

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

P8\_TA(2017)0260

## **Necessidade de uma estratégia da União Europeia para eliminar e prevenir as disparidades de género nas pensões**

**Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de junho de 2017, sobre a necessidade de uma estratégia da UE para evitar e pôr fim às disparidades das pensões de reforma em função do género (2016/2061(INI))**

(2018/C 331/08)

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 os artigos 8.º, 151.º, 153.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, nomeadamente as suas disposições sobre os direitos sociais e a igualdade entre homens e mulheres,
- Tendo em conta os artigos 22.º e 25.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem,
- Tendo em conta o Comentário Geral n.º 16 do Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas: Igual direito das mulheres e dos homens ao gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais (artigo 3.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC) <sup>(1)</sup>) e o Comentário Geral n.º 19, do Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (CESCR): O direito à segurança social (artigo 9.º do PIDESC) <sup>(2)</sup>,
- 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 os artigos 4.º, n.º 2, 4.º, n.º 3, 12.º, 20.º e 23.º da Carta Social Europeia,
- Tendo em conta as conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais, de 5 de dezembro de 2014 <sup>(3)</sup>,
- Tendo em conta a Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social <sup>(4)</sup>,
- 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 <sup>(5)</sup>,
- Tendo em conta a Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento <sup>(6)</sup>,
- Tendo em conta a 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 <sup>(7)</sup>,

<sup>(1)</sup> 11 de agosto de 2005, E/C.12/2005/4.

<sup>(2)</sup> 4 de fevereiro de 2008, E/C.12/GC/19.

<sup>(3)</sup> XX-3XX-3/def/GRC/4/1/EN.

<sup>(4)</sup> JO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

<sup>(5)</sup> JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

<sup>(6)</sup> JO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

<sup>(7)</sup> JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

- Tendo em conta o Roteiro da Comissão, de agosto de 2015, sobre um novo começo para fazer face aos problemas da conciliação da vida profissional e privada com que se deparam as famílias que trabalham,
- Tendo em conta o documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 3 de dezembro de 2015, intitulado «Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019» (SWD(2015)0278), e, em especial, o objetivo n.º 3.2,
- Tendo em conta a sua resolução, de 13 de setembro de 2011, sobre a situação das mulheres que se aproximam da idade da reforma <sup>(1)</sup>,
- Tendo em conta a sua resolução, de 25 de outubro de 2011, sobre a situação das mães solteiras <sup>(2)</sup>,
- Tendo em conta a sua resolução, de 24 de maio de 2012, que contém recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual <sup>(3)</sup>,
- Tendo em conta a sua resolução, de 12 de março de 2013, sobre o impacto da crise económica na igualdade de género e nos direitos da mulher <sup>(4)</sup>,
- Tendo em conta a sua resolução, de 10 de março de 2015, sobre progressos registados na União Europeia, em 2013, relativamente à igualdade de género <sup>(5)</sup>,
- 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 <sup>(6)</sup>,
- 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 <sup>(7)</sup>,
- Tendo em conta a sua resolução, de 13 de setembro de 2016, sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis à conciliação entre a vida familiar e a vida profissional <sup>(8)</sup>,
- Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 18 de junho de 2015, sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: eliminar a disparidade de género nas pensões,
- Tendo em conta a declaração, de 7 de dezembro de 2015, sobre a igualdade de género, do trio de presidências da UE composto pelos Países Baixos, a Eslováquia e Malta,
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), aprovado pelo Conselho em 7 de março de 2011,
- Tendo em conta o estudo encomendado pelo seu Departamento Temático dos Direitos dos Cidadãos e dos Assuntos Constitucionais intitulado «Disparidades de Género nas Pensões: Diferenças entre Mães e Mulheres sem Filhos» (2016) e o estudo da Comissão Europeia «Disparidades entre homens e mulheres em matéria de pensões na UE» (2013),
- Tendo em conta o artigo 52.º do seu Regimento,
- Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A8-0197/2017),

<sup>(1)</sup> JO C 51 E de 22.2.2013, p. 9.

<sup>(2)</sup> JO C 131 E de 8.5.2013, p. 60.

<sup>(3)</sup> JO C 264 E de 13.9.2013, p. 75.

<sup>(4)</sup> JO C 36 de 29.1.2016, p. 6.

<sup>(5)</sup> JO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

<sup>(6)</sup> JO C 407 de 4.11.2016, p. 2.

<sup>(7)</sup> Textos Aprovados, P8\_TA(2015)0351.

<sup>(8)</sup> Textos Aprovados, P8\_TA(2016)0338.

