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL: DIFERENÇAS DE GÉNERO

INTRODUÇÃO

Apesar da importância atribuída ao capital humano cada vez mais tido como o mais importante recurso de desenvolvimento a várias escalas geográficas, pouca atenção tem sido dedicada às diferenças de género na sua formação e aproveitamento.¹ Contudo, de acordo com o Índice Global de Desigualdade de Género 2009,² essas diferenças continuam a existir em detrimento das mulheres, em todos os países do Mundo. Por exemplo, na Europa, considerando-se o índice 1 como equivalente a igualdade de género, a Islândia (o país melhor posicionado) e Portugal apresentam índices de 0,83 e 0,70, respectivamente, enquanto a Albânia (no último lugar) regista um índice de 0,66. Em todos os países, as desigualdades são mais acentuadas no aproveitamento do capital humano e menos acentuadas na sua formação.³

Essas diferenças foram confirmadas a nível regional, entre outros, por Perrons (1995) e Barnes *et al.* (2005) no Reino Unido e por Aufhauser *et al.* (2003) e Zebisch e Sagner (2007) na Áustria. Por sua vez, Buhler (1998) na Suíça, Peral *et al.* (2008) na Espanha e McCall (2008) nos Estados Unidos evidenciaram as consideráveis disparidades territoriais na formação e, principalmente, no aproveitamento do capital humano feminino. Esta comunicação procura confirmar esses resultados no contexto português.

METODOLOGIA

Para verificar se há diferenças de género no capital humano a nível regional, foi escolhida como unidade de análise a NUT III, por ser a base territorial da comunidade intermunicipal, instituída com a finalidade, entre outras, de promover o planeamento e a gestão da estratégia de desenvolvimento económico e social, e, assim, implicitamente, o desenvolvi-

¹ Entende-se por formação do capital humano, os investimentos em educação, qualificação profissional, saúde e cultura. O aproveitamento desses investimentos pode ser avaliado através da participação na actividade económica e na actividade política da população.

² Ver em <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>.

³ Por exemplo, para a Islândia foram registados os valores de 1 e 0,75, respectivamente, no “nível de instrução atingido” e na “participação na actividade económica e oportunidades” enquanto que para a Albânia foram registados os valores de 0,99 e 0,65, respectivamente, nesses mesmos indicadores.

mento do capital humano.⁴ Para confirmar se há disparidades territoriais no capital humano feminino, foi escolhido o concelho como unidade de análise. Partiu-se do pressuposto, que havendo diferenças consideráveis no nível de desenvolvimento entre concelhos urbanos, rurais e rurais dentro das NUT III, devem, também, existir diferenças significativas na formação e aproveitamento do capital humano, incluindo o feminino.

Para a análise a nível das NUT III, foram seleccionados seis indicadores: (i) representativos da formação do capital humano - indivíduos a frequentar o ensino superior/com ensino superior completo no total da população masculina/feminina; (ii) representativos do aproveitamento do capital humano - indivíduos que vivem dos rendimentos do seu trabalho no total da população masculina/feminina com 15 ou mais anos; empresários/directores ou quadros dirigentes do Estado e de empresas/quadros intelectuais e científicos no total da população activa masculina/feminina.

Para a análise a nível concelhio, foi utilizada a análise factorial para identificar os mais relevantes de entre 39 indicadores. Assim, foram escolhidos os indicadores com maiores cargas factoriais no primeiro factor: (i) representativos da formação do capital humano - mulheres com ensino secundário completo/que frequentam o ensino superior/com ensino superior completo no total da população feminina; (ii) representativos do aproveitamento do capital humano - mulheres que vivem do rendimento de seu trabalho no total da população feminina com 15 ou mais anos; mulheres no sector terciário económico/no sector terciário social/empresárias/directoras e quadros dirigentes do Estado e empresas e dirigentes de pequenas empresas/quadros intelectuais e científicos/quadros técnicos intermédios e administrativos intermédios no total da população activa feminina.

