

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

P8_TA(2016)0338

Criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional

Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de setembro de 2016, sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (2016/2017(INI))

(2018/C 204/09)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia,
- Tendo em conta o artigo 6.º, alínea a), os artigos 8.º e 10.º, o artigo 153, n.ºs 1 e 2, e o artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,
- Tendo em conta os artigos 7.º, 9.º, 23.º, 24.º e 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- Tendo em conta a Carta Social Europeia de 3 de maio de 1996, nomeadamente a parte I e a parte II, bem como os artigos 2.º, 4.º, 16.º e 27.º, sobre o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e ao tratamento equitativo,
- Tendo em conta a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho ⁽¹⁾ (Diretiva relativa à licença de maternidade),
- Tendo em conta a proposta, apresentada pela Comissão, de uma Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva relativa à licença de maternidade (COM(2008)0637),
- Tendo em conta a sua posição aprovada em primeira leitura, em 20 de outubro de 2010, com vista à adoção da Diretiva 2011/.../UE do Parlamento Europeu e do Conselho, que altera a Diretiva 92/85/CEE do Conselho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho e de medidas destinadas a ajudar os trabalhadores a conciliar a vida profissional e a vida familiar ⁽²⁾, na qual solicita, entre outros elementos, um período de licença de paternidade de duas semanas,
- Tendo em conta a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE ⁽³⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 2013/62/UE do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, que altera a Diretiva 2010/18/UE que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, na sequência da alteração do estatuto de Maiote perante a União Europeia ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho ⁽⁵⁾,

⁽¹⁾ JO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁽²⁾ JO C 70 E de 8.3.2012, p. 163.

⁽³⁾ JO L 68 de 18.3.2010, p. 13.

⁽⁴⁾ JO L 353 de 28.12.2013, p. 7.

⁽⁵⁾ JO L 180 de 15.7.2010, p. 1.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- Tendo em conta a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho ⁽²⁾,
- Tendo em conta a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES ⁽³⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 25 de fevereiro de 2016, sobre o Semestre Europeu para a coordenação das políticas económicas: aspetos sociais e relativos ao emprego na Análise Anual do Crescimento para 2016 ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 20 de maio de 2015, sobre a licença de maternidade ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 12 de setembro de 2013, sobre a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual ⁽⁶⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 12 de março de 2013, sobre a eliminação dos estereótipos de género na UE ⁽⁷⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 10 de março de 2015, sobre os progressos registados na União Europeia, em 2013, relativamente à igualdade de género ⁽⁸⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 9 de junho de 2015, sobre a Estratégia da UE para a igualdade entre homens e mulheres pós-2015 ⁽⁹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 8 de outubro de 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional ⁽¹⁰⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 3 de fevereiro de 2016, sobre a nova Estratégia para a Igualdade dos Géneros e os Direitos da Mulher pós-2015 ⁽¹¹⁾,
- Tendo em conta a sua resolução, de 12 de maio de 2016, sobre a aplicação da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE ⁽¹²⁾,
- Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 15 de junho de 2011, sobre educação pré-escolar e cuidados para a infância: proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã ⁽¹³⁾,
- Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 19 de junho de 2015, sobre a igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres: Eliminar a disparidade de género nas pensões,
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres para o período de 2011-2020, adotado pelas conclusões do Conselho da União Europeia em 7 de março de 2011 ⁽¹⁴⁾,
- Tendo em conta as conclusões da Presidência do Conselho Europeu de Barcelona, de 15 e 16 de março de 2002,

⁽¹⁾ JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

⁽²⁾ JO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

⁽³⁾ JO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

⁽⁴⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0059.

⁽⁵⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0207.

⁽⁶⁾ JO C 93 de 9.3.2016, p. 110.

⁽⁷⁾ JO C 36 de 29.1.2016, p. 18.

⁽⁸⁾ JO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

⁽⁹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0218.

⁽¹⁰⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2015)0351.

⁽¹¹⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0042.

⁽¹²⁾ Textos Aprovados, P8_TA(2016)0226.

⁽¹³⁾ JO C 175 de 15.6.2011, p. 8.

⁽¹⁴⁾ 3073.a reunião do Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores), Bruxelas, 7 de março de 2011.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- Tendo em conta a declaração do Trio de Presidências da União (Países Baixos, Eslováquia e Malta) sobre a igualdade dos géneros, de 7 de dezembro de 2015,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 3 de março de 2010, intitulada «Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo» (COM(2010)2020),
- Tendo em conta a iniciativa da Comissão, de dezembro de 2015, relativamente a um roteiro sobre um novo começo para superar as dificuldades de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, enfrentadas por famílias que trabalham e a consulta do público e das partes interessadas,
- Tendo em conta a comunicação da Comissão intitulada «Programa de trabalho da Comissão para 2016: Não é o momento de continuarmos como dantes» (COM(2015)0610),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Lançamento de uma consulta sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais» (COM(2016)0127),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Investimento Social a favor do Crescimento e da Coesão, designadamente através do Fundo Social Europeu, no período 2014-2020» (COM(2013)0083), bem como a sua Recomendação 2013/112/EU, de 20 de fevereiro de 2013, intitulada «Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade»,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão intitulada «Melhorar o Mercado Único: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar» (COM(2008)0635),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 17 de fevereiro de 2011, intitulada «Educação e acolhimento na primeira infância: Proporcionar a todas as crianças as melhores oportunidades para o mundo de amanhã» (COM(2011)0066),
- Tendo em conta o relatório da Comissão, de 29 de maio de 2013, intitulado «As metas de Barcelona — O desenvolvimento dos serviços de acolhimento para a primeira infância na Europa para um crescimento sustentável e inclusivo» (COM(2013)0322),
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «The Strategic engagement for gender equality 2016-2019» [O compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019], nomeadamente o capítulo 3.1. sobre o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e da igualdade em termos de independência económica das mulheres e dos homens,
- Tendo em conta o relatório de 2015 da Comissão sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na União Europeia (SWD(2016)0054), em particular o capítulo relativo à igualdade da independência económica,
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 21 de janeiro de 2016, sobre emprego e evoluções a nível social na Europa, nomeadamente o Capítulo III.2. relativo à proteção social,
- Tendo em conta os estudos da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofund), intitulados «Working time and work-life balance in a life course perspective» [Tempo de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional ao longo de toda a vida] (2013), «Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers» [Cuidar de filhos e de dependentes: Efeitos nas carreiras dos jovens trabalhadores] (2013), e «Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change» [Trabalho e prestação de cuidados: Medidas de reconciliação em tempos de mudanças demográficas] (2015), bem como o sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho (EWCS) (2016),
- Tendo em conta o estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), realizado em 2015, intitulado «Working time development in the 21st century» [Evolução do tempo de trabalho no século XXI],
- Tendo em conta o estudo da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), intitulado «Promoting parental and paternity leave among fathers» [Promoção da licença parental e de paternidade entre os pais],
- Tendo em conta o relatório da Rede Europeia de Instâncias para a Igualdade (Equinet), de 8 de julho de 2014, intitulado «Equality bodies promoting a better work-life balance for all» [As instâncias para igualdade na promoção de um melhor equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal para todos],

