



*Comité Económico e Social Europeu*

**SOC/586**

**Igualdade de género nos mercados de trabalho europeus**

## **PARECER**

Comité Económico e Social Europeu

**Igualdade de género nos mercados de trabalho europeus  
[parecer exploratório a pedido do Parlamento Europeu]**

Relatora: **Helena De Felipe Lehtonen**

Consulta	Parlamento Europeu, 03/05/2018
Base jurídica	Artigo 29.º, n.º 1, do Regimento
Decisão da plenária	DD/MM/YYYY
Competência	Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	07/11/2018
Adoção em plenária	12/12/2018
Reunião plenária n.º	539
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	151/2/4

## 1. Conclusões e recomendações

- 1.1 Para melhorar a igualdade de género nos mercados de trabalho, o Comité Económico e Social Europeu (CESE) considera necessário elaborar uma **estratégia europeia integrada e ambiciosa** que vise superar os obstáculos sistémicos e estruturais e conduza a políticas, medidas e programas de financiamento da UE adequados para melhorar a igualdade entre mulheres e homens, promovendo, desse modo, uma maior igualdade entre homens e mulheres em termos de independência económica<sup>1</sup>. Tal também constituiria um passo importante na aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.
- 1.2 O presente parecer reitera a necessidade de **continuar a abordar alguns desafios bem definidos**, tais como as disparidades salariais entre homens e mulheres e a conciliação da vida profissional e familiar, e sobre os quais o CESE já emitiu pareceres<sup>2</sup>.
- 1.3 O CESE considera que são necessários esforços suplementares para eliminar as disparidades salariais persistentes entre homens e mulheres. Apoia plenamente os objetivos da Coligação Internacional para a Igualdade Salarial<sup>3</sup> de trabalhar no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres até 2030. Lamenta a baixa taxa de aplicação da Recomendação da Comissão Europeia relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, de 2014, e insta os Estados-Membros e a UE a tomarem as medidas adequadas para acelerar a sua aplicação.
- 1.4 O CESE recorda que a transparência das remunerações ocupa um lugar importante na luta contra as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>4</sup>. Recomenda sistemas de remuneração neutros do ponto de vista do género como forma de promover uma abordagem imparcial em relação à remuneração e ao recrutamento.
- 1.5 O CESE concorda com a necessidade de reforçar as medidas para reduzir a segregação horizontal de género na educação, na formação e no mercado de trabalho<sup>5</sup>. Devem ser levadas a cabo campanhas de sensibilização e outras medidas destinadas a combater os estereótipos e a segregação de género no ensino, na formação e nas opções de carreira, tirando o máximo partido das novas tecnologias. A melhoria das condições salariais e laborais nos setores em que predominam as mulheres poderia levar mais homens a procurar estas profissões.
- 1.6 Devem ser dedicados mais esforços à integração no mercado de trabalho e à emancipação das mulheres pertencentes a grupos vulneráveis, tendo em conta uma abordagem intersetorial<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> [«Report on equality between women and men in the EU»](#) [Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE], Comissão Europeia, 2018.

<sup>2</sup> Pareceres do CESE – [Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores](#) (JO C 129 de 11.4.2018, p. 44) e [Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres](#) (JO C 262 de 25.7.2018, p. 101).

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>.

<sup>4</sup> Parecer do CESE – [Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores](#).

<sup>5</sup> Em conformidade com as conclusões do Conselho, de 7 de dezembro de 2017, sobre as medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego. <http://www.consilium.europa.eu/media/31957/07-08-epsco-provisional-agenda.pdf>.

<sup>6</sup> Ver, por exemplo, o Parecer do CESE – [A situação das mulheres com deficiência](#) (ainda não publicado no Jornal Oficial).

