



Bruxelas, 3 de dezembro de 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

para: Delegações

n.º doc. ant.: 15104/24 + COR 1

Assunto: Conclusões do Conselho – «Garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de género para todas as gerações no contexto dos desafios demográficos»

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, aprovadas pelo Conselho EPSCO na sua reunião realizada a 2 de dezembro de 2024¹.

¹ Foram introduzidas no texto pequenas alterações de redação.

Conclusões do Conselho – «Garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de género para todas as gerações no contexto dos desafios demográficos»

CONSTATANDO O SEGUINTE:

1. A igualdade de género e os direitos humanos estão no cerne dos valores europeus; a igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da União Europeia, consagrado nos Tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta»).
2. O artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estipula que, na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
3. O artigo 153.º do TFUE prevê que a União apoie e complete a ação dos Estados-Membros no domínio da igualdade entre mulheres e homens «quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho».
4. O artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE) estabelece que «[a] União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança».
5. O artigo 33.º da Carta estabelece que é assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social. Dispõe igualmente que, «[a] fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho».

6. Os princípios da igualdade de género e do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada estão reconhecidos 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.
7. Aumentar a participação das mulheres no trabalho remunerado e de qualidade é um pré-requisito para a estabilidade económica, o crescimento e a competitividade; por conseguinte, deverão ser tomadas medidas para alcançar a igualdade de género no que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, nomeadamente facilitando a conciliação da vida profissional, familiar e privada, tanto para as mulheres como para os homens, ao longo da vida.
8. Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho é essencial para alcançar a grande meta da UE para 2030 de subir para 78 % a taxa de emprego da população entre os 20 e os 64 anos, estabelecida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e aprovada pelos dirigentes da UE na Cimeira Social do Porto, em maio de 2021. Tal contribui para a promoção da igualdade de género. O Plano de Ação foi dotado de uma submeta que prevê a diminuição, pelo menos para metade, das disparidades entre homens e mulheres no emprego até 2030, em comparação com 2019.
9. A Comunicação da Comissão relativa à «Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» salienta que «[a] melhoria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores é uma das formas de colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho» e que «[o]s direitos e as obrigações em matéria de responsabilidades familiares devem incumbir aos dois progenitores.» A Estratégia salienta igualmente que os estereótipos de género são uma das causas profundas da desigualdade de género.
10. Nos termos da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida, «[a]s políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres, e «[e]ssas políticas deverão ter em conta as alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população.»

11. A Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados salienta a importância de assegurar serviços de cuidados de elevada qualidade, acessíveis e a preços comportáveis em toda a União Europeia e de melhorar a situação tanto para quem recebe como para quem, de forma profissional ou informal, presta os cuidados. A Estratégia é acompanhada de duas recomendações do Conselho, uma sobre «educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030» e outra relativa ao «acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis», que promovem medidas para reforçar o acesso a cuidados de elevada qualidade e a preços comportáveis para os filhos e outros dependentes ao longo da vida. A Estratégia é ainda complementada pelas Conclusões do Conselho sobre a transição dos sistemas de prestação de cuidados ao longo da vida para modelos de assistência holísticos, centrados nas pessoas e de proximidade, com uma perspetiva de género. Essas conclusões sublinham igualmente a importância de facilitar a vida autónoma.
12. A Diretiva (UE) 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia visa, nomeadamente, melhorar as condições de trabalho de todos os trabalhadores, designadamente os que têm formas novas e atípicas de emprego, preservando simultaneamente as possibilidades de adaptação e de inovação no mercado de trabalho.
13. A Comunicação da Comissão intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação» afirma o seguinte: «todos devem ser apoiados para poderem escolher uma carreira e uma família. A escolha de ter filhos é pessoal. No entanto, a qualidade de vida, a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e habitação, bem como oportunidades de trabalho e rendimento adequado, podem moldar estas escolhas. Existe uma tendência crescente de os jovens adiarem a decisão de constituir família ou limitarem o tamanho da mesma.» Afirma ainda que «[o]s elementos principais que explicam a discrepância entre o tamanho real e o desejado da família incluem a dificuldade em conciliar a vida profissional e as responsabilidades de prestação de cuidados e as desigualdades de género persistentes, bem como a insegurança económica e social associada às perspetivas de emprego, ao custo de vida e à habitação». A Comunicação sublinha que a igualdade de género, a não discriminação, o respeito pelos direitos fundamentais e a solidariedade e equidade intergeracionais têm de estar no cerne das escolhas políticas.