**Quarta-feira, 14 de junho de 2017**

- A. Considerando que, em 2015, na UE, a disparidade de género nas pensões, que pode ser definida como a diferença entre o rendimento a título de pensão de reforma antes de dedução dos impostos recebido pelas mulheres e pelos homens, se situava em 38,3 % na faixa etária dos 65 anos ou mais, tendo registado um aumento em metade dos Estados-Membros nos últimos cinco anos; considerando que a crise financeira dos últimos anos teve um impacto negativo nos rendimentos de muitas mulheres; que, em alguns Estados-Membros, entre 11 e 36 % das mulheres não têm acesso a qualquer tipo de pensão;
- B. Considerando que a igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios comuns e fundamentais, consagrado no artigo 2.º e no artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, no artigo 8.º do TFUE e no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; que a igualdade de género deve ser integrada em todas as políticas, as iniciativas, os programas e as ações da UE;
- C. Considerando que a cobertura das pensões de reforma das mulheres é inferior à dos homens em muitos Estados-Membros da UE e que as mulheres estão sub-representadas, seja nas categorias de reformados mais ricos, seja nas de reformados mais pobres;
- D. Considerando que essas disparidades são inaceitáveis e devem ser reduzidas, que todas as contribuições para o regime de pensões devem ser calculadas e cobradas de uma forma neutra do ponto de vista do género na UE, que tem como um dos seus princípios fundadores a igualdade entre homens e mulheres e como um dos seus direitos fundamentais o direito de todos a uma existência condigna, tal como consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- E. Considerando que, na UE28, uma em cada quatro pessoas depende da sua pensão de reforma como fonte principal de rendimentos e que o aumento considerável do número de pessoas que atingiram a idade da reforma devido ao aumento da esperança de vida e ao envelhecimento geral da população levará a que esta categoria duplique até 2060;
- F. Considerando que, no futuro e em consequência das alterações demográficas, a população ativa a fazer face a um número crescente de aposentados será cada vez menor, o que significa que os regimes profissionais e privados de pensões de velhice irão assumir uma importância cada vez maior;
- G. Considerando que o objetivo das políticas de pensões é garantir a independência económica — essencial para a igualdade entre homens e mulheres — e que os sistemas de segurança social nos Estados-Membros proporcionam a todos os cidadãos da UE um rendimento de reforma digno e adequado, bem como um nível de vida aceitável, salvaguardando-os contra o risco de pobreza decorrente de vários fatores ou da exclusão social, de molde a garantir a sua participação social, cultural e política ativas e uma vida condigna na velhice, para que possam continuar a ser parte integrante da sociedade;
- H. Considerando que o aumento crescente da responsabilidade individual por decisões de poupança com diferentes riscos também significa que os indivíduos devem estar informados com clareza das opções existentes e dos riscos associados; que tanto as mulheres como os homens, mas em particular as mulheres, têm de ser apoiados, tendo em vista melhorar a sua literacia financeira, para poderem tomar decisões informadas num domínio cada vez mais complexo;
- I. Considerando que a disparidade nas pensões de reforma tende a agravar ainda mais a situação das mulheres no que se refere à vulnerabilidade económica, deixando-as expostas à exclusão social, à pobreza e à dependência económica permanentes, em particular em relação aos seus cônjuges ou outros membros da família; considerando que a disparidade dos salários e das pensões é ainda mais acentuada no caso das mulheres com desvantagens múltiplas ou pertencentes a minorias raciais, étnicas, religiosas e linguísticas, dado que, muitas vezes, ocupam postos de trabalho que requerem menos qualificações, com menos responsabilidades;
- J. Considerando que as pensões de reforma associadas a direitos individuais, e não a direitos derivados, podem ajudar a garantir a independência económica dos cidadãos, a reduzir os desincentivos à participação no trabalho formal e a minimizar os estereótipos de género;

