



Bruxelas, 2 de dezembro de 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Delegações
n.º doc. ant.:	13367/20
Assunto:	Conclusões do Conselho intituladas "Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres: valorização e repartição do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado"

Junto se enviam, à atenção das delegações, as Conclusões do Conselho em epígrafe, intituladas "Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres: valorização e repartição do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado", aprovadas por procedimento escrito em 1 de dezembro de 2020.

**Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres:
valorização e repartição do trabalho remunerado e do trabalho
de prestação de cuidados não remunerado
Conclusões do Conselho¹**

CONSTATANDO o seguinte:

- 1) A igualdade de género e os direitos humanos estão no cerne dos valores europeus. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e reconhecido no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) exige que, na realização de todas as suas ações, a União tenha por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
- 2) O artigo 157.º do TFUE prevê que os Estados- Membros assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o artigo 157.º do TFUE permite igualmente que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas de ação positiva. Essas medidas têm o objetivo de proporcionar vantagens específicas a fim de facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou de prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.
- 3) A igualdade de género e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal são afirmados nos princípios 2 e 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017.

¹ Conclusões redigidas no contexto da avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim, com particular realce para a área crítica F: "A Mulher e a Economia".

- 4) As políticas de igualdade de género são fatores importantes para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e uma condição prévia para se alcançar a prosperidade, a competitividade e o pleno emprego, bem como a coesão social, a inclusividade e o bem-estar. Entretanto, a diminuição da mão de obra em resultado da evolução demográfica na UE torna necessário atrair e manter especialistas altamente qualificados, especialmente mulheres, no mercado de trabalho.
- 5) De acordo com a Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, "a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres exige o combate a todas as suas causas profundas, incluindo a menor participação das mulheres no mercado de trabalho, o trabalho invisível e não remunerado, o maior recurso das mulheres ao trabalho a tempo parcial e às interrupções de carreira, bem como a segregação vertical e horizontal baseada em estereótipos de género e na discriminação".
- 6) Segundo a Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas,² é muitas vezes no quadro das políticas financeiras, monetárias, comerciais e de outras políticas económicas, bem como dos sistemas fiscais e das regras que regem a remuneração, que os homens e as mulheres tomam as suas decisões, nomeadamente sobre como repartir o seu tempo entre trabalho remunerado e não remunerado. Por conseguinte, o desenvolvimento destas estruturas e políticas económicas tem um impacto direto sobre o acesso das mulheres e dos homens aos recursos económicos e sobre o seu poder económico e, consequentemente, também sobre a medida da igualdade entre eles e a nível da sociedade em geral.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Segundo o que prevê a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, "a utilização equitativa entre homens e mulheres de licenças relacionadas com a família depende igualmente de outras medidas adequadas, como a prestação, em moldes acessíveis e comportáveis, de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados, que são essenciais para permitir aos progenitores, e outras pessoas que têm responsabilidades de prestação de cuidados, entrar, permanecer ou regressar ao mercado de trabalho. A supressão de desincentivos económicos pode também facilitar as segundas fontes de rendimento familiar, na maioria das vezes mulheres, a participarem plenamente no mercado de trabalho."
- 8) Em 2002, na reunião de Barcelona, o Conselho Europeu estabeleceu os chamados objetivos de Barcelona, que instaram os Estados-Membros a eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho e a envidar esforços, tendo em conta a procura de serviços de acolhimento de crianças e, em consonância com os padrões nacionais de oferta desses mesmos serviços, a aumentar a disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças.
- 9) Para que tanto as mulheres como os homens possam exercer um trabalho remunerado em pé de igualdade, têm também de poder repartir o trabalho de prestação de cuidados não remunerado numa base equitativa. Ao mesmo tempo, a disponibilidade, a acessibilidade e preços comportáveis das infraestruturas públicas e dos serviços externos de alta qualidade para acolhimento e educação de qualidade de crianças na primeira infância e assistência aos idosos e a outras pessoas dependentes, bem como para a realização de tarefas domésticas, são cruciais para permitir que as mulheres e os homens com responsabilidades de prestação de cuidados participem no mercado de trabalho.