Estes indicadores foram utilizados como inputs na análise de clusters, tendo-se partido do pressuposto que se obteriam agrupamentos/clusters de concelhos com diferentes graus de formação e aproveitamento do capital humano feminino. Para a obtenção de clusters, recorreu-se ao método hierárquico de Ward.⁵

É importante referir que este trabalho analisa a situação do capital humano em Portugal a partir de dados do Recenseamento da População de 2001, não tendo sido consideradas as tendências verificadas na última década do século passado, as quais serão objecto de estudo numa etapa futura de investigação.

DIFERENÇAS DE GÉNERO NO CAPITAL HUMANO DAS REGIÕES PORTUGUESAS

Em Portugal Continental as diferenças de género favorecem as mulheres na formação e os homens no aproveitamento do capital humano. Essas diferenças repetem-se em todas as regiões portuguesas.⁶ De facto, a análise dos indicadores revela duas situações: por um lado, há mais pessoas com altos níveis de instrução e qualificação entre a população feminina do que entre a masculina e, por outro, há mais empregados, sobretudo empresários e quadros dirigentes, entre a população masculina do que entre a feminina.

Em todas as regiões, as diferenças de género são mais acentuadas no aproveitamento do que na formação do capital humano. As maiores diferenças entre as proporções de

⁴ Ver Lei nº 45/2008 em <http://dre.pt/pdf1sdip/2008/08/16500/0600506011.pdf>.

⁵ Ver Rencher (2002) e Maroco (2003) para mais informações sobre análise factorial e de clusters.

⁶ Ver quadro no final do texto no Anexo.

homens e mulheres que vivem dos rendimentos do seu trabalho registam-se nas regiões com maior ruralidade, principalmente, no interior do País. Por outro lado, as menores diferenças encontram-se nas áreas metropolitanas de Lisboa (AML) e Porto (AMP) e em regiões com cidades de média dimensão. No caso da participação de empresários na população masculina e feminina, as regiões onde as diferenças em favor dos homens são muito acentuadas, situam-se no Norte e na parte setentrional do Centro, tanto no litoral como no interior, sendo as únicas excepções as regiões do Porto, Cávado (Braga), Ave (Guimarães) e Baixo Mondego (Coimbra). No Centro-Sul e Sul, principalmente, na AML e Algarve, essas diferenças diminuem consideravelmente.

Para além disto, em nenhuma região, os valores das percentagens de quadros dirigentes na população feminina conseguem chegar a 50% dos valores para a população masculina, sendo que em metade das regiões, maioritariamente rurais não chegam a ultrapassar um terço. Por outro lado, os valores para as mulheres aproximam-se mais dos valores para os homens nas regiões metropolitanas de Lisboa e Porto, no Algarve e em algumas das regiões com cidades médias como Braga, Guimarães, Coimbra, Leiria, Viseu e Évora.

As diferenças de género que favorecem as mulheres nos indicadores representativos da educação superior e de altas qualificações são maiores nas regiões menos desenvolvidas, maioritariamente rurais, como é o caso de regiões no Noroeste e interior do País mas, também, em áreas de industrialização/urbanização difusa como o Pinhal Litoral, Oeste, Médio Tejo e Lezíria do Tejo. Nessas regiões, os valores dos indicadores registados para as mulheres correspondem a mais de 40% dos valores para os homens.

As disparidades entre as regiões portuguesas na formação e aproveitamento do capital humano feminino e masculino devem-se ao facto das regiões rurais do interior envelhecido terem uma economia tradicional e pouco diversificada, o que em muito limita as oportunidades de emprego das mulheres, principalmente das mais jovens com níveis elevados de formação. Estas fragilidades de desenvolvimento constituem um factor de repulsão e consequente saída da população feminina à procura de oportunidades de trabalho adequado às suas qualificações, já que as poucas ofertas de emprego são destinadas preferencialmente aos homens. As migrantes dirigem-se, principalmente, para as regiões metropolitanas e, em menor proporção, para as cidades de média dimensão, onde ainda se concentra o emprego qualificado. Isto é comprovado por haver maior propensão para deixar as regiões rurais menos favorecidas entre as mulheres do que entre os homens (Roca e Pimentel, 2003).⁷ Contudo, nos anos noventa do século passado, nessas regiões menos desenvolvidas, registou-se um crescimento muito forte de população com ensino superior e/ou altamente qualificada (Roca e Leitão, 2006), principalmente, devido ao alargamento das funções da administração local (gabinetes técnicos) e às melhorias consideráveis na oferta de equipamentos sociais, o que favoreceu o aumento de oportunidades de emprego em actividades tradicionalmente femininas. Contudo, persistem as disparidades de vencimentos, principalmente das mulheres, entre essas regiões e as mais desenvolvidas, o que contribuiu para a continuação do êxodo da população feminina.