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

- K. Considerando que, como a sua esperança de vida é mais longa, as mulheres são suscetíveis de, em média, ter necessidade de um rendimento de pensão mais elevado do que os homens para cobrir a totalidade da sua reforma; que esses rendimentos complementares lhes podem ser facultados através de mecanismos de pensão de sobrevivência;
- L. Considerando que a inexistência de dados comparáveis, completos, fiáveis e atualizados com regularidade, que permitam avaliar a extensão das disparidades nas pensões e ponderar os fatores que contribuem para esta situação, faz pairar a incerteza quanto aos meios mais eficazes para a combater;
- M. Considerando que esta disparidade é mais elevada na faixa etária dos 65-74 anos (superior a 40 %) em comparação com a média das pessoas com mais de 65 anos, devido, nomeadamente à transferência de direitos (como os ligados à viuvez) existente em alguns Estados-Membros,
- N. Considerando que o congelamento e os cortes nas pensões aumentam o risco de pobreza na velhice, especialmente, para as mulheres; que a percentagem de mulheres idosas em risco de pobreza e exclusão social se elevava a 20,2 % em 2014, em comparação com os 14,6 % dos homens, e que, até 2050, a percentagem de pessoas com mais de 75 anos em risco de pobreza pode ascender a 30 % na maioria dos Estados-Membros;
- O. Considerando que as pessoas com mais de 65 anos de idade dispõem de um rendimento de cerca de 94 % da média da população total; que, no entanto, cerca de 22 % das mulheres com mais de 65 anos de idade estão abaixo do limiar de pobreza;
- P. Considerando que, em 2014, a disparidade média nas pensões na UE escondia grandes disparidades entre os Estados-Membros; que, a título comparativo, o diferencial mais baixo de pensões entre homens e mulheres é de 3,7 %, o mais elevado é de 48,8 %, ao passo que a diferença é superior a 30 % em 14 Estados-Membros;
- Q. Considerando que existe uma grande diferença entre os Estados-Membros relativamente à percentagem da população que auferem uma pensão de reforma, a qual, em 2013 era de 15,1 % em Chipre e de 31,8 % na Lituânia, embora, em 2013, na maioria dos Estados-Membros, fossem maioritariamente as mulheres a beneficiar de pensão;
- R. Considerando que esta disparidade, produto de múltiplos fatores, é o reflexo de desequilíbrios de género, quer em termos das carreiras, quer da vida familiar, passando pelas oportunidades contributivas, pela respetiva posição no seio da estrutura familiar e pelas modalidades de cálculo das remunerações para fins de pensão de reforma; considerando que reflete também a segregação do mercado de trabalho e a maior proporção de mulheres que trabalham a tempo parcial, com uma remuneração horária inferior, com interrupções de carreira e menos anos de emprego devido ao trabalho não remunerado efetuado pelas mulheres enquanto mães e prestadoras de cuidados no seio da família; que o fosso em matéria de pensões deve, por conseguinte, ser considerado como um indicador fundamental da desigualdade de género no mercado de trabalho, tanto mais que o nível atual da disparidade de género nas pensões está muito próximo da disparidade salarial (39,7 % em 2015);
- S. Considerando que a verdadeira dimensão da disparidade nas pensões, que é o produto da acumulação de desequilíbrios e desigualdades de género — em termos, por exemplo, do acesso ao longo da vida a lugares de decisão e aos recursos financeiros — surgidas ao longo da vida ativa dos trabalhadores e se refletem nos primeiro e segundo pilares dos regimes de pensões, pode ser camuflada por mecanismos de correção;
- T. Considerando que a disparidade nas pensões num dado momento reflete as condições da sociedade e do mercado de trabalho durante um período de várias décadas; que estas condições estão sujeitas a mudanças, por vezes drásticas, que se repercutirão nas necessidades de diferentes gerações de mulheres aposentadas;
- U. Considerando que as disparidades nas pensões têm características diferentes consoante a situação pessoal, social, civil e/ou familiar das mulheres aposentadas; que, neste contexto, uma abordagem unidimensional não produz, forçosamente, os melhores resultados;

**Quarta-feira, 14 de junho de 2017**

- V. Considerando que as famílias monoparentais são particularmente vulneráveis, uma vez que representam 10 % do total dos agregados familiares com menores a cargo e que 50 % desses agregados familiares se encontram em risco de pobreza e exclusão social, o que corresponde a mais do dobro da taxa de toda a população; considerando que existe uma correlação positiva entre a disparidade nas pensões e o número de filhos e que a disparidade de género nas pensões de reforma das mulheres casadas e das mães é muito superior à das mulheres solteiras sem filhos; que, tendo em conta o que precede, as desigualdades de que as mães são vítimas, sobretudo as mães solteiras, podem ser agravadas quando se reformam;
- W. Considerando que a gravidez e a licença parental empurram as mães — que representam 79,76 % das pessoas que reduzem o seu horário de trabalho para se ocuparem dos filhos com menos de oito anos — para empregos a tempo parcial ou empregos com salários baixos e para interrupções não desejadas da carreira, a fim de cuidarem dos filhos; que a licença de maternidade, de paternidade e a licença parental são necessárias e instrumentos vitais para uma melhor partilha das tarefas de prestação de cuidados, para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e minimizar as interrupções da carreira das mulheres;
- X. Considerando que os níveis salariais e, por conseguinte, os direitos a pensão dos pais não são afetados, ou podem até ser afetados de forma positiva, pelo número de filhos;
- Y. Considerando que a taxa de desemprego das mulheres está subavaliada, dado que muitas mulheres não estão inscritas como estando desempregadas, especialmente as que vivem em regiões rurais ou remotas, muitas das quais também se consagram exclusivamente às tarefas domésticas e à assistência aos filhos; considerando que esta situação cria disparidades nas respetivas pensões;
- Z. Considerando que as chamadas modalidades tradicionais dos regimes de horário de trabalho não permitem aos casais de trabalhadores que desejem exercer a sua atividade profissional a tempo inteiro conciliar de forma harmoniosa a vida familiar e a vida profissional;
- AA. Considerando que o sistema de créditos de pensão para homens e mulheres, a título de subsídio por cuidados prestados a filhos ou familiares, evitariam um impacto negativo nas pensões resultante dos períodos de interrupção da carreira profissional, e que é desejável que tais sistemas sejam alargados ou reforçados em todos os Estados-Membros;
- AB. Considerando que o sistema de créditos de pensão aplicado a diferentes modalidades de emprego pode ajudar a generalidade dos trabalhadores a beneficiar de uma pensão;
- AC. Considerando que, não obstante os esforços desenvolvidos para remediar esta situação, a taxa de emprego das mulheres continua a ser inferior aos objetivos da estratégia Europa 2020 e está bem longe da taxa de emprego masculina; que, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho contribui para os esforços no sentido de reduzir a disparidade de género nas pensões na UE, uma vez que existe uma correlação direta entre a participação no mercado de trabalho e o nível da pensão; que, no entanto, a taxa de emprego, não dá qualquer informação sobre a duração ou tipo de emprego e é, portanto, limitada no que revela acerca dos níveis dos salários e das pensões;
- AD. Considerando que o número de anos de trabalho tem um impacto direto nos rendimentos de pensão; que as carreiras das mulheres são, em média, 10 anos mais curtas do que as dos homens e que a disparidade nas pensões no que diz respeito às mulheres que trabalharam durante menos de 14 anos (64 %) é duas vezes superior à das que trabalharam durante um período mais longo (32 %);
- AE. Considerando que, ao contrário dos homens, é mais provável que as mulheres interrompam a carreira, tenham empregos atípicos, trabalhem a tempo parcial (32 % das mulheres em comparação com 8,2 % dos homens) ou a título gratuito, especialmente quando prestam cuidados aos filhos e a familiares e assumem a responsabilidade quase exclusiva pelos cuidados e pelas tarefas domésticas devido às desigualdades de género persistentes, tudo isto em detrimento das suas pensões;
- AF. Considerando que o investimento em escolas, na educação pré-escolar, em universidades e nos cuidados para os idosos pode contribuir para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar, podendo resultar, a longo prazo, não só na criação de emprego, mas também em empregos de elevada qualidade para as mulheres, dando-lhes a possibilidade de permanecer mais tempo no mercado de trabalho, o que, a longo prazo, tem consequências positivas para as suas pensões;