- 1.7 O CESE aprecia os esforços envidados pela Comissão para garantir um acompanhamento mais atento dos serviços de acolhimento de crianças e de prestação de cuidados de longa duração no âmbito do Semestre Europeu. Esta deve continuar a ser uma prioridade a médio e a longo prazo. O CESE defende que se proceda a uma reflexão renovada com os Estados-Membros sobre os objetivos de Barcelona relativos às estruturas de acolhimento de crianças<sup>7</sup>, acordados em 2002, com vista a torná-los mais ambiciosos e alargar a abordagem da assistência a outros dependentes.
- 1.8 O CESE insta o Parlamento e o Conselho a introduzirem **indicadores novos e adequados** nos futuros fundos estruturais europeus, a fim de acompanhar melhor a contribuição financeira da UE para os vários serviços de prestação de cuidados e a igualdade de género.
- 1.9 O CESE acolhe com satisfação a proposta do FSE+ no âmbito do Quadro Financeiro Plurianual para o período de 2021-2027<sup>8</sup>, que visa apoiar a igualdade entre homens e mulheres e promover a participação das mulheres no mercado de trabalho através de medidas destinadas a melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e o acesso a estruturas de acolhimento de crianças e a outros serviços de prestação de cuidados. Contudo, também é de opinião que a afetação dos fundos da UE deve ser mais sensível às questões de género e que a igualdade de género deve constituir um objetivo independente, em vez de se fundirem os objetivos de igualdade de género e de luta contra a discriminação e o racismo sob a égide de um objetivo único.
- 1.10 O CESE congratula-se igualmente com o Programa InvestEU para 2021-2027, que apoia investimentos em infraestruturas sociais. O CESE insta o Parlamento e o Conselho a apoiarem firmemente esta nova oportunidade para desencadear os investimentos necessários em estruturas de acolhimento de crianças (incluindo acolhimento extraescolar).
- 1.11 O empreendedorismo feminino está a ficar para trás e deve ser promovido para explorar o enorme potencial da economia digital e da inovação tecnológica. O acesso ao financiamento tem de ser melhorado e as transições entre estatutos profissionais têm de ser facilitadas.

## 2. Contexto e desafios

- 2.1 O presente parecer do CESE foi elaborado em resposta a um pedido do Parlamento Europeu de elaboração de um parecer exploratório sobre a igualdade de género nos mercados de trabalho europeus. A pedido do Parlamento, o presente parecer analisa o impacto das medidas delineadas na Recomendação da Comissão relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres<sup>9</sup>, e a necessidade de tomar medidas suplementares para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.
- 2.2 O artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, bem como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, reconhecem que o direito à igualdade entre homens e mulheres

---

<sup>7</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-08-592\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-592_en.htm).

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation_en.pdf).

<sup>9</sup> [2014/124/UE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A2014%2F124%2FUE).

é um dos valores fundamentais da União e, como tal, representa uma tarefa importante. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais consagra a igualdade de género e o direito a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual como um dos 20 princípios fundamentais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social.

- 2.3 A União Europeia e os Estados-Membros têm vindo a promover a igualdade de género no mercado de trabalho através de uma combinação de instrumentos legislativos e não legislativos, recomendações, orientações políticas e apoio financeiro. No seu Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019, a Comissão Europeia confirmou as prioridades a respeitar: igualdade entre os géneros em termos de independência económica, igualdade de remuneração por trabalho de igual valor e igualdade no processo de tomada de decisões; dignidade, integridade e fim da violência baseada no género e igualdade entre homens e mulheres fora da UE<sup>10</sup>.
- 2.4 Em 2017, a taxa de emprego das mulheres continuou a aumentar a um ritmo lento mas constante, a par da dos homens, tendo alcançado o valor mais alto de sempre, de 66,5%, contra 78,1% para os homens<sup>11</sup>. Todavia, a disparidade da taxa de emprego entre homens e mulheres – na ordem dos 11,5 pontos percentuais – permaneceu inalterada desde 2013. Além disso, é pouco provável que seja alcançado o objetivo da UE de alcançar uma taxa de emprego de 75% para homens e mulheres até 2020. A pontuação de acordo com o Índice de Igualdade de Género aumentou de 62 pontos em 2005 para 65 pontos em 2012, mas apenas para 66,2 pontos em 2015, em parte devido à crise. Em vários Estados-Membros, as medidas destinadas a combater a crise não tiveram devidamente em conta o impacto negativo na igualdade de género<sup>12</sup>.
- 2.5 Apesar dos progressos gerais realizados no domínio da igualdade de género nos mercados de trabalho europeus, as desigualdades entre mulheres e homens persistem. A segregação horizontal e vertical é um fator importante que contribui para as disparidades «não ajustadas» entre homens e mulheres em termos de remuneração horária bruta, que é atualmente de cerca de 16%<sup>13</sup>. As disparidades são agravadas pela predominância de mulheres em empregos a tempo parcial e em setores com remunerações mais baixas, assim como pela elevada percentagem de mulheres que gozam de regimes de licença parental, o que resulta em interrupções na carreira, numa menor progressão na carreira e numa menor acumulação de direitos a pensões.
- 2.6 Atualmente, a disparidade de género no emprego representa uma perda económica e social importante para a UE, estimada em 370 mil milhões de euros por ano<sup>14</sup>. Face ao desafio demográfico e à diminuição da população em idade ativa, é necessário que a Europa explore

---

10 Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019, Comissão Europeia, 2015 ([https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf)).