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- Tendo em conta o Índice de Igualdade de Género de 2015 do Instituto Europeu para a Igualdade de Género e o respetivo relatório de 2015 intitulado «Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review» [Reconciliação entre trabalho, família e vida pessoal na União Europeia: revisão das políticas],
 - Tendo em conta o estudo elaborado pelo Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, de maio de 2015, intitulado «Gender equality in employment and occupation — Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment» [A igualdade dos géneros em matéria de emprego e de ocupação — Diretiva 2006/54/CE, avaliação de execução europeia],
 - Tendo em conta o estudo da Direção-Geral das Políticas Internas do Parlamento Europeu, intitulado «Maternity, Paternity and Parental Leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union» [Licença de maternidade e de paternidade e licença parental: dados relativos à duração e às taxas de compensação na União Europeia],
 - Tendo em conta o estudo da Direção-Geral das Políticas Internas do Parlamento Europeu, intitulado «Costs and benefits of maternity and paternity leave» [Custos e benefícios das licenças de maternidade e paternidade],
 - Tendo em conta o estudo da Direção-Geral das Políticas Internas da União do Parlamento Europeu, intitulado «Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability» [A discriminação provocada pela interseção entre género e deficiência],
 - Tendo em conta o estudo da Direção-Geral das Políticas Internas da União do Parlamento Europeu, de março de 2016, intitulado «Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time» [Diferenças entre homens e mulheres em matéria de tempo consagrado ao trabalho, à prestação de cuidados e ao lazer],
 - Tendo em conta a estratégia de 2014 da Eurocarers para os prestadores de cuidados, intitulada «Enabling Carers to Care» [Facilitar a tarefa dos prestadores de cuidados];
 - Tendo em conta o Pacto Europeu para a Saúde Mental e o Bem-Estar, de 2008, e a respetiva prioridade relativa à saúde mental no trabalho,
 - Tendo em conta a Convenção n.º 156 da OIT relativa às responsabilidades familiares (1981) e a Recomendação n.º 165 da OIT relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares (1981),
 - Tendo em conta a Convenção da OIT sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, a Convenção da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 1996, a Convenção da OIT relativa à proteção da maternidade, de 2000, e a Convenção da OIT sobre os trabalhadores do serviço doméstico, de 2011,
 - Tendo em conta o relatório da OIT, de 2014, intitulado «Maternity and paternity at work: law and practice across the world» [Maternidade e paternidade dos trabalhadores: legislação e prática em todo o mundo],
 - Tendo em conta as conclusões adotadas, em 24 de março de 2016, pela Comissão da Condição da Mulher das Nações Unidas, na sua 60.ª sessão, em especial as alíneas e) a g);
 - Tendo em conta o documento de trabalho conjunto da OIT e da UNICEF, de 8 de julho de 2013, intitulado «Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda» [Apoiar os trabalhadores com responsabilidades familiares: Associar o desenvolvimento da criança e a agenda para um trabalho digno],
 - Tendo em conta o Índice «Better Life» de 2015 da OCDE,
 - Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta as deliberações conjuntas da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, nos termos do 55.º do Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e o parecer da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A8-0253/2016),
- A. Considerando que, de acordo com os mais recentes dados do Eurostat, a taxa de natalidade na União Europeia tem diminuído nas últimas décadas, e que a União enfrenta desafios demográficos sem precedente ⁽¹⁾, aos quais os Estados-Membros devem dar resposta; considerando que as políticas favoráveis às famílias são importantes para estimular tendências demográficas positivas, visto que a precariedade laboral e as más condições de trabalho têm efeitos negativos no planeamento familiar;

⁽¹⁾ Relatório de 2015 do Eurostat sobre a demografia.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- B. Considerando que, em 2014, nasceram 5,1 milhões de crianças na UE-28, o que corresponde a uma taxa bruta de natalidade de 10,1; considerando que, comparativamente, esta taxa era de 10,6 em 2000, 12,8 em 1985 e 16,4 em 1970; considerando que a União enfrenta um grave desafio demográfico com origem numa diminuição cada vez mais acentuada das taxas de natalidade na maioria dos Estados-Membros, o que está transformar progressivamente a União numa sociedade gerontocrática e constitui uma ameaça direta ao crescimento e ao desenvolvimento económico e social;
- C. Considerando que as noções tradicionais relativas aos papéis das mulheres e dos homens e à família nuclear são cada vez mais contestadas, visto que o número de famílias monoparentais, de famílias baseadas em uniões do mesmo sexo e de mães adolescentes, entre outras, está a crescer na União; considerando que o não reconhecimento desta diversidade constitui uma discriminação suplementar e afeta negativamente as pessoas que vivem na União, bem como as respetivas famílias;
- D. Considerando que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, e que os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbem a discriminação com base no sexo e exigem que seja garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, inclusive em matéria de conciliação entre a vida pessoal e profissional;
- E. Considerando que o roteiro apresentado pela Comissão constitui um ponto de partida; considerando que esta ocasião deve pôr em marcha um processo de reorganização do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional das mulheres e dos homens na Europa, e deve contribuir significativamente para atingir níveis mais elevados de igualdade de género;
- F. Considerando que as políticas de conciliação entre vida pessoal e trabalho adequadamente concebidas e aplicadas devem ser vistas como uma melhoria indispensável do ambiente de trabalho, contribuindo para a criação de boas condições de trabalho e para o bem-estar social e profissional; considerando que, em paralelo, um equilíbrio adequado entre vida profissional e vida pessoal fomenta o crescimento económico, a competitividade, a participação global no mercado de trabalho, a igualdade de género, a redução do risco de pobreza e a solidariedade intergeracional, dando igualmente resposta ao desafio do envelhecimento demográfico e influenciando positivamente as taxas de natalidade na União; considerando que as políticas que cumpre aplicar para atingir estes objetivos devem ser modernas, privilegiar o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, bem como a distribuição equitativa das tarefas domésticas e de prestação de cuidados entre homens e mulheres, e basear-se no estabelecimento de um quadro político coerente, assente na negociação coletiva e em acordos coletivos que permitam um melhor equilíbrio entre a prestação de cuidados, a vida profissional e a vida pessoal;
- G. Considerando que a conciliação entre vida profissional e vida pessoal depende, em grande medida, da organização do tempo de trabalho no local de trabalho; considerando que existem dúvidas quanto aos benefícios para a economia de um horário de trabalho prolongado em termos de aumento da produtividade; considerando que, na União, uma parte significativa dos trabalhadores tem horários de trabalho atípicos, incluindo trabalho ao fim de semana e em feriados, trabalho por turnos e trabalho noturno, e que quase metade dos trabalhadores trabalhou durante o seu tempo livre em 2015; considerando que, de acordo com os dados existentes, a organização do tempo de trabalho muda regularmente para 31 % dos trabalhadores, amiúde com pouca antecedência⁽¹⁾; considerando que esta situação pode dar origem a problemas de saúde e de segurança, aumentando o risco de acidentes de trabalho e de deterioração da saúde a longo prazo, o que dificulta a conciliação do trabalho com as obrigações relativas aos filhos e a outros dependentes; considerando que alguns setores são mais gravemente afetados, como os serviços de retalho, onde as mulheres constituem a maioria dos trabalhadores;
- H. Considerando que a Comissão e os Estados-Membros devem aplicar medidas específicas que fomentem modelos de desempenho profissional eficazes e flexíveis, tanto no setor público como no setor privado, o que deverá permitir que os trabalhadores alcancem um melhor equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional;