10) A pandemia de COVID-19 demonstrou até que ponto o trabalho de prestação de cuidados, remunerado e não remunerado, é indispensável para a estabilidade económica, bem como para a continuidade do funcionamento e do bem-estar das nossas sociedades. Durante a pandemia, a população europeia manifestou o seu apreço pelas profissões essenciais, em especial as profissões do setor da prestação de cuidados e do setor da saúde. Por conseguinte, este é um momento oportuno para melhorar a situação do trabalho de prestação de cuidados, remunerado ou não, que atualmente é realizado sobretudo por mulheres.

11) Durante a fase inicial da pandemia, os centros de acolhimento e as escolas foram obrigados a encerrar por longos períodos e, consequentemente, as responsabilidades da prestação de cuidados (incluindo as tarefas domésticas) e de escolarização em casa recaíram predominantemente sobre os progenitores e outras pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, particularmente mulheres, forçando-os a tomarem novas medidas para conciliarem essas responsabilidades com o trabalho remunerado. A pandemia evidenciou também o facto de o trabalho de prestação de cuidados não remunerado ter um valor económico significativo mas não visível, por exemplo, no cálculo do produto interno bruto (PIB), devido à ausência de remuneração.

TOMANDO NOTA:

12) Do relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) intitulado "As desigualdades entre homens e mulheres em matéria de cuidados e consequências no mercado de trabalho", que apresenta conclusões sobre as ligações entre as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho remunerado e no trabalho de prestação de cuidados não remunerado e indica que o facto de as mulheres assegurarem uma parte desproporcionada do trabalho de prestação de cuidados constitui uma das principais causas profundas da disparidade salarial entre homens e mulheres³.

³ Ver 12953/20 ADD 1.

SALIENTANDO o seguinte:

- 13) Nas últimas décadas, o emprego das mulheres tem aumentado de forma constante em todos os Estados-Membros da UE. No entanto, em comparação com os homens, as mulheres continuam ainda a trabalhar mais frequentemente em empregos precários e informais e em empregos que oferecem poucas horas de trabalho ou acesso diminuído ao sistema de segurança social e cobertura insuficiente, bem como em empregos de curta duração, em empregos a tempo parcial e em empregos de baixa remuneração. As mulheres interrompem também o seu emprego mais frequentemente do que os homens. Tal realidade verifica-se, em especial, com as mulheres migrantes, que sofrem de formas múltiplas e cruzadas de discriminação no mercado de trabalho.
- 14) As desigualdades entre homens e mulheres no contexto do mercado de trabalho podem ser medidas com recurso a vários indicadores diferentes. Atualmente, a disparidade salarial média entre homens e mulheres por salário horário bruto na UE é de 14,8 %⁴. Em consequência, as mulheres não só auferem salários mais baixos, como também recebem pensões mais baixas em todos os Estados-Membros da UE – em média, 30 % inferiores às dos homens (disparidade de género nas pensões), variando amplamente entre os Estados-Membros. A disparidade de género no rendimento global chega quase aos 40 %⁵.

⁴ Dados do Eurostat de fevereiro de 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Dados correspondentes a 2018.

15) As causas das disparidades salariais entre homens e mulheres são múltiplas e estão interligadas.

As mulheres estão bem menos representadas em cargos com poderes de decisão do que os homens (segregação vertical no mercado de trabalho) e, ao contrário dos homens, concentram-se em setores e profissões de baixa remuneração, como, em larga medida, o trabalho de prestação de cuidados (segregação horizontal no mercado de trabalho). Entre outras causas dessa situação conta-se o facto de ser mais frequente entre as mulheres o recurso ao trabalho a tempo parcial, as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, as interrupções da carreira, a falta de transparência nos salários e nas estruturas salariais e a discriminação com base no género. Entre as causas subjacentes mais profundas e determinantes incluem-se as normas sociais transmitidas, as barreiras estruturais, as estruturas de poder e os diferentes incentivos e desincentivos, bem como os estereótipos que afetam as escolhas profissionais e as diferentes oportunidades de carreira oferecidas às mulheres e aos homens. É necessária mais investigação neste domínio. A situação está associada ao quadro institucional, político e jurídico, que condiciona as escolhas feitas pelas mulheres e pelos homens, nomeadamente no que se refere às áreas de estudo, aos percursos profissionais, ao horário de trabalho ou à assunção da responsabilidade pelo trabalho de prestação de cuidados não remunerado ao nível do agregado familiar.

16) Um outro aspeto que não tem merecido suficiente atenção e que constitui uma das causas subjacentes à menor participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como ao seu rendimento inferior e à sua sub-representação em cargos com poder de decisão por comparação com os homens, é a desigualdade na repartição, ao longo da vida, do trabalho de prestação de cuidados não remunerado entre mulheres e homens, incluindo o acolhimento de crianças, a assistência a adultos e idosos, e as tarefas domésticas.