11 Eurostat, 2018. As mulheres representam 18% dos trabalhadores em termos de equivalentes a tempo inteiro, mas com diferenças substanciais entre países.

12 Ver, por exemplo, a [Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de março de 2013, sobre o impacto da crise económica na igualdade de géneros e nos direitos da mulher](#).

13 «Report on equality between women and men in the EU» [Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE]. Comissão Europeia, 2018: O indicador salarial «não ajustado» é a diferença bruta entre os rendimentos dos homens e das mulheres. O indicador «ajustado» tem em consideração características e fatores médios como as diferenças ao nível da formação, a experiência, os setores, os cargos, o número de horas trabalhadas, o estatuto de parentalidade, etc.

14 Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/gender-employment-gap-costs-europe-eu370-billion-per-year>.

plenamente o potencial do mercado de trabalho de todas as mulheres, tendo em conta a intersecção entre raça, origem étnica, classe social, idade, orientação sexual, nacionalidade, religião, sexo, deficiência, estatuto de refugiado ou migrante, que pode constituir um obstáculo específico à sua participação no mercado de trabalho.

- 2.7 Enquanto as mulheres tendem a ter predominantemente empregos menos bem remunerados e menos qualificados em setores como os cuidados de saúde, a assistência social, a educação, a administração pública e o setor retalhista, os homens estão mais representados na engenharia, na construção e nos transportes. A escassez de homens em profissões nos domínios da educação, saúde e assistência social (ESA) está a aumentar, sendo agravada pela falta de exemplos a seguir e, frequentemente, por condições de trabalho e de remuneração menos atrativas. O mesmo se aplica às mulheres, que estão sub-representadas nas profissões das ciências, da tecnologia, da engenharia e da matemática (CTEM)<sup>15</sup>. Em 2016, apenas 17% dos especialistas em tecnologias de informação e comunicação (TIC) na UE eram mulheres<sup>16</sup>.
- 2.8 Embora a nova legislação da UE esteja a ser debatida no Conselho da UE (Diretiva da conciliação da vida profissional e familiar, as mulheres continuam a ser vítimas de «penalização pela maternidade» no local de trabalho, incluindo durante a gravidez e após o parto, que continua a ser um problema em muitos Estados-Membros. As disparidades no emprego são particularmente acentuadas no caso das mães e das mulheres com responsabilidades de prestação de cuidados<sup>17</sup>. Em 2016, mais de 19% das mulheres inativas eram-no por terem de cuidar de crianças ou de adultos. Em média, a taxa de emprego das mulheres com um filho menor de seis anos é cerca de 9% mais baixa do que a das mulheres sem filhos, uma diferença que, em alguns países, chega aos 30%.
- 2.9 CESE está extremamente preocupado com o grau de assédio sexual a que as mulheres estão sujeitas no local de trabalho e com a generalização do assédio cibernético contra as mulheres<sup>18</sup>. Recorda a necessidade de uma melhor aplicação da Diretiva 2006/54/CE, que proíbe o assédio e a discriminação no local de trabalho<sup>19</sup>.
- 2.10 O CESE apela igualmente para a adoção de medidas gerais e específicas dirigidas às mulheres pertencentes a grupos vulneráveis, que amiúde enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Sublinha a necessidade de uma abordagem intersetorial, a fim de aumentar

---

15 <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>: a eliminação das disparidades de género nas disciplinas CTEM contribuiria para aumentar o PIB *per capita* da UE entre 2,2% e 3,0% e para criar entre 850 000 e 1 200 000 postos de trabalho na UE até 2050.

16 [Nota de investigação intitulada «Women and men in ICT: a chance for better work-life balance» \[Mulheres e homens no domínio das TIC: oportunidade para uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar\], EIGE, 2018.](#)

17 «[Report on equality between women and men in the EU](#)» [Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE], Comissão Europeia, 2018, e [Painel de Indicadores Sociais](#).