⁷ Aufhauser *et al.* (2003) e Zebisch e Sagner (2007) chegaram a semelhantes resultados em estudos sobre desenvolvimento regional e género na Áustria.

A análise de clusters resultou na identificação de seis grupos de concelhos com diferentes intensidades de formação e aproveitamento do capital humano feminino, como se pode ver no quadro abaixo, que apresenta os valores médios dos 11 indicadores para cada cluster.

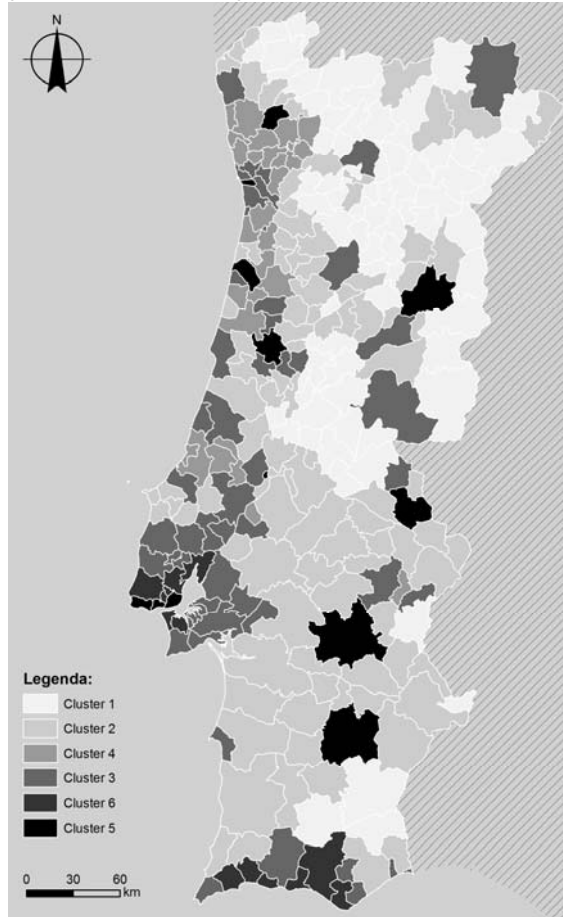
INDICADORES	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6
Mulh. q. vivem do rend. de seu trabalho (%)	22,5	30,2	37,8	40,3	40,7	43,5
Mulh. q. vivem do rend. do s/trabalho no total da pop. q. vive de rend. do seu trabalho (%)	35,7	39,8	43,4	43,7	47,3	45,5
Mulh. c/ ensino secundário c/pleto (%)	3,2	4,7	7,2	4,7	8	10,2
Mulh. q. freq.ntam o ensino superior (%)	2,5	3	3,9	3,1	6,2	4,4
Mulh. c/ ensino superior c/pleto (%)	2,6	3,6	6	3,9	11,4	7,3
Mulh. no sector terciário económico (%)	6,1	9	13,9	9,7	13,9	22,1
Mulh. no sector terciário social (%)	9,3	12	15	9,3	21,1	16,8
Mulh. empresárias (%)	0,1	0,2	0,4	0,5	0,5	0,6
Mulh. directoras e quadros dirigentes do Estado e empresas e dirigentes de peq.nas empresas (%)	0,2	0,3	0,6	0,5	0,9	0,8
Mulh. quadros intelectuais e científicos (%)	1,3	2,1	3,6	2,2	7,3	4,1
Mulh. quadros técnicos intermédios e administrativos intermédios (%)	1,7	2,3	3,6	2,6	5,2	4,7

Foram identificadas, como se pressupunha, diferenças entre concelhos quanto ao capital humano feminino. Os elementos diferenciadores mais fortes são as dicotomias litoral/interior e (r)urbano/rural.