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

- AG. Considerando que a prestação informal de cuidados é um pilar fundamental da nossa sociedade, em grande medida desempenhados por mulheres e que este desequilíbrio se reflete na disparidade de género nas pensões; que este tipo de trabalho invisível não é suficientemente reconhecido e nem sempre é tido em conta, em especial quando se trata dos direitos a pensão;
- AH. Considerando que continua a haver grandes disparidades salariais entre homens e mulheres na UE; que, em 2014, estas disparidades se elevavam a 16,3 % por força, designadamente, de fenómenos de discriminação e segregação conducentes a uma representação excessiva das mulheres em setores nos quais o nível de remuneração é mais baixo do que nos setores essencialmente dominados por homens; considerando que outros fatores, como as interrupções de carreira ou trabalho a tempo parcial involuntário para conjugar o trabalho e as responsabilidades familiares, os estereótipos, a subvalorização do trabalho das mulheres e as diferenças nos níveis de instrução e de experiência profissional também contribuem para a disparidade salarial entre homens e mulheres;
- AI. Considerando que a consecução de uma proteção social adequada está consignada no artigo 151.º do TFUE; que, para isso, a UE deve apoiar a ação dos Estados-Membros através de recomendações no sentido de melhorar a proteção das pessoas idosas que, em virtude da sua idade ou situação pessoal, têm direito a receber uma pensão;
- AJ. Considerando que o reforço da relação entre contribuições e pensão, paralelamente ao papel cada vez mais importante desempenhado pelos regimes de pensão dos segundo e terceiros pilares, tende a transferir para os intervenientes privados os riscos de aparecimento de fatores específicos ao sexo na disparidade nas pensões;
- AK. Considerando que as reformas dos regimes de pensões refletidas no Livro Branco de Pensões da Comissão Europeia de 2012 carecem de avaliações de impacto de género *ex ante e ex post*;
- AL. Considerando que os Estados-Membros são os únicos responsáveis pela organização dos sistemas públicos de segurança social e dos regimes de pensão; que a União Europeia tem, sobretudo, competências de apoio no domínio dos regimes de pensões, principalmente com base no artigo 153.º do TFUE;