17) Quase todas as mulheres na UE (92 %) prestam cuidados regulares⁶ e 81 % prestam cuidados diários. Em contrapartida, apenas 68 % dos homens prestam cuidados em regime não remunerado pelo menos vários dias por semana, e apenas 48 % todos os dias. Na UE, as mulheres empregadas passam, em média, 3,9 horas por dia a prestar cuidados indiretos (tarefas no domicílio e trabalho doméstico) e cuidados diretos, como a assistência a crianças ou a familiares idosos e a membros da família com deficiência. Em contrapartida, os homens que exercem uma atividade remunerada gastam, em média, apenas 2,6 horas por dia na prestação de tais cuidados. A diferença é ainda maior entre as mulheres e os homens assalariados que vivem em casal e com filhos: 5,3 horas para as mulheres e 2,4 horas para os homens⁷. Em 2019, 32 % das mulheres assalariadas com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos trabalhavam a tempo parcial, em contraste com apenas 10 % dos homens assalariados. 29 % das mulheres empregadas a tempo parcial declararam escolher esse regime devido ao facto de terem de cuidar de crianças ou de familiares adultos, em comparação com apenas 6 % dos homens⁸. A assistência a crianças ou familiares é a razão mais comumente alegada pelas mulheres na UE para trabalharem a tempo parcial.

18) Estas estatísticas sugerem que em toda a UE existe um fosso considerável entre homens e mulheres no que respeita à prestação de cuidados⁹. Contudo, na ausência de um indicador acordado a nível da UE e de dados nacionais exaustivos baseados em inquéritos de utilização do tempo, não é atualmente possível apresentar cálculos e comparações sistemáticos a nível da UE sobre a repartição de atividades de prestação de cuidados não remuneradas entre homens e mulheres.

⁶ Os cuidadores regulares prestam cuidados não remunerados pelo menos vários dias por semana (relatório do EIGE, p. 18).

⁷ Fonte: Elaboração do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) de 2015 pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

⁸ Relatório do EIGE, nota de rodapé 20, Eurostat.

⁹ Os inquéritos europeus harmonizados sobre utilização do tempo (HETUS), atualmente realizados em 15 Estados-Membros, confirmam esta situação.

- 19) A maior parte das atividades de prestação de cuidados remuneradas – tanto diretas como indiretas – é efetuada por mulheres, que representam 76 % da mão de obra da prestação de cuidados na UE (37 milhões num universo de 49 milhões de trabalhadores que incluem enfermeiros, prestadores de cuidados de saúde, de assistência a crianças e de serviços domésticos, e professores). No que se refere ao trabalho doméstico (serviços no domicílio), os dados disponíveis não revelam o cenário completo, devido à prevalência do trabalho não declarado. As atividades de prestação de cuidados remuneradas, as profissões ligadas à prestação de assistência e os serviços domésticos têm sido tradicionalmente caracterizados por um baixo reconhecimento por parte da sociedade, bem como por baixos salários e pela falta de perspetivas de evolução na carreira. Em consequência, verifica-se escassez de mão de obra qualificada nos domínios da educação da primeira infância e dos serviços de saúde pessoais em muitos Estados-Membros. Além disso, o trabalho não declarado em serviços domésticos caracteriza-se tradicionalmente pela falta de acesso a segurança social e a direitos laborais.
- 20) As estatísticas mostram que, quanto mais trabalho de prestação de cuidados não remunerado as mulheres realizam, menos tempo têm para efetuar trabalho remunerado; quanto mais trabalho remunerado os homens realizam, menos tempo têm para efetuar trabalho de prestação de cuidados não remunerado. As disparidades salariais entre homens e mulheres e a disparidade de género a nível da prestação de cuidados devem, por conseguinte, ser analisadas em conjunto, uma vez que, em grande medida, são fenómenos interdependentes e que se reforçam mutuamente.
- 21) Uma menor disparidade salarial entre homens e mulheres em todos os Estados-Membros da UE só poderá ser considerada um indicador seguro de progresso em matéria de igualdade de género se for acompanhada de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho. É possível verificar-se uma reduzida disparidade salarial entre homens e mulheres mesmo quando o trabalho de prestação de cuidados não remunerado é, na sua maioria, realizado por mulheres. Em tais situações, uma reduzida disparidade salarial entre homens e mulheres resulta da baixa taxa de emprego regular das mulheres, acompanhada por um efeito de seleção positivo, ou seja, há menos mulheres empregadas mas as que têm emprego são bem remuneradas. Assim, as disparidades salariais entre homens e mulheres são apenas um dos vários indicadores importantes da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas nada nos dizem, por exemplo, sobre as mulheres que não exercem uma atividade remunerada.