⁽¹⁾ Eurofound (2015): Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- I. Considerando que, em 2015, a taxa de emprego dos homens era de 75,9 % na UE-28, contra 64,3 % para as mulheres ⁽¹⁾, embora as mulheres possuíssem um nível de habilitações mais elevado; considerando que o número de mulheres no mercado de trabalho é ainda mais baixo se as taxas de emprego forem calculadas em equivalentes a tempo inteiro, uma vez que a percentagem de emprego a tempo parcial entre as mulheres é bastante elevada nalguns Estados-Membros; considerando que, em 2013, os homens prestaram 47 horas semanais de trabalho remunerado, contra 34 horas para as mulheres; considerando que, se combinarmos as horas de trabalho remunerado e não remunerado em casa, as mulheres jovens trabalharam, em média, 64 horas, contra 53 horas de trabalho para os homens jovens ⁽²⁾; considerando que se calcula que as perdas em termos de PIB *per capita* imputáveis às diferenças entre géneros no mercado de trabalho possam atingir os 10 % na Europa;
- J. Considerando que, à luz das atuais políticas da União em matéria económica e social, de emprego e de igualdade, a Estratégia Europa 2020 e os objetivos previamente definidos estão longe de serem atingidos; considerando que, sem políticas pró-ativas concebidas e aplicadas para ajudar as mulheres a entrar no mercado de trabalho, sobretudo de políticas que promovam uma melhor conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, não será possível atingir realmente qualquer objetivo definido ao nível da União;
- K. Considerando que os mercados de trabalho europeus se caracterizam pela segregação por género ⁽³⁾; considerando que a Comissão reconheceu este facto na sua comunicação relativa ao pilar europeu dos direitos sociais, de 8 de março de 2016 (COM(2016)0127, Anexo I), afirmando que as mulheres continuam a estar sub-representadas no emprego, mas sobrerrepresentadas no trabalho a tempo parcial e nos setores em que as remunerações são mais baixas, e recebem uma remuneração horária inferior mesmo quando realizam um trabalho de valor igual e quando possuem mais habilitações académicas do que os homens;
- L. Considerando que a pobreza e o agravamento das desigualdades se acentuaram com as políticas macroeconómicas aplicadas pela União e com as medidas de austeridade impostas para responder à crise económica;
- M. Considerando que a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional representa um desafio particular para famílias monoparentais, a maioria das quais é composta por mulheres; considerando que, nos 28 Estados-Membros da UE, pelo menos 34 % das mães solteiras estão em risco de pobreza e que as crianças nestas famílias estão sujeitas a um risco desproporcionadamente maior da transmissão intergeracional da pobreza;
- N. Considerando que as consequências negativas da feminização da pobreza afetam de forma mais grave as crianças educadas por mães solteiras, que têm muitas dificuldades em conciliar o papel de principal sustento do agregado familiar com as respetivas responsabilidades parentais;
- O. Considerando que a igualdade de género no mercado de trabalho beneficia não apenas as mulheres, mas também a economia e a sociedade de modo geral, constituindo uma mais-valia económica indispensável para promover um crescimento sustentável e inclusivo, a redução da desigualdade no trabalho e a eficiência e fluidez do mercado de trabalho; considerando que a entrada de mulheres no mercado de trabalho e o seu regresso à vida ativa resulta num aumento do rendimento da família, do consumo, dos descontos para a segurança social e do volume de impostos cobrados; considerando que as mulheres ainda são alvo de discriminação em matéria de acesso ao emprego e de manutenção do posto de trabalho e são vítimas de negação de direitos laborais, em particular devido à gravidez e à maternidade;
- P. Considerando que a disparidade salarial entre homens e mulheres se situa nos 16,3 % e que as formas atípicas e precárias de contratos de trabalho também afetam mais as mulheres do que os homens;
- Q. Considerando que a desigualdade no mercado de trabalho tem consequências a longo prazo, bem como um impacto nos direitos das mulheres, nomeadamente na pensão de reforma, conforme atesta a disparidade das pensões de reforma entre géneros na União, que é de 39 %, o que representa mais do dobro da disparidade salarial entre homens e mulheres, que é de 16 %;

⁽¹⁾ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁽²⁾ Eurofound (2013): Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers [Cuidar de filhos e de pessoas dependentes: Efeitos nas carreiras dos jovens].

⁽³⁾ Eurofound (2015): Primeiras conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- R. Considerando que, entre as diferentes categorias profissionais, as mulheres que trabalham por conta própria e as empresárias têm grande dificuldade em alcançar um equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional; considerando que, amiúde, as mulheres que desejam criar uma empresa enfrentam dificuldades no acesso ao crédito devido à relutância dos intermediários financeiros em conceder-lhes empréstimos, por considerarem que as mulheres estão mais expostas ao risco e têm menor probabilidade de expandir as empresas;
- S. Considerando que os estereótipos amplamente veiculados pela sociedade atribuem à mulher um papel subalterno; considerando que estes estereótipos começam a desenvolver-se durante a infância, refletem-se nas opções educativas e de formação e mantêm-se no mercado de trabalho; considerando que as mulheres ainda estão limitadas com demasiada frequência a empregos «tipicamente femininos» e, amiúde, mal remunerados; considerando que esta segmentação do mercado de trabalho reproduz estereótipos que fazem recair sobre as mulheres uma responsabilidade descomensurada pela prestação de cuidados, obrigando-as a consagrar duas a dez vezes mais tempo a cuidados sem remuneração relativamente aos homens⁽¹⁾; considerando que as discriminações e os estereótipos associados ao género têm consequências negativas nas perspetivas e na independência das mulheres a nível pessoal, social e económico e levam a que estejam mais concentradas em empregos a tempo parcial, interrompam mais frequentemente a carreira e corram um risco mais elevado de pobreza e exclusão social, em especial no caso das mães solteiras, o que afeta, por conseguinte, a autonomia das mulheres;
- T. Considerando que, não obstante as políticas e a legislação em vigor a nível nacional e da União, as licenças por motivos familiares ainda são, com frequência, um motivo de discriminação e de estigmatização para mulheres e homens, sendo as mulheres particularmente visadas enquanto principais prestadoras de cuidados que utilizam licenças por motivos familiares;
- U. Considerando que as diferenças na utilização de licenças parentais por homens e mulheres revelam uma discriminação com base no género; considerando que, nos Estados-Membros, a taxa de participação dos homens na licença parental permanece reduzida, com apenas 10 % que utiliza pelo menos um dia de licença, e que 97 % das mulheres utiliza a licença parental à disposição de ambos os pais; considerando que os dados existentes confirmam que as licenças parentais sem vencimento ou mal remuneradas resultam em taxas de participação baixas; considerando que as licenças parentais totalmente ou parcialmente não transferíveis e devidamente remuneradas são utilizadas de forma mais equilibrada por ambos os pais e contribuem para reduzir a discriminação das mulheres no mercado de trabalho; considerando que somente alguns Estados-Membros encorajam os homens a utilizar ao máximo a licença parental ou de paternidade, o que priva os homens da possibilidade de participar em termos iguais na prestação de cuidados aos filhos e no usufruto do tempo com os filhos;
- V. Considerando que é crucial adotar medidas que favoreçam o acesso dos homens à licença, em particular visto que os pais que utilizam uma licença por razões familiares desenvolvem uma melhor relação com os filhos e têm maior probabilidade de participar ativamente nas futuras tarefas relacionadas com os cuidados aos filhos;
- W. Considerando que os estudos realizados pela Eurofound identificaram fatores que influenciam a taxa de utilização da licença parental pelos homens, a saber: o nível de compensação, a flexibilidade do sistema de licença, a disponibilidade de informações, a disponibilidade e a flexibilidade dos serviços de acolhimento de crianças e o receio de serem excluídos do mercado de trabalho se utilizarem a licença;
- X. Considerando que a oferta de serviços adequados e de qualidade em matéria de educação pré-escolar, cuidados na primeira infância e cuidados para outras pessoas dependentes, bem como de serviços sociais de elevada qualidade, e o acesso a estes serviços a preços razoáveis constituem um dos principais fatores que determinam a participação das mulheres no mercado de trabalho; considerando que faltam infraestruturas de acolhimento de crianças que proponham serviços de qualidade e acessíveis a todos os níveis de rendimentos; considerando que, para 27 % dos

⁽¹⁾ Dados do Eurostat relativos a 2010, Relatório de 2015 da Comissão sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia (SWD(2016)0054).

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

européus, a fraca qualidade das estruturas de acolhimento de crianças dificultou o acesso a estes serviços⁽¹⁾; considerando que a garantia de serviços de qualidade implica um investimento na formação do pessoal das estruturas de acolhimento de crianças⁽²⁾; considerando que apenas 11 Estados-Membros cumpriram o primeiro objetivo de Barcelona (estruturas de acolhimento para, pelo menos, 90 % das crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade escolar obrigatória) e que apenas 10 Estados-Membros alcançaram o segundo objetivo (acolhimento de, pelo menos, 33 % das crianças com menos de três anos)⁽³⁾;