18 Agência dos Direitos Fundamentais (FRA): Violência contra as mulheres: um inquérito à escala da União Europeia – Principais resultados, [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.p](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.p).

19 Pareceres do CESE – [Direitos dos grupos vulneráveis no local de trabalho \(JO C 351 de 15.11.2012, p. 12\)](#), [Integração das mulheres migrantes no mercado de trabalho \(JO C 242 de 23.7.2015, p. 9\)](#) e [A situação das mulheres com deficiência](#) (ainda não publicado no Jornal Oficial).

as oportunidades do mercado de trabalho para as mulheres sujeitas a múltiplas formas de discriminação<sup>20</sup>.

- 2.11 O empreendedorismo feminino ainda está subdesenvolvido. As mulheres representam 52% da população europeia total, mas apenas 34,4% dos trabalhadores por conta própria na UE e 30% dos empresários em início de atividade. As mulheres que trabalham por conta própria estão numa situação financeira menos favorável do que a dos homens que trabalham por conta própria. 76,3% das mulheres que trabalham por conta própria na UE28 não têm trabalhadores ao seu serviço, contra 69% dos homens. Assim, os homens são mais frequentemente proprietários de empresas com trabalhadores, ao passo que as mulheres são geralmente trabalhadoras por conta própria sem trabalhadores ao seu serviço, com um risco mais elevado de terem baixos rendimentos. O potencial de criatividade e empreendedorismo das mulheres é uma fonte subexplorada de crescimento económico e emprego que tem de ser mais desenvolvida para criar empresas bem-sucedidas<sup>21</sup>.
- 2.12 O trabalho a tempo parcial pode ser um instrumento valioso para melhorar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos homens e das mulheres. No entanto, as mulheres trabalham a tempo parcial mais frequentemente do que os homens (representando mais de 70% dos trabalhadores a tempo parcial), tendo sido documentado um aumento dos postos de trabalho menos remunerados (vendas a retalho, limpeza e auxílio). Os níveis de trabalho a tempo parcial involuntário tanto no caso das mulheres como dos homens continuam a suscitar preocupação. O objetivo da UE de alcançar uma taxa de emprego de 75% até 2020 só poderá ser conseguido através de uma estratégia integrada, composta por uma combinação coerente de políticas e de medidas destinadas a promover a participação no mercado de trabalho e empregos de qualidade, a assegurar a igualdade de tratamento no emprego e a incentivar uma partilha mais equilibrada das responsabilidades de prestação de cuidados entre progenitores e cuidadores de outros familiares dependentes.
3. **Áreas para novas ações que visam a igualdade de género nos mercados de trabalho europeus**
- 3.1 **Abordar a transparência salarial para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres**
- 3.1.1 A disparidade salarial entre homens e mulheres é um dos obstáculos mais persistentes à igualdade de género nos mercados de trabalho e na sociedade e ao crescimento económico. O CESE apoia plenamente a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (EPIC), uma iniciativa mundial liderada pela OIT, a ONU Mulheres e a OCDE, reunindo governos, empregadores, sindicatos e a sociedade civil com o objetivo de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres no horizonte 2030. O CESE insta a UE a redobrar de esforços para assegurar a eliminação dessas disparidades na UE até 2030.

---

<sup>20</sup> Por exemplo, só 18,8% das mulheres com deficiência estão empregadas na UE, de acordo com o Índice de Igualdade de Género de 2015 do EIGE.

<sup>21</sup> [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en).