- 22) A fim de alcançar a igualdade salarial e uma igualdade global no mercado de trabalho, é necessária uma abordagem em duas vertentes: *em primeiro lugar*, a repartição do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado, de forma equitativa, entre mulheres e homens (todos os tipos de prestação de cuidados não remunerados) e, *em segundo lugar*, a disponibilização de infraestruturas públicas e de serviços externos para permitir a "externalização" da prestação de cuidados diretos (assistência às crianças e aos adultos) e indiretos (tarefas domésticas e no domicílio), de modo a que tanto as mulheres como os homens gozem verdadeiramente de escolhas e oportunidades iguais para exercerem um trabalho remunerado.
- 23) Ao serem tomadas medidas para promover a igualdade salarial e a partilha equitativa entre homens e mulheres do trabalho de prestação de cuidados não remunerado, é importante incentivar mulheres e homens a fazerem escolhas informadas e sem estereótipos de género quando tomam decisões sobre os seus percursos profissionais e a divisão do trabalho de prestação de cuidados não remunerado.
- 24) As presentes Conclusões baseiam-se nos anteriores trabalhos e compromissos políticos do Parlamento Europeu, do Conselho, da Comissão e de outras partes interessadas neste domínio.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA os Estados-Membros, em conformidade com as respetivas competências, e tendo em conta as circunstâncias nacionais e no respeito do papel e da autonomia dos parceiros sociais, a:

- 25) Tomarem medidas para garantir, tanto às mulheres como aos homens, a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, e para incentivar e facilitar, entre si, uma repartição equitativa do trabalho remunerado e das atividades de prestação de cuidados não remuneradas.
- 26) Tomarem medidas para facilitar uma utilização equitativa da licença parental por parte das mulheres e dos homens, em conformidade com a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.
- 27) Promoverem a sensibilização e uma melhor compreensão da necessidade de uma repartição equitativa entre homens e mulheres da atividade de prestação de cuidados não remunerada, inclusive o trabalho doméstico, para alcançar a igualdade entre homens e mulheres.

- 28) Tomarem medidas para garantir que a atividade de prestação de cuidados não remunerada é reconhecida e valorizada, nomeadamente melhorando a compreensão do seu significado e impacto económico e social, com base em dados válidos.
- 29) Melhorarem as infraestruturas públicas e a disponibilidade de serviços externos, a fim de apoiar as mulheres e os homens a repartirem o trabalho remunerado e o trabalho de prestação de cuidados não remunerado numa base equitativa.
- 30) Promoverem a externalização do trabalho de prestação de cuidados diretos e indiretos não remunerado, analisando, por exemplo, a possibilidade de, em determinadas condições, apoiar financeiramente os pais que trabalham, as famílias monoparentais ou os cuidadores que são membros da família, a fim de que possam recorrer a serviços pessoais e domésticos, proporcionando simultaneamente condições de trabalho justas e dignas, salários justos e acesso à segurança social para todos os trabalhadores neste setor, em conformidade com os modelos nacionais de mercado de trabalho.
- 31) Procurarem melhorar as infraestruturas públicas e os serviços externos que prestam cuidados diretos, de modo a que sejam concebidos de forma flexível, a fim de estarem disponíveis, serem acessíveis e com preços comportáveis para todos os agregados familiares ou para todas as pessoas, tanto nas zonas rurais como nas zonas urbanas, nomeadamente em termos de transportes públicos. Procurarem também melhorar a qualidade dos cuidados, proporcionando aos trabalhadores qualificações e formação e determinando um número adequado de pessoas a cargo para cada cuidador.