- Y. Considerando que a educação pré-escolar e os cuidados na primeira infância, bem como as experiências das crianças entre os 0 e os 3 anos, têm um impacto decisivo no desenvolvimento cognitivo das crianças, já que é durante os primeiros cinco anos que se desenvolvem capacidades essenciais;
- Z. Considerando que as políticas de conciliação entre vida pessoal e vida profissional devem permitir aos progenitores assumir as suas responsabilidades para com os filhos, garantindo que os pais e as mães dispõem de meios financeiros, do tempo e do apoio necessários;
- AA. Considerando que a Europa é o continente com o maior número de cidadãos idosos e com um processo de envelhecimento que continuará nas próximas décadas; considerando que muitos Estados-Membros não têm estruturas suficientes de cuidados a longo prazo para dar resposta ao aumento das necessidades de cuidados e à estagnação ou à redução do indicador de anos de vida saudável; considerando que a maior parte dos postos de trabalho criados no domínio dos cuidados formais ao domicílio para familiares idosos é mal remunerada e requer poucas qualificações⁽⁴⁾;
- AB. Considerando que, na União, 80 % das necessidades em matéria de cuidados são supridas por cuidadores informais; considerando que aproximadamente 3,3 milhões de europeus com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos tiveram de abdicar de trabalho a tempo inteiro devido à falta de estruturas de acolhimento para crianças dependentes ou para familiares idosos;
- AC. Considerando que as TIC e as tecnologias emergentes alteraram os ambientes de trabalho e de emprego, as culturas organizacionais e as estruturas em todos os setores; considerando que as decisões políticas devem acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos, a fim de assegurar que os padrões sociais e a igualdade entre géneros progridam em vez de regredir nestes novos contextos;
- AD. Considerando que a combinação de prestação de cuidados com o trabalho remunerado tem um impacto importante na sustentabilidade das taxas de trabalho e de emprego, sobretudo para as mulheres, que poderão ter de assumir, numa fase das suas vidas, responsabilidades pela prestação de cuidados a netos e/ou pais de idade avançada⁽⁵⁾;
- AE. Considerando que alguns sistemas jurídicos na UE não permitem a individualização dos sistemas de tributação e de descontos para a segurança social, o que significa que as mulheres apenas beneficiam de direitos derivados em virtude das suas relações com os homens, designadamente em matéria de acesso a serviços de saúde e a pensões; considerando que os Estados-Membros que impõem à mulher/mãe uma situação de dependência estão a instituir uma discriminação direta das mulheres e a negar-lhes o pleno usufruto dos seus direitos cívicos devido à forma seletiva como são prestados os serviços do Estado;
- AF. Considerando que são necessárias políticas específicas relativamente ao mercado de trabalho e à conciliação entre vida pessoal e vida profissional que tenham em conta os obstáculos multidimensionais enfrentados por mulheres em situação vulnerável no domínio do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e da segurança no trabalho, especialmente por mulheres com deficiência, mulheres jovens, mulheres migrantes e refugiadas, mulheres de minorias étnicas e mulheres LGBTI;

⁽¹⁾ Inquérito Europeu sobre Qualidade de Vida de 2012 da Eurofound.

⁽²⁾ Eurofound (2015), «Early childhood care: working conditions, training and quality of services — A systematic review».

⁽³⁾ Relatório intercalar sobre os objetivos de Barcelona, de 29 de maio de 2013, intitulado «As metas de Barcelona — O desenvolvimento dos serviços de acolhimento para a primeira infância na Europa para um crescimento sustentável e inclusivo» (COM(2013)0322).

⁽⁴⁾ Eurofound (2013), «Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers».

⁽⁵⁾ Relatório da Eurofound intitulado «Sustainable work over the life course: Concept paper» (2015).

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

- AG. Considerando que a possibilidade de os trabalhadores dedicarem tempo ao desenvolvimento pessoal e ao enriquecimento de competências no âmbito da aprendizagem ao longo da vida sem serem alvo de discriminação promove o seu bem-estar e contributo dos trabalhadores para a economia graças ao aumento de competências e ao acréscimo da produtividade (¹);
- AH. Considerando que a aplicação de políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal não trará, por si só, benefícios para os trabalhadores, a menos que seja acompanhada de políticas que melhorem as condições de vida e que fomentem e promovam as atividades culturais, lúdicas e desportivas, entre outras;

Princípios gerais

1. Assinala que o equilíbrio entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar é um conceito abrangente que abrange todas as políticas de carácter legislativo e não legislativo que visem promover um equilíbrio adequado e proporcionado entre os diferentes aspetos da vida das pessoas; considera que, para alcançar um verdadeiro equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, são necessárias políticas sólidas, transversais, coerentes, estruturais e abrangentes, que prevejam incentivos e medidas eficazes para fomentar a conciliação entre trabalho, a possibilidade de prestar cuidados e de passar tempo com a família e os amigos e a possibilidade de realizar atividades de lazer e desenvolvimento pessoal; observa que, acima de tudo, é necessária uma mudança cultural na sociedade, que combata estereótipos associados ao género, de modo a permitir uma repartição mais equitativa das responsabilidades profissionais e de prestação de cuidados entre homens e mulheres;
2. Frisa que a conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar tem de ser garantida enquanto direito fundamental que assiste a todas as pessoas, no espírito da Carta Fundamental dos Direitos Fundamentais da União Europeia, através de medidas destinadas a todos e não apenas a jovens mães, pais ou prestadores de cuidados; apela à criação de um quadro que consagre este direito enquanto objetivo fundamental dos sistemas sociais, e solicita à União e aos Estados-Membros que promovam, tanto no setor público, como no setor privado, modelos de bem-estar no trabalho que respeitem o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional; entende que este direito deve ser generalizado a todas as atividades da União suscetíveis de ter um impacto direto ou indireto nesta matéria;
3. Observa que a União está a enfrentar alterações demográficas inéditas, como o aumento da esperança de vida, a redução das taxas de natalidade, a modificação das estruturas familiares, com novas formas de estabelecimento de relações e habitação/coabitação, a parentalidade tardia e as migrações, que constituem novos desafios para a União; manifesta preocupação pelo facto de a crise económica e financeira ter afetado negativamente as finanças públicas, que são necessárias para o desenvolvimento de políticas de equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, bem como para garantir a disponibilidade de serviços de interesse geral de qualidade, acessíveis e a preços razoáveis; insta, por conseguinte, a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem políticas e incentivos positivos que apoiem a renovação demográfica, preservem os sistemas de segurança social e promovam o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e das sociedades em geral;
4. Salaria que a queda da taxa de natalidade na União foi acentuada pela crise, visto que o desemprego, a precariedade dos postos de trabalho, a incerteza quanto ao futuro e a discriminação no mercado de trabalho estão a fazer com que os jovens, em particular as jovens trabalhadoras, adiem a parentalidade, a fim de permanecerem ativos num mercado de trabalho cada vez mais competitivo; solicita, neste contexto, aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que promovam ambientes de trabalho compatíveis com a vida familiar, planos de conciliação entre vida pessoal e profissional, programas de reinserção profissional, canais de comunicação entre empregados e empregadores, bem como incentivos às empresas e aos trabalhadores por conta própria, nomeadamente com vista a garantir que as pessoas não sejam penalizadas do ponto de vista económico por terem filhos e que as aspirações profissionais legítimas não colidam com o planeamento familiar; salienta ainda que as licenças de maternidade e paternidade, bem como a licença parental, só podem ser eficazmente aplicadas e gerar benefícios para a sociedade e a economia se forem acompanhadas de outros instrumentos políticos, como a disponibilização de estruturas de qualidade e a preços acessíveis para o acolhimento de crianças;
5. Saúda a abordagem da Comissão em relação às políticas de equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, que são fundamentais para dar resposta aos desafios socioeconómicos; exorta os parceiros sociais europeus a apresentarem um acordo que preveja um pacote completo de medidas legislativas e não legislativas em matéria de conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar; insta a Comissão a apresentar, sem prejuízo do princípio da subsidiariedade, uma proposta relativa a um tal pacote no âmbito do Programa de Trabalho da Comissão para 2017, no contexto do anunciado Pilar Europeu dos Direitos Sociais, caso os parceiros sociais não consigam chegar a um acordo; realça que as propostas legislativas deverão ter como base jurídica a igualdade entre homens e mulheres; apela à Comissão para que trabalhe em conjunto com as partes interessadas do setor social no sentido de estabelecer um pilar dos direitos sociais, conducente a um verdadeiro investimento social que privilegie, acima de tudo, o investimento nas pessoas;

(¹) Documento de investigação do CEDEFOP: Licenças para formação. Políticas e práticas na Europa, 2010.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

6. Congratula-se com o lançamento pela Comissão de uma consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que visa recolher pontos de vista e opiniões sobre vários princípios essenciais ao serviço de mercados de trabalho e sistemas de proteção social na área do euro que funcionem bem e sejam equitativos;

7. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem políticas e medidas pertinentes que tenham em conta a crescente diversidade das relações familiares, incluindo as uniões civis e os sistemas de responsabilidade parental e dos avós, bem como a diversidade da sociedade em geral, nomeadamente para garantir que uma criança não seja objeto de discriminação em virtude do estado civil dos seus pais ou da composição da sua família; solicita aos Estados-Membros que apliquem o reconhecimento mútuo de documentos oficiais, a fim de garantir a livre circulação sem discriminação;

8. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem e aplicarem políticas e medidas de defesa das pessoas mais desfavorecidas ou atualmente excluídas da legislação e das políticas existentes, nomeadamente os progenitores solteiros, os casais em situação extramatrimonial, os casais do mesmo sexo, os migrantes, os trabalhadores por conta própria ou os denominados «cônjuges colaboradores», bem como as famílias em que uma ou mais pessoas sejam portadoras de deficiência;

9. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que a legislação e as políticas em matéria de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional tenham em consideração a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e as Observações Finais da Comissão CDPD de 2015 dirigidas à UE;

10. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que o bem-estar e o superior interesse das crianças sejam uma das principais preocupações na elaboração, no acompanhamento e na aplicação das políticas de conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional; insta a Comissão e os Estados-Membros a aplicarem plenamente a recomendação intitulada «Investir nas crianças»⁽¹⁾ e a acompanharem de perto os progressos alcançados; solicita à Comissão e aos Estados-Membros que desenvolvam e introduzam iniciativas, como uma Garantia para as Crianças, que coloquem as crianças no centro das atuais políticas de redução da pobreza, de modo a garantir que todas as crianças possam ter direito a cuidados de saúde gratuitos, a uma educação gratuita, a estruturas de acolhimento para crianças, a um alojamento com condições e a uma alimentação adequada, no âmbito de um plano europeu integrado para combater a pobreza infantil;

11. Considera que a pobreza infantil está associada à pobreza dos pais e insta, por conseguinte, os Estados-Membros a aplicarem a recomendação sobre a pobreza infantil e o bem-estar das crianças e a utilizarem o quadro de acompanhamento baseado em indicadores que dela consta;

12. Sublinha a importância de integrar nas políticas de equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional e nas estratégias das empresas uma abordagem baseada no ciclo de vida, a fim de garantir que todas as pessoas beneficiem de apoio em momentos diferentes da sua vida e possam participar ativamente no mercado de trabalho vendo respeitados os seus direitos laborais e na sociedade em geral;

13. Salaria que a melhoria do equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e o reforço da igualdade de género são fundamentais para respaldar a participação das mulheres no mercado de trabalho, em especial das mulheres prestadoras de cuidados e das mães solteiras, e para atingir o objetivo de emancipação das mulheres; realça que a transformação e a adaptação do mercado de trabalho e dos sistemas de proteção social, tendo devidamente em conta os ciclos de vida das mulheres, são elementos decisivos para a emancipação económica das mulheres;

14. Insta a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem políticas transformadoras e a investirem em campanhas de sensibilização com vista a desconstruir estereótipos baseados no género e a promover uma partilha mais equitativa das tarefas domésticas e de prestação de cuidados, que incidam nomeadamente no direito e na necessidade de os homens assumirem responsabilidades sem serem estigmatizados ou penalizados; considera que as empresas devem ser visadas e apoiadas no tocante aos seus esforços para fomentar o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional e para combater a discriminação;

⁽¹⁾ Recomendação 2013/112/EU da Comissão.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

15. Exorta os Estados-Membros a reforçarem a proteção contra a discriminação e contra o despedimento ilegal relacionados com o equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, que afetam especialmente as trabalhadoras, e a garantirem o acesso à justiça e às vias legais de recurso, nomeadamente aumentando o volume de informações disponíveis sobre os direitos dos trabalhadores e a assistência jurídica em caso de necessidade; solicita, neste contexto, à Comissão Europeia e aos Estados-Membros que proponham políticas para melhorar a aplicação efetiva das medidas de luta contra a discriminação no local de trabalho, nomeadamente reforçando a sensibilização sobre os direitos legais em matéria de igualdade de tratamento através da realização de campanhas de informação, invertendo o ónus da prova ⁽¹⁾ e habilitando os organismos nacionais de promoção da igualdade para realizarem investigações formais por iniciativa própria sobre questões em matéria de igualdade e para ajudarem potenciais vítimas de discriminação;

16. Sublinha que a falta de dados comparáveis, completos, fiáveis e regularmente atualizados em matéria de igualdade torna mais difícil provar a existência de discriminação, em particular de discriminação indireta; pede aos Estados-Membros que recolham de forma sistemática dados sobre a igualdade e os publiquem, em colaboração com organismos nacionais de promoção da igualdade e com os tribunais, nomeadamente a fim de analisar e acompanhar estes dados nas recomendações específicas por país; insta a Comissão a tomar iniciativas para fomentar adicionalmente esta recolha de dados, dirigindo uma recomendação aos Estados-Membros e encarregando o Eurostat de proceder a consultas com o objetivo de integrar nos indicadores do Inquérito Social Europeu a desagregação de dados relativamente a todos os motivos de discriminação; solicita à Comissão que continue a cooperar com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) no sentido de aumentar o volume e melhorar a qualidade dos dados desagregados por sexo de forma sistemática;

17. Exorta a Comissão a examinar regularmente os progressos alcançados nos domínios críticos de preocupação identificados na Plataforma de Ação de Pequim, relativamente aos quais já foram desenvolvidos indicadores pelo EIGE, e a ter em conta os resultados dessa análise na sua apreciação sobre a igualdade dos géneros na União Europeia;

18. Observa o importante papel dos organismos nacionais de promoção da igualdade na aplicação da Diretiva 2000/78/CE relativa à igualdade no emprego, que contribuem para a sensibilização do público e para a recolha de dados, estão em contacto com os parceiros sociais e outras partes interessadas, lutam contra a não declaração de incidentes e tornam mais acessíveis os procedimentos de queixa; solicita aos Estados-Membros que reforcem o papel, as capacidades e a independência dos organismos de promoção da igualdade, incluindo da Equinet, nomeadamente através da disponibilização de financiamento adequado; apela, em particular, a um reforço dos organismos estabelecidos na Diretiva 2006/54/CE relativa à igualdade de tratamento, que garantem o acesso à justiça e às vias legais de recurso;

19. Considera necessário que o pessoal das autoridades nacionais, regionais e locais, bem como dos serviços responsáveis pela aplicação da lei e das inspeções do trabalho, receba formação adequada sobre a legislação e a jurisprudência em matéria de não discriminação no emprego; entende que esta formação também se reveste de importância fundamental para juizes, magistrados do ministério público, advogados e elementos das forças policiais;

20. Apela aos Estados-Membros para que, em conjunto com a Comissão, garantam que os direitos a prestações sociais previstos em políticas públicas assegurem a igualdade entre homens e mulheres no tocante ao acesso a estas prestações, a fim de que todos possam usufruir dos respetivos direitos e alcançar um melhor equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional;

As mulheres e os homens em condições de igualdade quanto aos rendimentos e à prestação de cuidados

21. Destaca a necessidade de eliminar as desigualdades de género ao nível do trabalho remunerado e não remunerado e de promover uma partilha equitativa das responsabilidades, das despesas e da prestação de cuidados relativamente aos filhos e às pessoas dependentes entre homens e mulheres, assim como na sociedade em geral, nomeadamente garantindo um acesso universal a serviços de interesse geral; assinala, a este respeito, que são necessárias propostas que visem especificamente a melhoria do equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional;

22. Lamenta a persistência da disparidade salarial entre homens e mulheres, que constitui uma violação do princípio fundamental da igualdade de remuneração por trabalho igual entre trabalhadores masculinos e femininos, consagrado no artigo 157.º, e que afeta especialmente as mulheres com filhos e que cuidem dos filhos; exorta a União e os Estados-Membros a, em cooperação com os parceiros sociais e as organizações de promoção da igualdade de género, definirem e aplicarem políticas que reduzam as disparidades salariais entre homens e mulheres; solicita aos Estados-Membros que procedam regularmente ao levantamento das diferenças salariais, a fim de complementar estes esforços;

⁽¹⁾ Resolução do Parlamento Europeu, de 8 de outubro de 2015, sobre a aplicação da Diretiva 2006/54/CE (P8_TA(2015)0351).