- 3.1.2 O CESE reitera as suas recomendações relativas ao Plano de Ação da UE para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>22</sup>. O CESE reconhece igualmente que a reformulação da Diretiva Igualdade de Tratamento (2006/54/CE)<sup>23</sup> e a Recomendação 2014/124/UE da Comissão aos Estados-Membros relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres foram determinantes para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres e continuam a ser válidas. Todavia, são necessários mais esforços<sup>24</sup>. O Relatório da Comissão, de 2013, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE<sup>25</sup> concluiu que a aplicação prática das disposições respeitantes à igualdade de remuneração nos Estados-Membros é uma das áreas mais problemáticas da diretiva.
- 3.1.3 A EPIC declarou que a falta de transparência salarial desempenha um papel significativo nas disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, pelo que o reforço da transparência nesse domínio pode contribuir para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>26</sup>. A transparência salarial ocupa um lugar importante no combate à eventual discriminação salarial. O CESE está preocupado com a baixa taxa de aplicação da Recomendação da Comissão relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, de 2014. Embora muitos Estados-Membros disponham de algumas medidas destinadas a aumentar a transparência salarial, num terço dos Estados-Membros estas medidas simplesmente não existem. O CESE apela aos Estados-Membros para que intensifiquem a aplicação da recomendação em causa, por exemplo, prevendo, a possibilidade de os indivíduos solicitarem informações sobre os níveis de remuneração ou a possibilidade de os empregadores em empresas, de dimensão a definir, prestarem informação sobre remunerações ou realizarem auditorias salariais, uma vez que tal promoveria uma abordagem equitativa do recrutamento e da remuneração. A necessidade de respeitar plenamente a privacidade dos (dados dos) empregados e as relações profissionais gerais deve igualmente ser tida em conta.
- 3.1.4 A fim de aplicar o princípio da igualdade salarial e combater as disparidades salariais entre homens e mulheres são necessárias sinergias mais eficazes entre as diferentes medidas disponíveis. Entre essas sinergias, são fortemente encorajados os sistemas de remuneração neutros do ponto de vista do género, uma vez que promovem uma abordagem imparcial em relação à remuneração e ao recrutamento.
- 3.1.5 Os parceiros sociais são os mais bem posicionados para reavaliar o valor das competências e das profissões. O diálogo social e a negociação coletiva são determinantes para alcançar este objetivo e para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.
- 3.1.6 A nível europeu, as disparidades salariais são igualmente abordadas através do Semestre Europeu. Em 2017, as disparidades salariais entre homens e mulheres foram destacadas nos relatórios por

---

22 Parecer do CESE – [Plano de ação da UE para 2017-2019 – Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres \(JO C 262 de 25.7.2018, p. 101\)](#).

23 [Diretiva 2006/54/CE](#).

24 [Recomendação 2014/124/UE da Comissão relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres](#).

25 [COM\(2013\) 861 final](#).

26 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_574730.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_574730.pdf)



país de nove Estados-Membros. Foram dirigidas a 12 Estados-Membros recomendações específicas por país centradas no investimento em estruturas de acolhimento de crianças e desincentivos fiscais, bem como noutras medidas relacionadas com as disparidades salariais entre homens e mulheres.

3.1.7 Importa prestar especial atenção à sensibilização para os preconceitos inconscientes e para o aprofundamento das disparidades salariais no recrutamento e na promoção. O apoio das organizações empresariais, aliado à cooperação entre parceiros sociais, autoridades e organismos defensores da igualdade para encontrar soluções adequadas, é igualmente importante para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres.

### 3.2 Educação, segregação e estereótipos

3.2.1 A segregação horizontal persistente na educação, formação e no mercado de trabalho, motivada por estereótipos e obstáculos no mercado de trabalho, **deve ser abordada** desde a primeira infância. Há uma forte ligação entre tal segregação e as disparidades salariais entre homens e mulheres. A tendência para subvalorizar determinadas profissões, nomeadamente em posições de liderança, deve ser salientada de forma mais clara. A melhoria das condições salariais e laborais nos setores em que predominam as mulheres poderá funcionar como incentivo para atrair mais homens para tais profissões, também ajudando desse modo a enfrentar a questão da segregação profissional entre homens e mulheres.

3.2.2 Apesar do desempenho superior das mulheres na educação, estas enfrentam inúmeros obstáculos se pretenderem seguir carreiras em determinados setores dominados pelos homens, como as TIC. Mesmo que algumas raparigas optem por uma formação nas disciplinas CTEM, posteriormente apenas 10% das mulheres seguem carreira nestas áreas<sup>27</sup>. Esta situação exige que se dê maior ênfase ao combate à segregação e aos estereótipos na educação e a uma melhor promoção deste setor entre as mulheres.

3.2.3 A escassez de homens no setor da educação, saúde e assistência social (ESA) está a assumir proporções preocupantes. O CESE apela para a realização de campanhas de sensibilização e para a promoção de modelos a seguir, tanto a nível da UE como a nível nacional, para promover as profissões nos domínios das TIC e das CTEM entre as mulheres e nos domínios da ESA entre os homens.