De facto, no mapa dos clusters (ver figura 1) são nítidos dois tipos de gradação - do menor para o maior nível de formação e aproveitamento do capital humano feminino: por um lado, à escala nacional, do interior para o litoral; por outro, à escala regional, no sentido rural-rurbano-urbano, diferenciando internamente as NUT III. O posicionamento dos agrupamentos de concelhos, do mais baixo para o mais alto nível de formação e aproveitamento do capital humano feminino, é o seguinte: clusters 1, 2, 4, 3, 6 e 5. De facto, os dois primeiros clusters incluem à volta de dois terços dos concelhos de Portugal Continental, os quais são, exclusivamente, rurais e estão, maioritariamente, localizados no interior. O cluster 4 abrange concelhos rurais ou rurbanos marcados pela industrialização difusa, reunindo concelhos próximos ou no litoral. Os últimos três clusters são os que apresentam níveis mais elevados de formação e aproveitamento do capital humano feminino, e são, caracteristicamente, urbanos/perirurbanos e litorais, mas, também, incluem concelhos interiores com cidades de média dimensão.

O Cluster 1 compreende 74 concelhos rurais interiores, a maior parte localizados no Norte e Centro. Pertencem, também, a este agrupamento dois concelhos do Baixo Alentejo (Mértola e Almodôvar) e Alcoutim no Algarve interior, bem como os concelhos mais interiores das regiões do Minho-Lima e do Tâmega. Este cluster apresenta todos os indicadores com os valores mais baixos que, na sua maioria, não chegam a atingir metade dos valores para Portugal Continental. Os concelhos caracterizam-se pela sua ruralidade, visível no despovoamento, na forte presença de população feminina envelhecida, pouco instruída e com fraca participação na actividade económica.

Figura 1 – Concelhos segundo o capital humano feminino.



O cluster 2 abrange o maior número de concelhos (99). Também se distingue pelo seu carácter rural. Compreende a grande maioria dos concelhos do Alentejo, incluindo a Lezíria do Tejo bem como a maior parte dos concelhos da região do Dão-Lafões, alguns concelhos de Trás-os-Montes, do Douro e da Beira Interior Norte. Alguns estão localizados no litoral, nomeadamente no Minho-Lima, Baixo Mondego, Pinhal Litoral e parte central da região Oeste, bem como na serra e no sotavento algarvios. Regista os segundos valores mais baixos, com excepção do indicador “mulheres no sector terciário social”. Como no agrupamento anterior, a população feminina é envelhecida e de baixo nível de instrução. A maior relevância do terciário social deve-se ao facto de ser este sector de actividade o maior empregador de mulheres nesses concelhos, principalmente nas áreas da educação, saúde e administração pública.

O cluster 4 compreende 29 concelhos localizados no Noroeste, principalmente nos Vales do Ave e do Tâmega, ou dispersos pelo litoral Centro. Apresenta os terceiros valores mais baixos na maioria dos indicadores, principalmente naqueles relacionados com a formação e qualificação dos recursos humanos, estando, no entanto, melhor posicionado

nos indicadores “mulheres que vivem dos seus rendimentos” “no sector terciário económico” e “empresárias”. Aqui, a maior parte dos concelhos localiza-se em áreas de industrialização difusa, caracterizadas por micro e pequenas empresas, onde o emprego feminino tem um peso considerável, mas onde a agricultura ainda representa um complemento importante para o rendimento dos agregados.