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

23. Insta a Comissão a, em conformidade com as conclusões do conselho de 16 de junho de 2016 sobre a igualdade de género, reforçar o estatuto do seu compromisso estratégico em matéria de igualdade de género e a integrar a perspectiva de género na Estratégia Europa 2020, a fim de garantir que os esforços em matéria de igualdade de género não se tornem menos prioritários; exorta, por conseguinte, a Comissão a adotar uma estratégia para a igualdade dos géneros pós-2015, em conformidade com as recomendações do Pacto Europeu para a Igualdade de Género para o período de 2011-2020;

24. Insta os Estados-Membros a adotarem políticas pró-ativas e a realizarem investimentos adequados que sejam orientados e concebidos para apoiar as mulheres e os homens que ingressem no mercado de trabalho, regressem à vida profissional ou se mantenham e progridam no mercado de trabalho após períodos de licença por motivos familiares ou para prestação de cuidados, garantindo-lhes um emprego sustentável e de qualidade, em conformidade com o artigo 27.º da Carta Social Europeia; destaca, em particular, a necessidade de garantir a reintegração no mesmo cargo ou numa função equivalente ou semelhante e a proteção contra o despedimento e contra o tratamento menos favorável na sequência de uma gravidez ou de um pedido e da utilização de licença por motivos familiares, bem como a necessidade de prever um período de proteção após o reatamento da atividade profissional para que o trabalhador se readapte;

25. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que envolvam os parceiros sociais e a sociedade civil nas políticas de igualdade dos géneros; salienta a importância de prever um financiamento adequado destas políticas, de garantir acordos coletivos e negociações coletivas para combater a discriminação e promover a igualdade dos géneros no local de trabalho e de fomentar a investigação e o intercâmbio de melhores práticas;

26. Considera que é essencial promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e a respetiva independência económica, a fim de alcançar o objetivo da Estratégia Europa 2020 que visa uma taxa global de emprego de 75 %, o que contribuiria para o crescimento do PIB; solicita, por conseguinte, à Comissão e aos Estados-Membros que reforcem as políticas e o investimento destinado a apoiar o emprego das mulheres em trabalhos de qualidade, nomeadamente nos cargos e setores em que as mulheres estejam sub-representadas — como é o caso da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática (CTEM) e da economia verde — ou nos cargos de direção em todos os setores;

Tipos de licença por motivos familiares e para a prestação de cuidados

27. Observa que a Comissão retirou a proposta de revisão da Diretiva sobre a Licença de Maternidade, e pede à Comissão que apresente uma proposta ambiciosa que estabeleça um elevado nível de normas, em estreita cooperação com os parceiros sociais e em consulta com a sociedade civil, a fim de garantir um melhor equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional; insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que as mulheres continuem a dispor de um rendimento e beneficiem de proteção social durante a licença de maternidade, a fim de apoiar as famílias e combater as desigualdades, reforçar a independência social e económica das mulheres e evitar que sejam penalizadas do ponto de vista financeiro por terem filhos; salienta que a licença de maternidade deve ser acompanhada de medidas eficazes para proteger os direitos das mulheres grávidas, puérperas e lactantes, bem como das mães solteiras, refletindo as recomendações da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde;

28. Apela a uma maior coerência entre os diferentes tipos de licença ao nível da União e dos Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais; assinala que um melhor acesso aos diferentes tipos de licença permite às pessoas beneficiar de licenças em diferentes momentos da sua vida e aumenta a participação no mercado de trabalho, a eficiência e a satisfação no trabalho; assinala que, na ausência de disposições relativas a licenças, ou quando as disposições existentes sejam consideradas insuficientes, os parceiros sociais podem desempenhar um importante papel no estabelecimento de novas disposições ou na atualização das disposições vigentes relativas à licença de maternidade e paternidade e à licença parental;

29. Insta os Estados-Membros a garantirem uma substituição de rendimento e uma proteção social adequadas durante qualquer tipo de licença por motivos familiares ou para a prestação de cuidados, nomeadamente com vista a garantir que os trabalhadores com baixo nível de rendimentos possam beneficiar das medidas relativas a licenças em pé de igualdade com os restantes trabalhadores;

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

30. Solicita à Comissão que publique um relatório de execução relativo à Diretiva sobre a licença parental e pede à Comissão e aos parceiros sociais que ponderem apresentar uma extensão adequada da duração mínima da licença parental, com um nível suficiente de substituição de rendimento e proteção social, de quatro para seis semanas no mínimo, e um aumento do limite de idade das crianças até ao qual é possível utilizar a licença parental; realça que os pais devem poder escolher entre utilizar a licença de uma só vez ou em períodos separados; solicita aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que reavaliem os respetivos regimes de compensação financeira no quadro da licença parental, com vista a atingir um nível adequado e digno de substituição de rendimento que funcione como um incentivo e também encoraje os homens a utilizar a licença parental além do período mínimo garantido pela Diretiva; reitera que a licença parental deve ser partilhada equitativamente pelos pais e que uma parte substancial do período de licença deve permanecer não transferível⁽¹⁾; sublinha que ambos os progenitores devem beneficiar do mesmo tratamento em matéria de remuneração e de duração da licença;

31. Destaca a vulnerabilidade acrescida dos pais de crianças com deficiência; insta, por conseguinte, a Comissão a melhorar e a reforçar as disposições da Diretiva 2010/18/UE relativamente às condições de elegibilidade e às regras específicas para a concessão da licença parental às pessoas com filhos com deficiência ou com uma doença grave ou incapacitante a longo prazo; exorta os Estados-Membros, neste contexto, a permitirem que os pais nesta situação possam prolongar a licença parental depois de ultrapassado o limite de idade da criança previsto na diretiva e a concederem períodos suplementares de licença de maternidade, de licença de paternidade (nos países em que exista) e de licença parental;

32. Considera que a promoção da individualização do direito ao sistema de licenças e do papel dos homens na educação dos seus filhos através da utilização de períodos de licença é essencial para garantir uma conciliação entre vida pessoal e vida profissional que respeite o equilíbrio de género e para alcançar as metas de emprego da Estratégia Europa 2020 para homens e mulheres;

33. Solicita à Comissão que, a fim de garantir um melhor equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional às pessoas com filhos ou pessoas dependentes a cargo, apresente iniciativas bem fundamentadas e coerentes sobre

- (1) uma diretiva relativa à licença de paternidade, com um período mínimo obrigatório de duas semanas inteiramente remuneradas;
- (2) uma diretiva relativa à licença dos prestadores de cuidados, que complete a prestação de cuidados profissionais, permita que os trabalhadores prestem assistência a pessoas dependentes e proporcione ao prestador de cuidados uma remuneração e uma proteção social adequadas, permitindo que os trabalhadores beneficiem de flexibilidade e criando incentivos suficientes para que os homens utilizem a licença dos prestadores de cuidados;
- (3) normas mínimas aplicáveis em todos os Estados-Membros com vista a colmatar as necessidades específicas dos pais adotivos e das crianças adotadas e a estabelecer direitos iguais aos dos pais biológicos,

embora reconhecendo que certos Estados-Membros já tomaram medidas pró-ativas em matéria de licença de paternidade e licença dos prestadores de cuidados;

34. Insta os Estados-Membros a criarem «créditos por prestação de cuidados» através de legislação em matéria de trabalho e de segurança social, tanto para as mulheres, como para os homens, que tornem estes períodos equivalentes aos períodos de descontos para a pensão de reforma, com vista a proteger os trabalhadores que suspendem a sua atividade profissional para prestarem cuidados informais não remunerados a uma pessoa dependente ou a um familiar e a reconhecer o valor destes prestadores de cuidados para toda a sociedade; encoraja os Estados-Membros a partilharem melhores práticas neste domínio;

Prestação de cuidados a pessoas dependentes

35. Insta os Estados-Membros a aplicarem eficazmente os objetivos de Barcelona até 2020 e a aprovarem o quadro de qualidade de 2014 para a educação e a prestação de cuidados na primeira infância;

36. Recorda que o investimento em serviços sociais, incluindo em infraestruturas, tem um impacto considerável no emprego e contribui também para um aumento substancial da receita do setor público através de impostos sobre o trabalho e descontos para a segurança social; solicita aos Estados-Membros que invistam em serviços de elevada qualidade no domínio da educação e do acolhimento de crianças na primeira infância e da prestação de cuidados a pessoas dependentes;

⁽¹⁾ Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de maio de 2016, sobre a aplicação da Diretiva 2010/18/EU (P8_TA(2016)0226).