- 32) Promover o reforço do estatuto das profissões relacionadas com a prestação de cuidados (cuidados a crianças, idosos e pessoas com deficiência; serviços sociais; saúde; e educação), e tomar medidas para garantir que o seu valor seja reconhecido (por exemplo, em termos de condições de trabalho dignas e de remuneração adequada), respeitando simultaneamente o papel e a autonomia dos parceiros sociais. Promoverem a sensibilização para o contributo essencial das profissões ligadas à prestação de cuidados para a sociedade no seu conjunto e para a economia do bem-estar, e incentivarem uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nestas profissões.
- 33) Intensificarem os esforços para combater os cuidados indiretos não declarados, incluindo o trabalho realizado por trabalhadores domésticos em situação irregular e outros empregos ilegais no setor da prestação de cuidados.
- 34) Prestarem atenção aos problemas e perigos específicos com que se deparam os prestadores de serviços domésticos, nomeadamente as pessoas empregadas através de agências de serviços, bem como as pessoas que trabalham em domicílios particulares e os trabalhadores não declarados. Prestarem especial atenção às condições de trabalho e de vida das inúmeras mulheres migrantes, das mulheres oriundas da migração e dos trabalhadores móveis que trabalham neste setor, bem como à sua vulnerabilidade específica e às dificuldades com que se deparam para reivindicarem os seus direitos.
- 35) Terem em conta a importância da Convenção n.º 189 da OIT relativa ao trabalho digno e aos direitos dos trabalhadores domésticos.

36) Desenvolverem e criarem um quadro, nomeadamente convenções coletivas sempre que pertinente, para a repartição, numa base equitativa, do trabalho remunerado e da atividade de prestação de cuidados não remunerada entre mulheres e homens, que inclua os seguintes elementos:

- a. Instalações e infraestruturas bem desenvolvidas, acessíveis e a preços comportáveis destinadas ao acolhimento e educação de qualidade de crianças na primeira infância, bem como a cuidados de curto e longo prazo de adultos, tanto nas zonas urbanas como rurais.
- b. Serviços de transportes públicos bem desenvolvidos e a preços comportáveis que garantam a acessibilidade às instalações de cuidados e – no caso do trabalho doméstico – ao domicílio dos empregadores.
- c. Na medida do previsto na Diretiva Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar:
 - i. Incentivos financeiros que promovam a repartição, numa base equitativa, da atividade de prestação de cuidados não remunerada, nomeadamente um subsídio não transferível durante a licença parental após o nascimento ou a adoção de um filho;
 - ii. Oportunidades para os trabalhadores reduzirem ou adaptarem temporariamente o seu horário de trabalho, com vista a conciliar o trabalho, a vida familiar e a vida privada; e
 - iii. Regimes de trabalho flexíveis e razoáveis para os trabalhadores, incluindo soluções aplicadas através da utilização de novas tecnologias.
- d. Redução de desincentivos financeiros (por exemplo, nos sistemas fiscais e de prestações) que estimulem e perpetuem, direta ou indiretamente, a desigualdade entre homens e mulheres na partilha da atividade de prestação de cuidados não remunerada e do trabalho remunerado.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA E OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências, nomeadamente em termos de educação, tendo em conta as circunstâncias nacionais, e no respeito do papel e da autonomia dos parceiros sociais, a:

37) Conceberem e porem em prática medidas específicas para combater os estereótipos de género que restringem a liberdade de escolha das raparigas e dos rapazes e das mulheres e dos homens no que toca aos seus estudos e às suas carreiras profissionais. Essas medidas poderiam incluir os seguintes pontos:

- a. Combater na primeira infância, na educação pré-escolar e no ensino primário e secundário os estereótipos de género, a fim de garantir que as raparigas e os rapazes possam escolher livremente as suas áreas de estudo e profissões futuras, respeitando simultaneamente o papel dos pais na educação dos seus filhos.
- b. No contexto da orientação profissional, informarem os jovens e reforçarem a sua sensibilização para todos os aspetos e implicações relevantes no que toca à escolha da profissão, inclusive às perspetivas salariais, nomeadamente em termos de rendimento, e das disparidades de género relacionadas com o emprego ao longo do ciclo de vida, das suas causas e das formas de as eliminar; e proporcionarem a todas as pessoas envolvidas, em especial aos conselheiros de orientação profissional, conhecimentos sobre os estereótipos de género e a sua influência na escolha da área de estudos e da profissão.
- c. Realizarem uma investigação interdisciplinar sobre a natureza dos estereótipos de género e o seu impacto na igualdade de género, em especial no que toca ao emprego, e observarem a inclusão intersetorial deste tema.