### Observações gerais

1. Solicita à Comissão que, em estreita cooperação com os Estados-Membros, desenvolva uma estratégia tendo em vista erradicar as disparidades de género nas pensões de reforma na União Europeia, ajudando-os a elaborar orientações nesta matéria;
2. Reitera e subscreve o apelo do Conselho para uma nova iniciativa da Comissão que defina uma estratégia para a igualdade entre homens e mulheres para o período 2016-2020, para que esta assuma a forma de uma comunicação, tal como aconteceu com as anteriores estratégias, e para que o compromisso estratégico da UE relativo à igualdade de género seja reforçado, associando-o de forma estreita à Estratégia Europa 2020;
3. Considera que esta estratégia deve procurar, não só resolver, a nível dos Estados-Membros, o impacto das disparidades nas pensões, em especial nos grupos mais vulneráveis, mas também evitá-las no futuro, combatendo as suas causas subjacentes, nomeadamente as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a progressão na carreira e as oportunidades de trabalho a tempo inteiro, bem como a segregação no mercado de trabalho; exorta, neste contexto, a um diálogo intergovernamental e à partilha das melhores práticas entre os Estados-Membros;
4. Salaria que se impõe uma abordagem multifacetada, com uma combinação de ações no âmbito de diferentes políticas que visem melhorar a igualdade de géneros para assegurar o êxito da estratégia, a qual deve incluir uma abordagem das pensões de reforma assente no ciclo de vida, tendo em conta toda a vida profissional da pessoa, bem como resolver as disparidades entre homens e mulheres em termos de nível de emprego, carreira e de possibilidades de pagar contribuições de pensão, bem como as resultantes da organização dos regimes de pensões; insta a Comissão e os Estados-Membros a dar seguimento às conclusões do Conselho, de 18 de junho de 2015, intituladas «Igualdade de oportunidades de obtenção de rendimentos entre homens e mulheres: eliminar a disparidade de género nas pensões»;
5. Recorda o importante papel desempenhado pelos parceiros sociais no debate das questões referentes ao salário mínimo, no pressuposto do respeito do princípio da subsidiariedade; frisa o importante papel dos sindicatos e dos acordos de negociação coletiva para garantir que os idosos possam aceder a pensões públicas, em linha com os princípios da solidariedade entre gerações e da igualdade de género; salienta a importância de se ter na devida conta os parceiros sociais no momento de se tomarem decisões políticas que alterem aspetos legais importantes das condições de elegibilidade para

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

gerar o direito a uma pensão; exorta a União e os Estados-Membros a definirem e aplicarem políticas, em cooperação com os parceiros sociais e as organizações de promoção da igualdade de género, que reduzam a disparidade salarial entre homens e mulheres; recomenda que os Estados-Membros ponderem a aferição regular das diferenças salariais, como complemento destes esforços;

6. Insta os Estados-Membros a porem em prática medidas que respeitem e previnam a pobreza dos trabalhadores cuja saúde não lhes permita laborar até à idade legal de reforma; entende que devem ser mantidas as disposições em matéria de reforma antecipada para os trabalhadores que estejam expostos a condições de trabalho árduas ou de risco; considera que aumentar as taxas de emprego através de empregos de qualidade pode ajudar a reduzir, substancialmente, o futuro aumento do número de pessoas impossibilitadas de trabalhar até à idade legal da reforma e, por conseguinte, aliviar os encargos financeiros resultantes do envelhecimento;

7. Manifesta profunda preocupação perante o impacto das recomendações específicas por país (REP), orientadas pela austeridade, nos regimes de pensões e respetiva sustentabilidade e no acesso a pensões de reforma baseadas em quotizações num número crescente de Estados-Membros, e perante os efeitos negativos das REP nos níveis de rendimento e nas transferências sociais necessárias para erradicar a pobreza e a exclusão social;

8. Sublinha o imperativo de um rigoroso cumprimento do princípio da subsidiariedade também no domínio das pensões de reforma;

#### ***Medir e sensibilizar para melhor combater as disparidades nas pensões***

9. Insta os Estados-Membros e a Comissão a continuarem a debruçar-se sobre a disparidade de género nas pensões e a trabalharem em colaboração com o Eurostat e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), com vista a elaborar indicadores fiáveis e oficiais da disparidade de género nas pensões, bem como a identificar os diferentes fatores que lhe estão subjacentes para a controlar, a definirem metas claras de redução e a informarem o Parlamento Europeu; exorta os Estados-Membros a facultarem ao Eurostat estatísticas anuais sobre a disparidade salarial e nas pensões entre homens e mulheres, para que seja possível avaliar os progressos em toda a UE e os meios para tratar este assunto;

10. Insta a Comissão a proceder a uma avaliação exaustiva do impacto nos grupos mais vulneráveis e, em especial, nas mulheres, das recomendações do Livro Branco de 2012 sobre as pensões, que visa combater as causas da disparidade de género nas pensões, assim como a definir um indicador oficial das disparidades de género nas pensões e a efetuar uma vigilância sistemática; requer a avaliação adequada e a monitorização do impacto em termos de género das recomendações ou das medidas tomadas até à data; exorta a Comissão a apoiar a elaboração de estatísticas ventiladas por género e a investigação com vista a reforçar o acompanhamento e a avaliação dos efeitos das pensões de reforma na prosperidade e no bem-estar das mulheres;