### 3.3 Serviços de prestação de cuidados para melhorar a conciliação entre a vida profissional e familiar

3.3.1 A combinação do trabalho com a vida privada e familiar é um dos maiores desafios para os pais e as outras pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados. As mulheres são afetadas de forma desproporcionada, uma vez que, geralmente, são responsáveis por cuidar de familiares dependentes. A conciliação da vida profissional e familiar é particularmente desafiante para os agregados familiares monoparentais e as pessoas pertencentes a grupos vulneráveis. O CESE

---

<sup>27</sup>

EIGE: <http://eurogender.eige.europa.eu/events/women-and-men-ict-chance-better-work-life-balance#resources>.

acolheu com agrado a iniciativa da Comissão de aumentar a participação dos progenitores no mercado de trabalho e ajudá-los a conciliar melhor a vida profissional com a familiar<sup>28</sup>.

3.3.2 A partilha das responsabilidades parentais e de outras responsabilidades de prestação de cuidados é um objetivo importante para alcançar a igualdade de participação no mercado de trabalho<sup>29</sup>. O gozo da licença de paternidade e parental pelo pai é geralmente baixo, sendo que os homens geralmente apenas usufruem da mesma quando esta é remunerada. É essencial tomar medidas que incentivem os homens a envolverem-se mais na vida familiar, tendo simultaneamente em consideração os possíveis custos e esforços organizacionais que pressupõem para as empresas, sobretudo as pequenas e médias empresas<sup>30</sup>.

3.3.3 Uma vez que as responsabilidades de prestação de cuidados são um dos principais motivos que justificam a baixa participação das mulheres no mercado de trabalho, os objetivos de Barcelona são fundamentais, não tendo, contudo, sido suficientemente alcançados<sup>31</sup>. Os dados indicam uma correlação positiva entre a existência de estruturas de acolhimento de crianças e a taxa de emprego das mulheres. O CESE lamenta que, mais de 15 anos após a sua adoção, um número tão reduzido de países tenha alcançado os objetivos de Barcelona. Apela para uma eventual revisão com o objetivo de definir objetivos mais ambiciosos a título de incentivo à promoção da igualdade de género.

A razoabilidade dos preços e a acessibilidade dos serviços de acolhimento de crianças e de outros serviços de prestação de cuidados continuam a constituir um desafio, sobretudo para as famílias com baixos rendimentos. Por conseguinte, é importante uma boa combinação de estruturas públicas e privadas de qualidade de acolhimento de crianças. Além disso, o horário de funcionamento das estruturas de acolhimento de crianças continua a constituir um verdadeiro obstáculo para os progenitores que exercem uma atividade profissional.

3.3.4 O CESE chama igualmente a atenção para a necessidade de estruturas de acolhimento extraescolar de crianças para os pais que trabalham. Estas estruturas deveriam estar disponíveis nos países em que o dia escolar termina cedo e em que os pais tendem a optar por trabalho a tempo parcial para colmatar esta lacuna. São necessários mais dados que permitam compreender a dimensão e as consequências deste problema estrutural relacionado com a igualdade de género no mercado de trabalho.

---

28 Princípio 9: «Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar».

29 Parecer do CESE – Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2017-02275-00-04-ac-tra-pt.docx>) (JO C 129 de 11.4.2018, p. 44).

30 *Ibidem*.

31 [«Relatório sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa \(os «objetivos de Barcelona»\)», COM\(2018\) 273](#). O objetivo de 33% de crianças na UE com menos de três anos foi alcançado em 12 Estados-Membros. Em 16 Estados-Membros, menos de 33% das crianças têm acesso a serviços de acolhimento, e dez Estados-Membros possuem menos de 25% de crianças com menos de três anos a frequentar estes serviços. O objetivo de Barcelona ainda não foi alcançado para crianças entre os três anos e a idade de escolaridade obrigatória. Em 2016, 86,3% das crianças frequentavam estruturas formais de acolhimento de crianças ou o ensino pré-escolar, com diferenças notórias entre Estados-Membros.

3.3.5 O crescimento do setor da prestação de cuidados, que tem um potencial significativo de emprego ainda por explorar, requer especial atenção devido à persistência da segregação de género e, em muitos casos, às más condições de trabalho e às baixas remunerações. Tal como já foi solicitado pelo CESE, é necessário recolher dados suficientes sobre os diferentes aspetos dos sistemas e preferências de prestação de cuidados remunerados na Europa. Tal deve incluir os serviços de cuidados ao domicílio, em rápida expansão, e o caso específico dos cuidadores profissionais residentes<sup>32</sup>, muitos dos quais em situação de mobilidade intra-UE ou migrantes provenientes de países terceiros, que referem estarem sujeitos a más condições de trabalho e de remuneração. O CESE apela à Comissão Europeia para que adote uma estratégia integrada para o setor da prestação de cuidados.