- 38) Apoiarem o investimento público a longo prazo em instalações e infraestruturas de elevada qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, no desenvolvimento de competências de prestação de cuidados e em serviços de prestação de cuidados.
- 39) Promoverem a recolha de dados válidos que demonstrem a utilização efetiva do tempo por parte das mulheres e dos homens. Intensificarem os esforços para assegurar que os dados são comparáveis a nível da UE (no caso das estatísticas nacionais) e compatíveis com os dados recolhidos a nível nacional (no caso de estatísticas à escala da UE). Incentivarem a desagregação dos dados por género e idade e velarem por assegurar que essa desagregação capta as diferenças entre mães e pais, bem como entre mulheres e homens sem filhos, e que inclui igualmente estatísticas sobre todos os cuidados prestados a crianças, a adultos e a familiares mais velhos.
- 40) Incentivarem a realização de inquéritos sobre a utilização do tempo com base na norma estabelecida pelos inquéritos europeus harmonizados sobre utilização do tempo (HETUS), a fim de apoiar o Eurostat no desenvolvimento e cálculo de um indicador para medir a "disparidade de género na prestação de cuidados", comparando o tempo gasto por mulheres e por homens no trabalho de prestação de cuidados não remunerado e no trabalho remunerado, e para analisar as interdependências.
- 41) Utilizando o trabalho do EIGE e do Eurostat, desenvolverem um indicador à escala da UE para medir a "disparidade de género em matéria de prestação de cuidados" com base nos inquéritos europeus harmonizados sobre utilização do tempo (HETUS), recorrendo a dados representativos, a fim de comparar o tempo passado pelas mulheres e pelos homens na prestação de cuidados não remunerados e no trabalho remunerado, e a analisarem as interdependências, com vista a apoiar um maior desenvolvimento de políticas de família e de igualdade entre homens e mulheres baseadas em dados concretos.
- 42) Investigarem, utilizando o trabalho do EIGE e da Eurofound, o valor do trabalho de prestação de cuidados não remunerado em relação ao trabalho remunerado e desenvolverem formas de medir estatisticamente o impacto das medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como as licenças para assistência à família, nomeadamente através do acompanhamento das taxas de utilização dessas licenças por homens e por mulheres.

- 43) Incluírem, se for caso disso, o trabalho de prestação de cuidados não remunerado nas análises macroeconómicas e do mercado de trabalho, bem como na conceção das políticas laborais e de emprego.
- 44) Desenvolverem indicadores adicionais para medir o desempenho macroeconómico, nomeadamente as atividades de prestação de cuidados remuneradas e não remuneradas, a economia da prestação de cuidados e as disparidades de género na utilização do tempo, inclusive uma nova classificação da NACE¹⁰ especificamente centrada nos serviços pessoais e domésticos, a fim de facilitar o acompanhamento e a análise deste setor.
- 45) Desenvolverem métodos adequados para a recolha de dados comparáveis que sirvam de base para uma abordagem estratégica baseada em dados concretos das interseccionalidades, designadamente "sexo e nacionalidade/país de origem", "sexo e idade" e "sexo e deficiência".
- 46) Intensificarem os esforços para combater o trabalho não declarado no setor dos serviços domésticos, nomeadamente através do reforço do diálogo em toda a UE sobre as medidas a tomar e do desenvolvimento de estatísticas sobre o número de trabalhadores domésticos ativos na UE, tendo em conta o facto de estes serviços serem frequentemente não declarados.
- 47) Apoiarem o diálogo social no setor da prestação de cuidados, respeitando a legislação e as práticas nacionais.

¹⁰ NACE = Nomenclatura Estatística das Atividades Económicas na União Europeia;
Nomenclatura Geral das Atividades Económicas nas Comunidades Europeias.

EXORTA A COMISSÃO EUROPEIA A:

- 48) Intensificar os esforços para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres e as disparidade entre homens e mulheres em matéria de prestação de cuidados, tendo em devida conta as circunstâncias nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, recorrendo a todas as medidas disponíveis, e acompanhar as medidas estabelecidas no Plano de Ação da UE 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.
- 49) Realizar, promover e divulgar mais investigação sobre a economia da prestação de cuidados, as necessidades de cuidados, as profissões de prestação de cuidados e o estatuto dos cuidadores remunerados e não remunerados, e as respetivas condições de trabalho, bem como sobre o contributo dos cuidadores para a economia do bem-estar, com base em dados regularmente monitorizados, acessíveis ao público e desagregados por sexo.
- 50) Ter em conta a situação das mulheres no mercado de trabalho e seguir sistematicamente uma abordagem de integração da perspetiva de género em todos os aspetos pertinentes do Semestre Europeu, nomeadamente para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres e a disparidade entre homens e mulheres em matéria de prestação de cuidados.