11. Exorta os Estados-Membros a promoverem medidas para eliminar a disparidade de género nas pensões através das suas políticas sociais, a sensibilizarem os decisores políticos para esta matéria e a desenvolverem programas que proporcionem às mulheres mais informação sobre as consequências desta disparidade, bem como as ferramentas de que necessitam, com vista à conceção de estratégias sustentáveis de financiamento de pensões que sejam adaptadas às necessidades específicas das mulheres, sem esquecer o acesso das mulheres às pensões do segundo e do terceiro pilares, nomeadamente nos setores feminizados, onde a adesão pode ser reduzida; insta a Comissão e os Estados-Membros a alargarem e a aprofundarem a sensibilização dos cidadãos no que toca à igualdade salarial e às disparidades nas pensões, bem como à discriminação direta e indireta das mulheres no trabalho;

12. Reitera a necessidade de dispor de definições claras e harmonizadas, para facilitar comparações a nível da UE, de expressões como «disparidade salarial entre homens e mulheres» e «disparidade de género nas pensões»;

13. Insta os Estados-Membros e as instituições da União a promoverem estudos sobre as consequências da disparidade de género nas pensões e na independência financeira das mulheres, tendo em conta assuntos como o envelhecimento da população, as diferenças de género nas condições de saúde e na esperança de vida, as mudanças ocorridas nas estruturas familiares e o aumento do número de agregados familiares constituídos por uma só pessoa, bem como as diferenças nas situações pessoais das mulheres; solicita igualmente a elaboração de eventuais estratégias para pôr termo às disparidades de género nas pensões;

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

***Reduzir as desigualdades em matéria de capacidade contributiva para o regime de pensões***

14. Insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem que a legislação da UE em matéria de discriminação de género, direta e indireta, é devidamente aplicada e o seu progresso sistematicamente monitorizado, com a instauração de processos por infração em caso de não cumprimento, e, eventualmente, revista, para garantir que homens e mulheres têm a mesma capacidade contributiva para o regime de pensões;

15. Condena de forma inequívoca as disparidades salariais entre homens e mulheres e a sua «inexplicável» componente resultante da discriminação no local de trabalho, e reitera o seu apelo para que a Diretiva 2006/54/CE, que apenas foi clara e suficientemente transposta em dois Estados-Membros, seja revista, para garantir uma maior igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de salários, no quadro da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual entre homens e mulheres, consignado no Tratado desde a criação da CEE;

16. Solicita aos Estados-Membros e à Comissão que assegurem a aplicação do princípio da não discriminação e igualdade no mercado de trabalho e no acesso ao emprego e, em particular, adotem medidas de proteção social para assegurar que a remuneração das mulheres e os seus direitos no plano das prestações sociais, incluindo as pensões, estejam em consonância com o princípio de salário igual para trabalho igual, ou de salário igual para trabalho de valor igual, independentemente de ser levado a cabo por homens ou por mulheres; insta os Estados-Membros a estabelecerem medidas adequadas para reprimir violações do princípio da igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho ou por trabalho de valor igual entre homens e mulheres;

17. Insta os Estados-Membros, os empregadores e os sindicatos a conceberem e a porem em prática instrumentos de avaliação concretos e específicos de avaliação do trabalho, por forma a recensar trabalhos de igual valor e, assim, garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e, por conseguinte, no futuro, pensões iguais; incentiva as empresas a realizarem auditorias anuais sobre a igualdade de remuneração, a publicarem os dados com a máxima transparência e reduzirem as disparidades salariais entre homens e mulheres;

18. Insta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, através da eliminação das desigualdades de género e da discriminação no emprego e a encorajarem, em particular através da educação e da sensibilização, as raparigas e as mulheres a estudarem, a enveredarem por postos de trabalho e por carreiras em setores inovadores de crescimento, que são atualmente dominados pelos homens devido à persistência de estereótipos;

19. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a oferecerem às mulheres maiores incentivos para trabalharem mais tempo e com interrupções mais curtas, de forma a aumentarem o seu grau de independência económica, quer atualmente, quer no futuro;

20. Chama a atenção para a importância de, num contexto em que o ónus da responsabilidade pelas pensões está a ser transferido dos regimes públicos de pensões para regimes autofinanciados, assegurar que o acesso aos serviços financeiros abrangidos pela Diretiva 2004/113/CE não seja discriminatório e tenha por base critérios atuariais unissexo; observa que a aplicação da regra unissexo contribuirá para reduzir a disparidade das pensões entre géneros; insta os Estados-Membros e a Comissão a aumentarem a transparência, o acesso à informação e a segurança para os membros e beneficiários dos planos profissionais de reforma, tendo em conta os princípios da UE de não discriminação e de igualdade de género;

21. Salaria que o Tribunal de Justiça da União Europeia deixou claro que os regimes profissionais de pensões devem ser considerados como remuneração, pelo que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável a esses regimes;

22. Insta os Estados-Membros a prestarem uma atenção especial às mulheres, que, muitas vezes, não adquiriram direitos a pensão e que, por essa razão, carecem de independência económica, em particular, em caso de divórcio;