O Cluster 3 reúne 51 concelhos urbanos ou rurbanos, maioritariamente localizados próximo ou no litoral, incluindo: os concelhos mais centrais da AMP; concelhos da parte meridional da AML; alguns concelhos do Vale do Tejo, na área de influência de Lisboa; alguns concelhos com cidades médias (Viana do Castelo, Leiria, Santarém, e Setúbal); alguns concelhos do Baixo Vouga, do Baixo Mondego, do Pinhal Litoral e na parte meridional do Oeste e, concelhos periféricos do Algarve. Pertencem, também, a este cluster a maior parte dos concelhos com cidades médias do interior Norte e Centro (Bragança, Vila Real, Viseu, Covilhã e Castelo Branco). Destaca-se por apresentar os terceiros maiores valores, excepto nos indicadores “mulheres que vivem de rendimentos do seu trabalho” cujo valor é menor do que o valor desse indicador no cluster anterior e “proporção de mulheres a trabalhar no terciário económico” com o segundo maior valor. Esses resultados contrastantes podem ser justificados pelo facto desses concelhos servirem de residência, por um lado, a uma população feminina mais envelhecida e pouco instruída com fraca participação na actividade económica e, por outro, a uma população feminina mais jovem, mais instruída e qualificada que provavelmente migrou para essas áreas periféricas e participa nas deslocações diárias para os núcleos urbanos centrais dessas regiões nos quais se concentra a maioria das actividades do sector terciário económico.

O cluster 6 agrupa apenas 13 concelhos predominantemente urbanos que incluem a maior parte dos concelhos na parte setentrional e dois na parte meridional (Almada e Seixal) da AML bem como concelhos algarvios mais centrais, incluindo Faro. Apresenta o segundo nível mais elevado de formação e aproveitamento do capital humano sendo que em alguns indicadores, nomeadamente “mulheres com ensino secundário completo”, “mulheres que vivem dos rendimentos do seu trabalho”, “empregadas no sector terciário económico” e “empresárias” chegam a ser registados os valores mais elevados entre todos os clusters. Nesses concelhos reside uma população feminina relativamente jovem, com nível de instrução secundário e que encontra emprego no sector terciário económico. No caso da AML, o emprego ainda se concentra na sua parte central, mas tem vindo a aumentar nos próprios concelhos periféricos de residência com o desenvolvimento recente desse sector. No caso do Algarve, a importância do terciário económico como empregador de população feminina deve-se à expansão das actividades relacionadas com o turismo (alojamento e restauração).

O cluster 5 abrange, apenas, 12 concelhos urbanos, incluindo Lisboa e Porto bem como dois concelhos da AML, Oeiras e Cascais. As cidades médias litorais, Braga, Aveiro e Coimbra mas, também, as cidades médias interiores Guarda, Portalegre, Évora e Beja pertencem, também, a este agrupamento. Apresenta o nível mais elevado de capital humano feminino, destacando-se os valores dos indicadores “mulheres com ensino superior completo ou a frequentar”, “dirigentes”, “quadros científicos e intelectuais” e “empregadas no sector terciário social”. Esses resultados confirmam que é ainda nas metrópoles e nas cidades de média dimensão que se concentra o capital humano feminino mais qualificado, pois está aí localizado um grande número de instituições de maior dimensão do sector público que emprega uma boa parte de mulheres com esses perfis profissionais, nomeadamente, na administração central, na educação superior e investigação, na saúde e na cultura.

CONCLUSÃO

Pode-se concluir, a partir das análises a nível regional e local, que há uma subutilização do capital humano feminino, que é mais acentuada nas áreas rurais menos desenvolvidas e nas áreas de industrialização difusa. Esta subutilização contrasta com o nível de instrução e qualificação das mulheres, consideravelmente, mais elevado do que dos homens, nessas mesmas áreas. Assim, urge promover políticas que visem a criação de emprego feminino, particularmente o qualificado, através, por exemplo, de medidas de incentivo ao empreendedorismo, bem como de políticas objectivando uma maior participação das mulheres em cargos de gestão, através, por exemplo, do desenvolvimento de serviços de proximidade de apoio à família uma vez que as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos ainda continuam a sobrecarregar as mulheres. A aplicação dessas medidas pode contribuir para diminuir a saída da população feminina, particularmente a jovem e, conseqüentemente, para atenuar os efeitos do despovoamento e envelhecimento da população que marcam essas regiões.