3.3.6 O CESE aprecia os esforços envidados pela Comissão para garantir um acompanhamento mais atento das estruturas de acolhimento de crianças e dos serviços de prestação de cuidados de longa duração no âmbito do Semestre Europeu e das recomendações específicas por país dirigidas aos Estados-Membros.

#### 3.4 Financiamento da igualdade de género: o quadro financeiro plurianual

3.4.1 O CESE acolhe com satisfação a proposta do FSE+ no âmbito do Quadro Financeiro Plurianual para o período de 2021-2027<sup>33</sup>, que visa apoiar a igualdade entre homens e mulheres, a igualdade de oportunidades e a não discriminação, e promover a participação das mulheres no mercado de trabalho através de medidas destinadas a melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e o acesso a estruturas de acolhimento de crianças. O CESE encoraja as instituições da UE e os Estados-Membros a aplicarem a sua recomendação de que o FSE+ apoie a igualdade entre homens e mulheres<sup>34</sup>.

3.4.2 O CESE é de opinião que a afetação dos fundos da UE deve ser mais sensível às questões de género. Além disso, receia que a fusão dos objetivos de igualdade de género e de luta contra a discriminação e o racismo sob a égide de um objetivo único comprometa a sua visibilidade e a clareza dos montantes averbados a cada objetivo individual. Há que refletir sobre a melhor forma de abordar esta questão.

3.4.3 O CESE salienta a necessidade de investimentos em serviços e estruturas de prestação de cuidados de elevada qualidade, economicamente razoáveis e acessíveis para todos. A proposta da Comissão relativa ao FSE+ constitui um passo no sentido certo, através de um maior investimento nos serviços de acolhimento de crianças. Este financiamento deve continuar a ser promovido, com base em boas práticas a compilar pela Comissão.

---

32 Parecer do CESE – Direitos dos cuidadores profissionais residentes (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2016-00941-00-00-ac-tra-pt.docx>) (JO C 487 de 28.12.2016, p. 7).

33 [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation_en.pdf).

34 Ver o Parecer do CESE – [Fundo Social Europeu+](#) (ainda não publicado no Jornal Oficial).

3.4.4 O CESE congratula-se igualmente com o Programa InvestEU no âmbito do Quadro Financeiro Plurianual para o período de 2021-2027 e com a sua prioridade de impulsionar os investimentos em infraestruturas sociais, que pode ter um impacto positivo na igualdade de género.

3.4.5 O CESE manifesta-se preocupado por não existir atualmente uma avaliação da forma como os fundos da UE foram utilizados pelos Estados-Membros para apoiar a prestação de serviços de cuidados. Tal deve ser abordado nos próximos programas de financiamento, através da introdução de indicadores adequados para os Estados-Membros nos futuros fundos estruturais, incluindo o FSE+, a fim de acompanhar melhor a contribuição financeira da UE para os vários serviços de prestação de cuidados e a igualdade de género.

### 3.5 **Sistemas fiscais e de prestações sociais**

3.5.1 Os dados disponíveis indicam que as mulheres enfrentam frequentemente fortes desincentivos económicos quando ingressam no mercado de trabalho ou quando pretendem trabalhar mais: o modo como os sistemas de benefícios fiscais estão configurados pode ser um dissuasor para as pessoas que auferem o segundo rendimento da família, na maior parte dos casos, as mulheres. As consequências diretas desta situação é o montante reduzido ou nulo das contribuições pagas para os sistemas de pensões, que resulta posteriormente em baixos rendimentos de pensões e até mesmo em pobreza.

3.5.2 O Semestre Europeu já sublinhou a necessidade de adaptar os sistemas de benefícios fiscais de modo a prevenir os fortes desincentivos às pessoas que auferem o segundo rendimento da família e que desejem aceitar um emprego ou trabalhar mais. Será necessário um acompanhamento atento da evolução desta situação nos Estados-Membros.