14. O parecer do Comité Económico e Social Europeu intitulado «Assegurar um equilíbrio entre vida profissional e vida privada para todos em função das necessidades: condições de trabalho flexíveis adequadas podem apoiar a solidariedade intergeracional e a capacitação das mulheres» enfatiza o papel das soluções de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada em função das necessidades, no que diz respeito a regimes de trabalho flexíveis, bem como a serviços de prestação de cuidados comportáveis, disponíveis, acessíveis e de elevada qualidade, que sejam benéficos para todas as partes interessadas. O parecer recomenda o desenvolvimento de um conjunto de instrumentos sobre prestação de cuidados com indicadores e metas para os cuidados de longa duração. Além disso, salienta a importância de examinar o estado das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar nas empresas da UE, uma vez que «apoiar os trabalhadores no conciliação das responsabilidades familiares não só aumenta a produtividade e a retenção [dos trabalhadores], como também promove o desempenho global da empresa».
15. O parecer do Comité das Regiões sobre o conjunto de instrumentos demográficos da Comissão sublinha a importância do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e da solidariedade intergeracional como soluções essenciais para os desafios demográficos da Europa. Salienta que a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar através de políticas em matéria de educação e acolhimento na primeira infância acessíveis e condições de trabalho flexíveis é essencial para apoiar as famílias e para permitir que homens e mulheres participem plenamente no mercado de trabalho. A cooperação intergeracional é igualmente salientada pelo parecer, com destaque para a promoção do envelhecimento ativo e a transferência de competências entre gerações, assegurando que pessoas de todas as idades possam viver uma vida satisfatória e independente, contribuindo simultaneamente para a sociedade.
16. Nas suas Conclusões intituladas «Desafios demográficos – rumo a seguir», o Conselho salientou que as políticas demográficas têm de ser fiáveis e duradouras para serem eficazes. O investimento em educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade e a preços comportáveis pode contribuir para a renovação demográfica, beneficiar as crianças oriundas de meios socioeconomicamente desfavorecidos e criar uma futura mão de obra mais resiliente, melhorando ao mesmo tempo os resultados a nível social.

17. Conforme mencionado no documento de trabalho da Comissão intitulado «*The impact of demographic change – in a changing environment*» (O impacto das alterações demográficas num ambiente em mutação), a fim de garantir a prosperidade e o bem-estar futuros na UE, é fundamental enfrentar os desafios decorrentes da transição demográfica. Tais desafios incluem o envelhecimento da população, a diminuição da população em idade ativa e o declínio da população em geral, bem como o aumento das disparidades regionais, nomeadamente uma clivagem crescente entre zonas urbanas e zonas rurais.
18. Nas suas Conclusões intituladas «A gestão das alterações demográficas na Europa», o Conselho congratulou-se com a Comunicação da Comissão sobre os instrumentos demográficos, nomeadamente com a análise que nela se apresenta e com o apelo a que se siga uma abordagem abrangente para gerir as alterações demográficas. Sublinhou igualmente a necessidade de tomar novas medidas para gerir as alterações demográficas na Europa, envidando esforços contínuos para refletir as alterações demográficas e o seu impacto na competitividade, no capital humano e na igualdade».

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

19. A União realizou grandes progressos em termos de melhoria da conciliação da vida profissional, familiar e privada. No entanto, os progenitores com filhos pequenos, em especial, continuam a enfrentar dificuldades em conciliar o trabalho com as responsabilidades de cuidar dos filhos. Devido à persistência de estereótipos de género e a sistemas de apoio muitas vezes insuficientes, os pais, especialmente as mães, enfrentam muitas vezes sérios desafios para conciliar a parentalidade com uma carreira profissional. Embora um número crescente de pais recorra a medidas como a licença de paternidade e a licença parental, as mulheres continuam a executar uma parte desproporcionada do trabalho de prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerado, enfrentando assim um múltiplo fardo quando regressam ao mercado de trabalho após o nascimento dos filhos. Os homens não adaptam o seu tempo de trabalho remunerado às responsabilidades de prestação de cuidados na mesma medida que as mulheres. A consequente disparidade de género na prestação de cuidados tem um impacto negativo nas taxas de emprego e nas carreiras das mulheres, aumentando assim outras disparidades de género, incluindo a disparidade salarial entre homens e mulheres e um maior risco de pobreza para as mulheres.