Outra conclusão é a de que o capital humano feminino qualificado está concentrado nas regiões metropolitanas e nas cidades de média dimensão e suas áreas de influência, onde há maiores oportunidades de emprego no sector terciário, que continua a ser o principal empregador de mão-de-obra feminina qualificada. Contudo, enquanto esse tipo de emprego se concentra maioritariamente nos núcleos urbanos centrais, a maioria das mulheres reside na periferia dessas regiões. Assim, são necessárias medidas que gerem emprego feminino qualificado nas áreas de residência para aliviar os efeitos para a família e a economia das deslocações diárias casa-emprego. Entre essas medidas, estariam incentivos ao empreendedorismo feminino ligado à criação de serviços de proximidade e serviços às empresas.

ANEXO

	Mulh. q. freq.n. o ens. sup. (%)	Hom. q. freq.n. o ens. sup. (%)	Mulh. c/ ens. sup. c/pleto (%)	Hom. c/ ens. sup. c/pleto (%)	Mulh. q. vivem do rend. do seu trabalho (%)	Hom. q. vivem do rend. do seu trabalho (%)	Mulh. quadros científicos e intelectuais (%)	Hom. quadros científicos e intelectuais (%)	Mulh. empresárias (%)	Hom. empresários (%)	Mulh. directoras e quadros dirigentes do Estado e empr., e dirigentes de peq. empr. (%)	Hom. directores e quadros dirigentes do Estado e empr., e dirigentes de peq. empr. (%)
Portugal Continental	4,2	3,5	6,8	5,3	37,6	51,4	4,1	3,1	0,5	0,7	0,7	1,8
Minho-Lima	3,4	2,8	4,4	3,2	29,8	46,6	2,6	2,1	0,2	0,4	0,3	0,9
Cávado	4,1	3,2	5,5	3,9	39,9	52,5	3,6	2,6	0,6	1,0	0,5	1,4
Ave	2,9	2,3	3,8	2,4	43,3	53,6	2,2	1,5	0,7	1,1	0,5	1,3
Grande Porto	4,7	4,2	8,4	6,6	40,6	52,7	5,1	3,9	0,6	0,9	0,9	2,5
Tâmega	2,1	1,4	2,6	1,5	32,7	53,5	1,4	0,9	0,4	0,8	0,3	1,1
Entre Douro e Vouga	3,1	2,4	4,3	2,7	40,8	56,0	2,4	1,5	0,6	1,3	0,5	1,5
Douro	3,7	2,8	4,7	3,3	25,9	47,0	2,8	2,2	0,1	0,2	0,2	0,7
Alto Trás-os-Montes	4,4	3,0	5,0	3,1	25,0	44,1	3,0	2,2	0,1	0,2	0,2	0,6
Baixo Vouga	4,1	3,2	6,1	4,4	39,0	53,5	3,7	2,6	0,3	0,6	0,6	2,0
Baixo Mondego	6,2	5,6	9,0	6,9	37,2	49,7	6,7	5,1	0,4	0,5	0,5	1,4

