

**Bruxelas, 17 de junho de 2026
(OR. en)**

**10320/1/26
REV 1**

**SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461**

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Mensagens-chave do Comité do Emprego sobre os aspetos da qualidade do emprego relacionados com o género – <i>Apresentação pelo presidente do COEM</i> – <i>Troca de pontos de vista</i>

Junto se enviam, à atenção das delegações, as mensagens-chave do Comité do Emprego sobre os aspetos da qualidade do emprego relacionados com o género, a apresentar pelo presidente do COEM ao Conselho EPSCO na reunião de 29 de junho de 2026.

Mensagens-chave

1. **INTRODUÇÃO**

Em 24 e 25 de março de 2026, o Grupo de Análise das Políticas do Comité do Emprego (GAP do COEM) convocou uma reunião tripartida que reuniu representantes dos parceiros sociais a nível da UE e a nível nacional e representantes dos Estados-Membros e da Comissão para debater a dimensão de género da qualidade do emprego. A reunião teve lugar no contexto geral dos trabalhos em curso do COEM sobre a qualidade do emprego, com base no *parecer* apresentado ao Conselho em junho de 2025¹ e antes da atualização do correspondente quadro de acompanhamento pelo Grupo dos Indicadores (GI) do COEM². Os debates basearam-se em dados apresentados pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), pela Eurofound, pelo Eurostat e pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), centrando-se em três temáticas interligadas: i) a negociação coletiva e a segregação setorial; ii) a disparidade salarial entre homens e mulheres, a progressão na carreira e a proteção social; e iii) o *stress* no trabalho, a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada.

¹ [Parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego](#), 6 de junho de 2025.

² Observatório de Desempenho do Emprego (ODE) de 2026, *a publicar brevemente*.

2. ASPETOS ESTRATÉGICOS FUNDAMENTAIS DA DIMENSÃO DE GÉNERO DA QUALIDADE DO EMPREGO

Os debates apontaram para uma realidade subjacente comum em toda a UE: as desigualdades de género na qualidade do emprego continuam a ser de natureza estrutural e cumulativa.

As disparidades persistentes em termos de remuneração, progressão na carreira, condições de trabalho e adequação das pensões refletem o efeito combinado da segmentação do mercado de trabalho, das responsabilidades desiguais de prestação de cuidados, dos estereótipos de género persistentes e das repetidas interrupções de carreira ao longo da vida. Estas dinâmicas reforçam-se mutuamente ao longo do tempo, conduzindo a rendimentos inferiores ao longo da vida, resultados mais fracos em termos de proteção social e oportunidades reduzidas no mercado de trabalho para as mulheres.

A negociação coletiva e o diálogo social foram identificados como alavancas de progresso importantes, mas o seu contributo continua a ser desigual de setor para setor e de Estado-Membro para Estado-Membro. Os dados apresentados durante a reunião indicam que a negociação coletiva pode contribuir para a diminuição das disparidades de género quando a perspetiva de género é sistematicamente integrada nas convenções coletivas e quando as mulheres estão adequadamente representadas nas estruturas dos sindicatos e dos parceiros sociais. Ao mesmo tempo, há condicionalismos estruturais persistentes que continuam a limitar os progressos, como a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e a sua concentração em setores como a prestação de cuidados, o comércio e o turismo, onde as condições de trabalho são frequentemente menos propícias à igualdade de género e o trabalho a tempo parcial involuntário continua a ser corrente.

A disparidade salarial entre homens e mulheres e as disparidades de género na progressão na carreira não devem ser entendidas apenas como questões de igualdade de remuneração, mas como o resultado de desvantagens cumulativas que se desenvolvem ao longo da vida. A segregação profissional, a distribuição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados e as interrupções de carreira repetidas foram apontadas como fatores determinantes que conduzem a rendimentos inferiores ao longo da vida e resultados mais fracos em termos de pensões para as mulheres. Neste contexto, os participantes salientaram a importância de combinar as políticas do mercado de trabalho com as políticas familiares e de proteção social, nomeadamente através de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis, de regimes de licença parental que incentivem uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados e de uma maior cobertura da proteção social para as formas atípicas de trabalho.