***Reduzir as desigualdades de género nos percursos profissionais***

23. Congratula-se com o facto de a Comissão ter respondido ao seu apelo para melhorar a conciliação da vida profissional e da vida privada, através de propostas não legislativas e de uma proposta legislativa que cria vários tipos de licenças para enfrentar os desafios do século XXI; salienta que as propostas da Comissão constituem uma boa base para dar resposta às expectativas dos cidadãos europeus; insta todas as instituições a aplicarem este pacote com a maior celeridade;



**Quarta-feira, 14 de junho de 2017**

24. Insta os Estados-Membros a cumprirem, e a fazerem cumprir, a legislação sobre os direitos de maternidade, de forma a que as mulheres não sejam prejudicadas nas pensões pelo facto de terem sido mães durante a sua vida profissional;
25. Exorta os Estados-Membros a terem em conta a possibilidade de os assalariados negociarem acordos de trabalho flexíveis a título voluntário, nomeadamente o «trabalho inteligente», em consonância com as práticas nacionais e independentemente da idade dos filhos ou da situação familiar, permitindo, assim, às mulheres e aos homens um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, para que não tenham de optar entre uma e outra ao assumirem responsabilidades de prestação de cuidados;
26. Toma nota da proposta da Comissão de uma licença para prestação de cuidados constante da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e recorda o seu apelo para uma remuneração e proteção social adequadas; Incentiva os Estados-Membros, com base num intercâmbio de boas práticas, a instituírem — em benefício tanto das mulheres, como dos homens — «créditos de assistência» para compensar as interrupções de carreira motivadas pela prestação de cuidados informais a um familiar, bem como pelos períodos de cuidados formais, como as licenças de maternidade, de paternidade e a licença parental, e a terem conta esses créditos, de forma justa, para fins de direitos a pensão; considera que estes créditos devem ser atribuídos por um período curto e definido, de modo a não reforçar os estereótipos e as desigualdades;
27. Exorta os Estados-Membros a conceberem estratégias para reconhecer a importância dos cuidados informais prestados a familiares e a outras pessoas a cargo, sem esquecer a sua partilha equitativa entre homens e mulheres, a inexistência da qual constitui, para as mulheres, uma fonte potencial de interrupções da carreira e de trabalho precário, comprometendo, assim, os seus direitos a pensão; sublinha, neste contexto, a importância de medidas que incitem os homens a utilizar a licença parental e de paternidade;
28. Insta os Estados-Membros a permitirem que os trabalhadores retomem condições de trabalho comparáveis às anteriores após uma licença de maternidade ou parental;
29. Salaria que um equilíbrio adequado entre a vida familiar e a vida profissional só poderá ser alcançado se existirem estruturas locais de elevada qualidade, a preços abordáveis e acessíveis para a prestação de cuidados a crianças, idosos e outros membros da família dependentes e se for encorajada a partilha equitativa das responsabilidades, das despesas e da prestação de cuidados; exorta os Estados-Membros a aumentarem o investimento nos serviços destinados às crianças, sublinha a necessidade de estruturas de acolhimento de crianças disponíveis nas zonas rurais e exorta a Comissão a apoiar os Estados-Membros, nomeadamente através de financiamento da UE, na criação dessas estruturas, de uma forma que seja acessível a todos; insta os Estados-Membros a cumprirem os objetivos de Barcelona o mais rapidamente possível, e o mais tardar até 2020, e a definirem objetivos semelhantes para os serviços de prestação de cuidados de longa duração, dando, ao mesmo tempo, liberdade de escolha às famílias que preferem modelos diferentes de assistência aos filhos; felicita os Estados-Membros que já tenham alcançado os dois objetivos;

***Influência dos regimes de pensões na disparidade nas pensões***

30. Exorta os Estados-Membros a avaliarem, com base em dados precisos e comparáveis, o impacto dos seus regimes de pensões nas disparidades nas pensões e seus fatores subjacentes, de molde a combater a discriminação e a tornar transparentes os sistemas de pensões dos Estados-Membros;
31. Salaria que a sustentabilidade dos regimes de pensões tem de contemplar os desafios colocados pelas alterações demográficas, o envelhecimento da população, a taxa de natalidade e o rácio entre as pessoas ativas e as que se encontram em idade de aposentação; recorda que a situação destas últimas depende, em grande medida, do número de anos de trabalho e das contribuições pagas;
32. Exorta os Estados-Membros a levarem a cabo, com urgência, as mudanças estruturais nos regimes de pensões, para garantir uma segurança social sustentável, à luz do aumento da esperança de vida média na UE;
33. Convida a Comissão e os Estados-Membros a examinarem de forma mais aprofundada o impacto que uma evolução dos regimes públicos de pensões para mecanismos mais flexíveis de contribuição em regimes profissionais e privados poderá ter na disparidade nas pensões, tanto no que se refere ao cálculo do período de contribuição para o regime de pensões, como à saída progressiva do mercado de trabalho;

Quarta-feira, 14 de junho de 2017

34. Alerta para os riscos para a igualdade de género resultantes da mudança de um modelo de pensões da segurança social para pensões financiadas individualmente, uma vez que as pensões individuais têm por base contribuições próprias e não compensam o tempo despendido a tratar de crianças e outros familiares dependentes, nem os períodos de desemprego, as baixas por doença ou a deficiência; salienta que as reformas dos sistemas de pensões que vinculam os benefícios sociais ao crescimento e à situação dos mercados de trabalho e financeiros se centram apenas nos aspetos macroeconómicos e negligenciam o propósito social das pensões;

35. Exorta os Estados-Membros a eliminarem dos seus regimes de pensões e das reformas neles efetuadas os elementos que aumentam a discrepância das pensões (e, em especial, as desigualdades em termos de género, como a atual disparidade das pensões atribuídas a homens e mulheres), tendo em conta o impacto de género de quaisquer futuras reformas das pensões, bem como a implementarem medidas que erradiquem este tipo de discriminação; salienta que qualquer mudança de política em matéria de pensões deve ser sempre aferida em função do impacto na disparidade de género, com uma análise específica na qual se compare o impacto nos homens e nas mulheres das mudanças propostas, devendo este procedimento ser uma característica essencial dos processos de planeamento, conceção, aplicação e avaliação das políticas públicas;

36. Convida a Comissão a encorajar os intercâmbios de boas práticas, para identificar, por um lado, os mecanismos corretivos mais eficazes e, por outro, os mecanismos suscetíveis de lutar contra os fatores que contribuem para a disparidade nas pensões;

37. Insta a Comissão e os Estados-Membros a introduzirem tarifas vitalícias unissexo nos regimes de pensões e créditos de assistência, bem como prestações derivadas, para que as mulheres possam auferir anuidades de pensão de reforma iguais pelas mesmas quotizações, ainda que a sua esperança de vida seja superior à dos homens, e a garantirem que a esperança de vida das mulheres não seja um pretexto para discriminação, designadamente no cálculo das pensões;

38. Solicita uma revisão de todos os incentivos existentes no âmbito dos regimes de tributação e de pensões e do seu impacto na disparidade de género nas pensões, com especial ênfase nos agregados familiares sustentados por mães solteiras; requer ainda supressão de incentivos contraproducentes e a individualização dos direitos;

39. Salienta o papel importante desempenhado pelas pensões de sobrevivência na proteção e na salvaguarda de muitas mulheres idosas contra o risco mais elevado de pobreza e exclusão social que lhes está associado quando comparadas com os homens idosos; insta os Estados-Membros a reformarem, sempre que necessário, os seus regimes de pensões de sobrevivência e as pensões de viuvez, a fim de não penalizar as mulheres não casadas; exorta os Estados-Membros, com o apoio da Comissão, a estudarem os efeitos dos diferentes regimes de pensões de sobrevivência tendo em conta as elevadas taxas de divórcio, a incidência da pobreza nos casais não unidos pelo matrimónio e na exclusão social das mulheres idosas, e a ponderarem a criação de instrumentos jurídicos para assegurar a partilha dos direitos a pensão em caso de divórcio;

40. Realça que todas as pessoas têm direito a uma pensão do regime público de acesso universal, recorda que o artigo 25.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União consagra o direito das pessoas idosas a uma existência condigna e independente e relembra que o artigo 34.º da Carta reconhece o direito de acesso às prestações da segurança social e aos serviços sociais que concedem proteção em situações como a maternidade, a doença, os acidentes de trabalho, a invalidez, a dependência de cuidados de saúde a longo prazo, a velhice e a perda de emprego; destaca a importância dos regimes de segurança social públicos baseados na repartição enquanto componente importante de uma pensão de reforma condigna;

41. Insta os Estados-Membros a garantirem que tanto os homens como as mulheres disponham da possibilidade de concluir períodos completos de quotizações e de beneficiar do direito a uma pensão, com vista a colmatar a disparidade das pensões mediante o combate à discriminação em razão do género no emprego, o ajustamento entre a educação e o planeamento de carreiras, uma melhor conciliação das responsabilidades profissionais e familiares e o reforço do investimento na prestação de cuidados a crianças e pessoas idosas; entende que também são relevantes aspetos como uma regulamentação sólida em matéria de saúde e segurança no local de trabalho que tenha em conta os riscos profissionais associados ao género e os riscos psicossociais, o investimento em serviços públicos de emprego capazes de orientar as mulheres de todas as idades na procura de um posto de trabalho e a introdução de regras flexíveis aplicáveis à transição da vida profissional para a situação de reforma;

**Quarta-feira, 14 de junho de 2017**

42. Sublinha que o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, no seu Comentário Geral n.º 16 (2005) sobre a igualdade de direitos dos homens e das mulheres ao gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais, definiu os requisitos do artigo 3.º, em conjugação com o artigo 9.º do PIDESC, nomeadamente que a idade de reforma obrigatória seja a mesma para homens e mulheres e que as mulheres auferam prestações idênticas, independentemente de o regime de pensões ser público ou privado;

o

o o

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

---