	Mulh. q. freq.n. o ens. sup. (%)	Hom. q. freq.n. o ens. sup. (%)	Mulh. c/ ens. sup. c/pleto (%)	Hom. c/ ens. sup. c/pleto (%)	Mulh. q. vivem do rend. do seu trabalho (%)	Hom. q. vivem do rend. do seu trabalho (%)	Mulh. quadros científicos e intelectuais (%)	Hom. quadros científicos e intelectuais (%)	Mulh. empresárias (%)	Hom. empresários (%)	Mulh. directoras e quadros dirigentes do Estado e empr., e dirigentes de peq. empr. (%)	Hom. directores e quadros dirigentes do Estado e empr., e dirigentes de peq. empr. (%)
Pinhal Litoral	3,9	3,1	5,5	3,3	38,2	53,4	3,2	1,9	0,3	0,6	0,7	1,9
Pinhal Interior Norte	2,8	2,1	3,2	2,0	30,3	47,0	1,9	1,2	0,2	0,5	0,3	0,9
Dão-Lafões	3,8	3,1	5,3	3,4	30,4	48,3	3,3	2,3	0,2	0,4	0,4	1,1
Pinhal Interior Sul	2,5	2,1	2,6	1,7	24,1	44,1	1,4	1,1	0,2	0,4	0,2	0,6
Serra da Estrela	3,4	2,6	4,4	2,9	29,1	44,0	2,4	1,7	0,2	0,4	0,3	0,8
Beira Interior Norte	4,1	3,2	5,5	3,4	31,2	45,2	3,1	2,2	0,2	0,3	0,2	0,7
Beira Interior Sul	4,0	3,5	5,8	4,2	31,4	45,3	3,6	2,8	0,3	0,4	0,3	1,0
Cova da Beira	3,9	3,1	4,9	3,5	34,9	47,1	3,2	2,4	0,3	0,5	0,3	1,2
Oeste	3,1	2,2	4,8	3,2	36,2	53,0	2,7	1,8	0,4	0,6	0,5	1,5
Médio Tejo	3,9	3,3	5,5	3,7	33,0	49,0	3,2	2,1	0,3	0,6	0,4	1,3
Grande Lisboa	5,3	5,0	11,3	10,3	43,3	52,6	6,5	5,4	0,7	0,9	1,3	3,1
Península de Setúbal	4,5	3,8	7,2	5,4	40,6	51,6	4,3	3,2	0,7	0,9	0,8	1,7
Alentejo Litoral	3,1	1,9	4,0	2,6	32,0	49,4	2,4	1,6	0,1	0,3	0,4	0,8
Alto Alentejo	3,3	2,6	4,4	3,2	30,8	46,0	2,8	2,1	0,3	0,3	0,3	0,8
Alentejo Central	4,0	3,1	5,5	3,9	36,2	50,4	3,8	2,5	0,3	0,5	0,4	1,0
Baixo Alentejo	3,8	2,5	4,7	2,8	28,3	46,5	3,1	1,9	0,2	0,2	0,2	0,6
Lezíria do Tejo	3,5	2,6	5,1	3,6	36,5	51,8	2,8	1,9	0,4	0,6	0,5	1,4
Algarve	3,7	2,6	6,0	4,6	38,8	52,3	3,2	2,1	0,4	0,5	0,6	1,5

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aufhauser, E., Herzog, S., Hinterleitner, V., Oedl-Wieser, T., & Reisinger, E. 2003, *Principles for a Gender-sensitive Regional Development*, Available at: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=3377>
- Barnes, S.-A., Green, A., Orton, M., & Bimrose, J. 2005, 'Redressing gender inequality in employment: the national and sub-regional policy 'fit'', *Local Economy*, no. 20, pp. 154-167.
- Buhler, E. 1998, 'Economy, state or culture? Explanations for the regional variations in gender inequality in Swiss employment', *European Urban and Regional Studies*, vol. 5, no 1, pp. 27-39.
- Maroco, J. 2003, *Análise Estatística - com a Utilização do SPSS*, Edições Sílabo, Lisboa.
- McCall, L. 2008, 'Spatial routes to gender wage (in)equality: regional restructuring and wage differentials by gender and education', *Economic Geography*, no 74, pp. 379-404.
- Peral, F. J., Serrano, M. D., & Casas, F. G. 2008, 'An alternative approach to measuring gender inequality', *Journal of Gender Studies*, no 17, pp. 369-374.
- Perrons, D. 1995, 'Gender inequalities in regional development', *Regional Studies*, no 29, pp. 465-476.
- Rencher, A. C. 2002, *Methods of Multivariate Analysis*, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Roca, M. N. O., & Leitão, N. 2006, 'Sustentabilidade demográfica e desenvolvimento dos concelhos portugueses', *GeoINova*, no 12, pp. 237-253.
- Roca, M. N. O., & Pimentel, D. 2003, 'Causas prováveis das migrações internas em Portugal na década de noventa', *GeoINova*, no 8, pp. 105-129.
- Zebisch, J., & Sagner, A. 2007, *Gender Criteria for Regional Development Programmes Innovation in Regional Development Programmes through Equal Opportunities for Women and Men*, Available at: http://www.genderalp.com/IMG/pdf/26_Salzburg_Regional-Development_budgeting_oct07-proof-eng.pdf.