No pleno respeito pela sua autonomia, APELA AOS PARCEIROS SOCIAIS para que:

- 51) Tenham devidamente em conta a igualdade de género no contexto das negociações coletivas, através, por exemplo, da realização de avaliações do impacto em função do género e da promoção da transparência salarial, a fim de assegurar condições de trabalho justas e dignas para todas as mulheres e para todos os homens e de colmatar as persistentes lacunas em matéria de salário, rendimento e pensões, tendo devidamente em conta a importância social e o valor crescentes do trabalho de prestação de cuidados.

Documentos de referência**1. UE a nível interinstitucional**

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

2. Legislação da UE

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. JO L 373 de 21.12.2004, p. 37-43.

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 (reformulação) (*JO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36*).

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79-93).

3. Conselho

Todas as conclusões do Conselho sobre a igualdade de género e outras matérias relevantes, incluindo, em especial, as seguintes:

- Conclusões do Conselho intituladas "As mulheres e a economia: Conciliação entre a vida profissional e familiar como condição essencial da participação equitativa no mercado de trabalho" (17816/11).
- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos" (7017/15).

- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego" (15468/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Reforçar o apoio e os cuidados de proximidade para uma vida autónoma" (15563/17).
- Conclusões do Conselho intituladas "Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais" (10349/19).
- Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar (13432/19).
- Conclusões do Conselho sobre as economias baseadas na igualdade de género na UE: O caminho a seguir: Balanço de 25 anos de implementação da Plataforma de Ação de Pequim (14938/19).
- Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2019, relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade (JO C 189 de 5.6.2019, pp. 4-14).

4. Trio de Presidências

Declaração do Trio de Presidências sobre a igualdade de género, assinada pela Alemanha, por Portugal e pela Eslovénia (julho de 2020).

5. Comissão Europeia

Recomendação 2014/124/UE da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (JO L 69 de 8.3.2014, p. 112-116).

Comunicação da Comissão, de 26 de abril de 2017, intitulada: "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores" (COM(2017)252 final).

Plano de ação da UE para 2017-2019: Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres (COM(2017) 678 final).

Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento (JO L 167 de 4.7.2018, p. 28-35).

Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018 (Desafios dos cuidados de longa duração na Europa – Um estudo das políticas nacionais 2018). Rede Europeia em matéria de Política Social.

Relatório sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os "objetivos de Barcelona") (COM(2018)273 final).

2019 Report on equality between women and men in the European Union (Relatório de 2019 sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia)

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Comissão Europeia. Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Parecer sobre os desafios para a igualdade de género numa sociedade em rápido envelhecimento), outubro de 2019.

Orientações Comuns Europeias para a Transição de Cuidados Institucionais para Assistência Assente na Comunidade e Conjunto de ferramentas para a utilização dos Fundos da União Europeia para a Transição de Cuidados Institucionais para Assistência Assente na Comunidade,

https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Doc. 6678/20. (Referência da Comissão: COM/2020/152 final).

Comunicação intitulada "Uma Europa social forte para transições justas".
(COM/2020/14 final).

6. Parlamento Europeu:

Resolução de 30 de janeiro de 2020 sobre disparidades salariais entre homens e mulheres
(2019/2870(RSP)).

Relatório de iniciativa sobre a prestação de cuidados na UE para uma igualdade de género
melhorada (2018/2077(INI)).

7. Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)

"Igualdade entre homens e mulheres na prestação de cuidados e consequências no mercado de
trabalho", 2020. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Alcançar um equilíbrio: conciliar a
vida profissional e privada na UE), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Comité Económico e Social Europeu

Impacto do investimento social no emprego e nos orçamentos públicos (SOC 496/2013).

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Outros

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (Agenda da ONU para a igualdade de género e o
empoderamento das mulheres).

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5.4 da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

Convenção n.º 100 da OIT (Igualdade de remuneração), 1951.

Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos (Convenção n.º 189), 2011.

Relatório da OIT intitulado *"Care work and care jobs for the future of decent work"* ("Trabalho e empregos na prestação de cuidados para o futuro do trabalho digno"), 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm