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

pede aos Estados-Membros que garantam a disponibilidade, a acessibilidade em termos de preços e o acesso universal a tais serviços através, nomeadamente, de um eventual aumento da despesa pública destinada aos serviços de prestação de cuidados, incluindo regimes de apoio a uma vida autónoma, e de uma melhor utilização dos fundos da União; apela a que se aproveite a revisão do QFP para reforçar o investimento nos serviços e nas infraestruturas sociais, em particular recorrendo ao FSE, ao FEDER e ao FEIE; insta os Estados-Membros a ponderarem conceder às famílias em situação de pobreza e exclusão social um acesso gratuito aos serviços de prestação de cuidados; assinala também o impacto desproporcionado que o défice de investimento em estruturas e serviços públicos de prestação de cuidados tem nos progenitores solteiros, na sua grande maioria mulheres;

37. Salienta a necessidade de reconhecer o trabalho realizado pelas pessoas que dedicam o seu tempo e as suas competências à prestação de cuidados a idosos e a pessoas dependentes;

38. Realça que a prestação de cuidados a filhos com deficiência constitui um desafio particular para os progenitores que trabalham, o que deve ser reconhecido pela sociedade e apoiado no âmbito de políticas públicas e de negociações coletivas; insta os Estados-Membros a privilegiarem, no âmbito da prestação de cuidados pré-escolares, não só a acessibilidade, mas também a qualidade desses cuidados, nomeadamente para crianças de meios desfavorecidos e para crianças com deficiências;

39. Insta os Estados-Membros a utilizarem as políticas financeiras como poderosa alavanca para melhorar a conciliação entre vida profissional e vida pessoal e para promover o emprego das mulheres;

40. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que estabeleçam metas em matéria de prestação de cuidados a pessoas idosas, dependentes ou com deficiência, semelhantes às metas de Barcelona, prevendo instrumentos de controlo para medir a qualidade, a acessibilidade e a razoabilidade dos preços; pede ao Eurostat, à Eurofund e ao EIGE (no âmbito do Índice de Igualdade de Género) que recolham dados pertinentes e realizem estudos que apoiem estes esforços;

41. Insta os Estados-Membros a reforçarem a rede de serviços especializados de prestação de cuidados a idosos e, mais especificamente, a criarem de redes de serviços ao domicílio; neste sentido, sublinha igualmente a necessidade de adaptar às necessidades individuais as políticas de prestação de cuidados aos idosos e, se possível, de privilegiar as preferências destas pessoas quanto ao local de prestação dos cuidados;

42. Exorta a Comissão a desenvolver normas de qualidade europeias para todos os serviços de prestação de cuidados, incluindo em matéria de disponibilidade, acessibilidade e razoabilidade de preços, o que auxiliaria os Estados-Membros a melhorar a qualidade das normas no domínio da prestação de cuidados; recorda os quadros que estão em vigor, como o Quadro Europeu de Qualidade para os Serviços de Prestação de Cuidados a Longo Prazo, que devem servir de inspiração; insta a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem políticas que permitam e enquadrem a desinstitucionalização dos cuidados a longo prazo, sempre que possível e com recurso aos cuidados de proximidade;

43. Salienta que o investimento nos trabalhadores constitui um elemento importante para garantir a qualidade dos serviços prestados⁽¹⁾; insta, por conseguinte, os Estados-Membros e os parceiros sociais a promoverem condições de trabalho dignas e um emprego de qualidade para os profissionais no domínio dos cuidados de saúde, nomeadamente através de uma remuneração digna, do reconhecimento do seu estatuto profissional e do desenvolvimento de percursos de formação profissional de elevada qualidade para estes profissionais;

Emprego de qualidade

44. Destaca o elevado número de trabalhadores pobres em toda a Europa e os casos de pessoas que têm de trabalhar mais e durante mais tempo, inclusivamente combinando vários empregos, para alcançarem um salário de subsistência; insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a estabelecerem um quadro político em matéria de salários que preveja medidas eficazes para combater a discriminação salarial e garantir salários adequados para todos os trabalhadores, nomeadamente introduzindo salários mínimos a nível nacional, que garantam uma vida digna, em conformidade com as práticas nacionais; solicita aos Estados-Membros que apoiem a negociação coletiva enquanto fator de relevo na definição das políticas salariais;

⁽¹⁾ Eurofound (2015), «Early childhood care: working conditions, training and quality of services — A systematic review.»

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

45. Assinala que a conciliação entre vida pessoal e vida profissional deve assentar nos direitos dos trabalhadores e na segurança no mercado de trabalho, bem como no direito ao repouso, sem restrições que resultem de maiores exigências de mobilidade e flexibilidade; salienta que, se não se aplicar previamente uma abordagem clara de integração da perspetiva de género, um aumento da flexibilidade pode resultar no reforço da discriminação de que as mulheres são atualmente alvo no mercado de trabalho, sob a forma de salários mais baixos, de contratos de trabalho atípicos e de uma responsabilidade desproporcionada por tarefas domésticas não remuneradas;

46. Solicita à Eurofund que continue a desenvolver as suas atividades de acompanhamento da qualidade do trabalho através o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, tendo como base um conceito de qualidade do trabalho que abranja remuneração, perspetivas, qualidade do horário de trabalho, utilização de competências e autonomia, ambiente social, risco físico e intensidade do trabalho; insta também a Eurofund a desenvolver a sua investigação sobre políticas, acordos entre parceiros sociais e práticas empresariais que promovam a qualidade do trabalho⁽¹⁾; exorta a Eurofund a acompanhar os efeitos dos regimes de horário de trabalho e a disponibilizar análises de políticas públicas e acordos entre parceiros sociais neste domínio, incluindo uma avaliação da forma como são negociados e do respetivo contributo para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional; pede à Eurofound que estude o modo como os agregados familiares em que as duas pessoas trabalhem gerem conjuntamente os seus regimes de horário de trabalho, bem como a melhor forma de os apoiar;

47. Salienta que, por um lado, a conciliação entre vida pessoal e vida profissional deve ter como base os direitos dos trabalhadores e a sua segurança no mercado de trabalho, bem como o direito ao repouso, sem restrições que resultem de maiores exigências em matéria de mobilidade e flexibilidade; destaca, por outro lado, a diversidade de situações pessoais e familiares de cada trabalhador e considera, portanto, que os trabalhadores devem poder beneficiar de regimes de trabalho flexíveis a fim de se adaptarem às circunstâncias específicas que enfrentam ao longo da sua vida; entende que a flexibilidade centrada no trabalhador pode conduzir a taxas de emprego mais elevadas entre as mulheres; frisa que os trabalhadores e os empregadores têm uma responsabilidade conjunta de definir e validar os regimes mais adequados; apela à Comissão para que faça um levantamento sobre a situação nos Estados-Membros no tocante ao direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis;

48. Apoia o «trabalho inteligente» enquanto abordagem relativa à organização do trabalho que combina flexibilidade, autonomia e colaboração e que não exige necessariamente a presença do trabalhador no local de trabalho ou em qualquer outro local previamente estabelecido, permitindo aos trabalhadores gerir as suas horas de trabalho, embora garantindo a observância do número máximo de horas diárias e semanais de trabalho estabelecidas pela legislação e pelos acordos coletivos; sublinha, por conseguinte, o potencial do «trabalho inteligente» para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, em especial para os progenitores que estejam a regressar à vida profissional ou a ingressar no mercado de trabalho após uma licença de maternidade ou uma licença parental; rejeita, contudo, que se passe de uma cultura de presença para uma cultura de disponibilidade permanente; insta a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a garantirem, no âmbito do desenvolvimento de políticas de trabalho inteligentes, que estas políticas não impliquem um encargo adicional para os trabalhadores, mas antes reforcem um equilíbrio saudável entre vida profissional e vida pessoal e aumentem o bem-estar dos trabalhadores; destaca a necessidade de privilegiar os resultados do trabalho, a fim de evitar que estas novas formas de trabalho deem origem a abusos; insta os Estados-Membros a promoverem o potencial de tecnologias, como os dados digitais, a Internet de alta velocidade ou as tecnologias audiovisuais, para o estabelecimento de regimes de (tele)trabalho inteligente;

49. Destaca que, em virtude dos níveis mais elevados de participação dos trabalhadores nos processos de decisão, os modelos de empresas alternativos, como as cooperativas e as mutualidades, têm um enorme potencial para melhorar a igualdade dos géneros e o equilíbrio saudável entre vida profissional e vida pessoal, em especial no emergente ambiente digital que caracteriza «trabalho inteligente»; insta a Comissão e os Estados-Membros a estudarem o impacto das cooperativas e dos modelos alternativos de empresa na igualdade dos géneros e na conciliação entre vida profissional e vida pessoal, em especial nos setores tecnológicos, e a definirem políticas de promoção e partilha dos modelos de melhores práticas;

50. Manifesta a sua preocupação relativamente ao aumento do trabalho a tempo parcial involuntário, em especial entre as mulheres com responsabilidades em termos de prestação de cuidados, o que aumenta o seu risco de pobreza no trabalho; salienta que, quando um trabalhador opta por um trabalho a tempo parcial, cumpre garantir a qualidade do seu emprego e a sua não discriminação relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro, em conformidade com a Diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial⁽²⁾, e insta a Comissão a acompanhar a aplicação desta diretiva; exorta os Estados-Membros

⁽¹⁾ Relatório da Eurofound sobre as Tendências da qualidade do emprego na Europa (2012) e relatório da Eurofound sobre a Convergência e divergência da qualidade do emprego na Europa 1995-2010 (2015).

⁽²⁾ Diretiva 97/81/CE do Conselho.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

a garantirem que os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores com uma vida profissional irregular e os trabalhadores que tenham tido interrupções da carreira profissional ou que, em certos períodos, tenham trabalhado menos horas beneficiem do direito a um regime de pensões digno, sem qualquer forma de discriminação;

51. Manifesta apreensão perante o recurso abusivo aos contratos «zero horas» em certos Estados-Membros e perante a utilização de contratos de trabalho que explorem os trabalhadores, contratos a tempo parcial involuntário, horários de trabalho irregulares, imprevisíveis e excessivos, bem como estágios de reduzida qualidade, que tornam impossível um equilíbrio a longo prazo entre vida profissional e vida pessoal; exorta, por conseguinte, os Estados-Membros e os parceiros sociais a combaterem, com caráter de urgência, o emprego precário, que afeta especialmente os jovens e as mulheres;

52. Assinala que os horários de trabalho excessivos e irregulares, os períodos de repouso insuficientes, a precariedade laboral e os objetivos profissionais desproporcionados são fatores importantes que contribuem para níveis mais elevados de *stress*, para a deterioração da saúde física e mental e para acidentes e doenças profissionais; observa que os horários de trabalho flexíveis e previsíveis têm um impacto positivo no equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional ⁽¹⁾; insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a protegerem os horários de trabalho e a garantirem um período de repouso semanal ao aplicarem toda a legislação pertinente; recorda que a Comissão tem a obrigação de acompanhar a aplicação da Diretiva relativa ao Tempo de Trabalho e de iniciar processos por incumprimento contra Estados-Membros que não a observem;

53. Insta ainda a Comissão, os Estados-Membros, os parceiros sociais e as partes interessadas a privilegiarem a organização inovadora no local de trabalho e a conciliação entre, por um lado, as necessidades de equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores e, por outro, a produtividade/rentabilidade das empresas; observa que a relação positiva entre o aumento do emprego das mulheres, o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e a competitividade das empresas no tocante à redução do absentismo, ao hiato do produto, à rotatividade, à atração de talentos, à lealdade, à reafetação de recursos para o desenvolvimento de planos de previdência, à melhoria do nível de vida e ao aumento do tempo livre tem sido amplamente confirmada pelas melhores práticas na Europa em várias grandes empresas ou redes de PME;

54. Destaca que as mulheres e as pessoas LGBTI enfrentam obstáculos e fontes de *stress* específicos no trabalho baseados no género, nomeadamente assédio, exclusão e discriminação ou estereótipos de género, que afetam negativamente o seu bem-estar no trabalho e ameaçam a sua saúde mental e a sua capacidade para progredir na carreira; insta a Comissão e os Estados-Membros a envidarem esforços suplementares para eliminar estas condições adversas, garantindo a aplicação adequada da legislação pertinente de combate à discriminação, bem como programas de aprendizagem ao longo da vida sensíveis às questões do género, e a trabalharem nesse sentido com sindicatos e organizações da sociedade civil;

55. Exorta os Estados-Membros a desenvolverem e a reforçarem os organismos nacionais de inspeção do trabalho, proporcionando-lhes condições financeiras e dotando-os de meios financeiros e humanos que lhes permitam estar efetivamente presentes no terreno e, deste modo, combater a precariedade laboral, o trabalho não regulamentado, a discriminação salarial e a discriminação no trabalho, nomeadamente em matéria de igualdade entre homens e mulheres;

56. Apela aos Estados-Membros para que apliquem na íntegra a Diretiva 2006/54/CE relativa à Igualdade de Tratamento e solicita à Comissão que reveja esta diretiva e promova junto das empresas a aplicação de planos em matéria de igualdade de género, nomeadamente medidas de combate à segregação e o desenvolvimento de medidas e regimes salariais que apoiem as carreiras das mulheres; salienta a importância do papel dos organismos de promoção da igualdade na assistência às vítimas de discriminação e no combate aos estereótipos baseados no género; exorta os Estados-Membros a estabelecerem medidas legislativas que salvaguardem o princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho;

⁽¹⁾ Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho da Eurofound.

Terça-feira, 13 de setembro de 2016

57. Renova o seu apelo ao Conselho para que adote rapidamente a proposta de Diretiva do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual;

58. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem a segurança social, a proteção social e a remuneração em caso de licença por doença, de modo a permitir um verdadeiro equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal;

Qualidade de vida

59. Salienta que a «qualidade de vida» é um conceito mais amplo do que as «condições de vida», referindo-se ao bem-estar global dos indivíduos numa sociedade e identificando várias dimensões da existência humana que são fundamentais para uma vida humana completa e equilibrada ⁽¹⁾;

60. Sublinha que as desigualdades ao nível do lazer e a repartição iníqua das responsabilidades entre mulheres e homens têm um impacto no desenvolvimento pessoal das mulheres, na sua aprendizagem de novas competências e línguas, na sua participação na vida social, política, cultural e comunitária e, em especial, na sua situação económica;

61. Salienta que todas as formas de discriminação das mulheres — incluindo a segregação por género, as disparidades ao nível das remunerações e da pensão de reforma, os estereótipos de género e os elevados níveis de stress na gestão da vida profissional e da vida pessoal — se refletem na elevada taxa de inatividade física das mulheres e têm um impacto muito significativo na sua saúde física e mental ⁽²⁾; destaca a importância de combater os estereótipos através da promoção e da defesa da igualdade de género em todas as fases da educação, logo a partir da escola primária; insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a realizarem e apoiarem campanhas de sensibilização e de informação, bem como programas que promovam a igualdade de género e combatam estereótipos;

62. Realça a importância da aprendizagem ao longo da vida para o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, nomeadamente para acompanhar a constante evolução das condições de trabalho; incentiva a Comissão e os Estados-Membros a promoverem a aprendizagem ao longo da vida; insta a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a desenvolverem e a porem em prática políticas que prevejam licenças para fins educativos e de formação, bem como a prestação de formação profissional e a aprendizagem ao longo da vida no local de trabalho, incluindo noutros Estados-Membros; solicita que a aprendizagem dentro e fora do local de trabalho, incluindo as ofertas educativas remuneradas, esteja acessível a todos os trabalhadores e, em especial, aos que se encontrem em situação mais vulnerável, privilegiando as trabalhadoras em setores nos quais as mulheres estão estruturalmente sub-representadas;

63. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem as desigualdades económicas e sociais; insta os Estados-Membros a promoverem medidas que visem a criação de regimes remuneratórios mínimos adequados, em conformidade com as práticas e as tradições nacionais, de modo a permitir que as pessoas possam viver dignamente, a apoiar a sua plena participação na sociedade e a garantir a respetiva independência ao longo de todo o ciclo de vida;

o

o o

64. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

⁽¹⁾ Eurofound, 3.º Inquérito Sobre a Qualidade de Vida na Europa.

⁽²⁾ Estudo da Direção-Geral do Parlamento Europeu das Políticas Internas da União, de março de 2016, intitulado «Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time» [Diferenças entre homens e mulheres no trabalho, na prestação de cuidados e nos tempos livres].