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a saúde mental têm vindo a afirmar-se como uma dimensão cada vez mais importante da qualidade do emprego, especialmente num contexto de responsabilidades desiguais de prestação de cuidados e de evolução das formas de organização do trabalho. Embora os regimes de trabalho flexíveis e à distância possam dar maior autonomia e apoiar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, podem também tornar menos claras as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada e aumentar o risco de excesso de trabalho, especialmente para as mulheres que continuam a assumir uma parte desproporcionada das responsabilidades não remuneradas de prestação de cuidados. A persistência da violência e do assédio no local de trabalho, incluindo o assédio sexual, suscitou também especial preocupação. De um modo mais geral, os debates chamaram a atenção para o facto de o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada não se poder limitar apenas à flexibilidade, exigindo igualmente salvaguardas, prevenção, o direito a desligar e quadros de saúde e segurança no trabalho que integrem uma perspetiva de género mais forte.

O diálogo pôs também em evidência pontos de vista divergentes sobre os instrumentos estratégicos mais eficazes para acelerar os progressos. Os sindicatos salientaram que as abordagens voluntárias, não produziram por si sós mudanças suficientes, e sublinharam a importância de reforçar a aplicação coerciva, o acompanhamento e os quadros vinculativos. Embora reconheçam a natureza estrutural dos desafios identificados, as associações patronais argumentaram que questões como a segregação setorial e hierárquica não podem ser resolvidas exclusivamente por meio de legislação e salientaram a importância dos incentivos, das iniciativas de melhoria de competências, das soluções a nível do local de trabalho e dos requisitos de aplicação proporcionados, especialmente para as pequenas e médias empresas (PME).

3. CONCLUSÕES

Não é possível alcançar novas melhorias na qualidade do emprego das mulheres por meio de medidas avulsas ou de intervenções limitadas a setores predominantemente femininos. Em vez disso, os dados apontam para dinâmicas estruturais que exigem uma ação coordenada dos mercados de trabalho, dos sistemas de proteção social, das políticas em matéria de competências e do diálogo social, a par de medidas que apoiem uma partilha mais equilibrada das responsabilidades de prestação de cuidados e combatam a persistência dos estereótipos de género na tomada de decisões educativas e profissionais.

Uma das principais implicações é a de que as disparidades persistentes em termos de remuneração, progressão na carreira, condições de trabalho e pensões refletem o efeito cumulativo das desvantagens acumuladas ao longo da vida. Sem políticas capazes de quebrar esta dinâmica, é provável que os progressos continuem a ser limitados. Embora as abordagens diverjam no que diz respeito ao peso relativo da regulamentação vinculativa e das medidas baseadas em incentivos, existe um amplo consenso em torno da ideia de que é necessária uma ação mais decisiva e mais bem alinhada entre as políticas de emprego, de prestação de cuidados, de proteção social e de competências a fim de alcançar reduções sustentadas das disparidades de género.

Numa perspetiva de futuro, resultaram dos debates várias prioridades de ação a nível da UE. Estas prioridades incluem a garantia de uma aplicação efetiva e proporcionada da Diretiva Transparência Salarial, uma forte dimensão de género nas futuras iniciativas em matéria de qualidade do emprego, a melhoria da recolha de dados e dos quadros de acompanhamento e a garantia de uma utilização eficaz do financiamento da UE disponível — nomeadamente o Fundo Social Europeu Mais (FSE +) — de forma a apoiar as reformas e os esforços de melhoria de competências. O diálogo com os parceiros sociais confirmou igualmente que a negociação coletiva e o diálogo social podem desempenhar um papel importante na luta contra a segregação do mercado de trabalho, as responsabilidades desiguais de prestação de cuidados e os estereótipos de género persistentes no mundo do trabalho.