### 3.6 **Empreendedorismo feminino**

3.6.1 O empreendedorismo pode ser uma oportunidade para a independência económica das mulheres, proporcionando empregos de qualidade e carreiras de sucesso, tirando as mulheres de situações de pobreza e exclusão social e contribuindo para uma representação de género mais equilibrada na tomada de decisões. O empreendedorismo feminino deve ser apoiado através da melhoria do acesso e da qualidade das medidas de proteção social<sup>35</sup> e da integração da educação para o empreendedorismo no ensino e na formação.

3.6.2 No que se refere ao trabalho por conta própria, as mulheres são mais frequentemente trabalhadoras por conta própria, enfrentando um risco mais elevado de pobreza no trabalho, ao passo que mais homens são proprietários de empresas com trabalhadores. As mulheres enfrentam igualmente mais obstáculos estruturais no que diz respeito ao acesso ao financiamento, a estereótipos e a falta de confiança. Estes obstáculos têm de ser eliminados. A orientação de investidores providenciais e novas formas de financiamento podem ser úteis para ultrapassar os

---

<sup>35</sup> Parecer do CESE – Acesso à proteção social (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2018-02514-00-01-ac-tra-pt.docx>) (JO C 173 de 31.5.2017, p. 45).

obstáculos. As redes existentes no âmbito das organizações empresariais devem ser promovidas e divulgadas de forma mais ativa<sup>36</sup>.

### 3.7 Economia digital

- 3.7.1 As mudanças no mercado de trabalho devido à globalização, à evolução tecnológica e às alterações demográficas criam novas perspetivas para os trabalhadores e para os empregadores. Os setores emergentes e em crescimento (por exemplo, TIC, economia verde, indústria 4.0, comércio eletrónico) podem oferecer às mulheres muitas oportunidades de empregos bem remunerados. O CESE salientou igualmente o problema de o fosso digital entre homens e mulheres colocar uma série de desafios que é necessário abordar. Formulou igualmente recomendações para corrigir os desequilíbrios nos sistemas de ensino e no mercado de trabalho<sup>37</sup>.
- 3.7.2 Para garantir que tanto as mulheres como os homens podem atuar com confiança na economia digital, é necessária uma maior clareza de estatuto a nível nacional em matéria de direitos, direitos de segurança social e obrigações, tanto em contratos de trabalho como em contratos entre empresas. O ensino e a formação devem estar no centro das estratégias de promoção das TIC, das CTEM e das carreiras verdes para as mulheres, devendo a perspetiva de género ser integrada na Estratégia para o Mercado Único Digital.

### 3.8 Maior cooperação entre todos os intervenientes

- 3.8.1 O papel dos parceiros sociais na negociação de convenções coletivas é uma importante forma de combater as dimensões múltiplas da igualdade de género e da igualdade de remuneração nos mercados de trabalho europeus. A nível da UE, os parceiros sociais adotaram, em 2005, um quadro de ações para a igualdade de género, seguido de ações comuns a nível nacional<sup>38</sup> destinadas a abordar os papéis de género, a promover a participação das mulheres na tomada de decisões, a apoiar a conciliação entre a vida profissional e familiar e a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres. Em 2008, reviram o seu acordo-quadro sobre a licença parental de 1996 (Diretiva 2008/18/CE) e, em 2012, desenvolveram um conjunto de ferramentas para reforçar a igualdade entre homens e mulheres na prática<sup>39</sup>.
- 3.8.2 As organizações da sociedade civil podem igualmente contribuir de forma útil para promover a igualdade de género no mercado de trabalho, em particular no que se refere aos grupos vulneráveis.
- 3.8.3 O CESE apela para a adoção de uma estratégia renovada e ambiciosa a nível da UE no sentido de alcançar a igualdade de género nos mercados de trabalho europeus, a enquadrar de forma coerente no âmbito de qualquer futura estratégia europeia para o emprego, do Pilar Europeu dos Direitos

---

36 [https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en).

37 Parecer do CESE – [Fosso digital entre homens e mulheres](#) (ainda não publicado no Jornal Oficial).

38 [https://ueapme.com/IMG/pdf/Final\\_Evaluation\\_Report\\_Framework\\_of\\_Actions\\_on\\_gender\\_equality\\_2009\\_EN.pdf](https://ueapme.com/IMG/pdf/Final_Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN.pdf).

39 <http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/>.

Sociais e da dimensão europeia da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

Bruxelas, 12 de dezembro de 2018

Luca Jahier  
Presidente do Comité Económico e Social Europeu

---