20. Uma forma de promover taxas de emprego mais elevadas entre os cuidadores principais, que são sobretudo mulheres, é pôr em prática políticas que garantam ou apoiem o acesso a regimes de trabalho flexíveis. A Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida visa facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores. A diretiva concede aos progenitores e aos cuidadores o direito de solicitarem regimes de trabalho flexíveis. Estes poderão envolver emprego a tempo parcial, horários flexíveis e teletrabalho, mas também uma redução das horas de trabalho. No entanto, é fundamental assegurar que a utilização de tais regimes não tenha consequências negativas para a progressão na carreira, a evolução salarial, os rendimentos, a autossuficiência económica, o tempo de trabalho e os direitos de reforma dos trabalhadores. Isto pode ser particularmente desvantajoso para as mulheres se estas recorrerem mais frequentemente a regimes de trabalho flexíveis do que os homens. Os direitos criados pela diretiva são fundamentais para que haja uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, nos termos das regras aplicáveis, o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis pertence apenas aos progenitores ou cuidadores e não ao empregador.
21. Embora se destinem a promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, os regimes de trabalho flexíveis podem também reforçar estereótipos de género e os papéis tradicionais de género, com as mulheres a assumir a maioria das responsabilidades de prestação de cuidados. Na UE, 29,1 % das mulheres empregadas trabalham a tempo parcial, enquanto esta percentagem é de apenas 9,2 % para os trabalhadores masculinos. Além disso, existem diferenças significativas entre os Estados-Membros, não só em termos da proporção de mulheres e homens que trabalham a tempo parcial, mas também quanto aos motivos para o fazerem, bem como no que diz respeito à possibilidade de os trabalhadores ajustarem o seu horário de trabalho, se assim o desejarem.

22. Dado que a participação na população ativa, a remuneração, o tempo de trabalho e a progressão na carreira das mulheres e dos homens após o nascimento de um filho ainda diferem de forma significativa, nomeadamente devido a estereótipos de género e aos papéis tradicionais de género, as políticas que promovem a distribuição igualitária do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado são essenciais para envolver os homens nas responsabilidades de prestação de cuidados. As licenças individuais e não transferíveis devidamente remuneradas para os progenitores, bem como a proteção contra o despedimento e a proteção contra a discriminação em conformidade com a legislação da UE, ajudam os novos progenitores, especialmente as mães, a regressarem ao trabalho. Tais políticas podem ajudar a reequilibrar o ónus da prestação de cuidados entre os progenitores, criar um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, tanto para as mães como para os pais, e aumentar a taxa de emprego das mulheres. Podem também facilitar a progressão na carreira das mulheres em termos de remuneração e de ascensão a cargos de tomada de decisão, oferecendo assim um importante impulsionador para a igualdade de género.
23. A educação das crianças constitui um esforço a longo prazo, e as políticas demográficas têm de ser fiáveis e duradouras para serem eficazes. O investimento numa educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade e a preços comportáveis pode contribuir para a renovação demográfica e ter resultados positivos significativos, em especial para as crianças oriundas de meios socioeconomicamente desfavorecidos, ajudando a tornar a futura mão de obra mais resiliente face aos desafios demográficos e permitindo alcançar melhores resultados sociais ao longo da vida.
24. Na UE, cerca de 7,8 milhões de progenitores vivem sozinhos com o(s) seu(s) filho(s) a cargo, sendo 80 % deles mães solteiras². As famílias monoparentais necessitam de sistemas de apoio abrangentes que proporcionem flexibilidade, incluindo instalações no trabalho, educação pré-escolar e serviços de acolhimento adaptados ao horário de trabalho dos progenitores, para que estes possam participar no mercado de trabalho³.

² Cálculos do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, com base em microdados das estatísticas do rendimento e das condições de vida na UE (EU-SILC) de 2022.

³ Ibid.

25. Na UE, as mulheres suportam uma parte significativamente maior de responsabilidades de prestação de cuidados: 25 % delas apontam as responsabilidades de prestação de cuidados como uma das razões para não participarem no mercado de trabalho ou para trabalharem a tempo parcial, em comparação com apenas 5,1 % dos homens⁴. Tal como indicado num inquérito do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, cerca de 56 % das mulheres com filhos com menos de 12 anos passam pelo menos 5 horas por dia a cuidar dos filhos, em comparação com 26 % dos homens⁵. Estima-se que este desequilíbrio custe 242 mil milhões de euros por ano⁶. Por conseguinte, o acesso a serviços formais de prestação de cuidados acessíveis, comportáveis e de elevada qualidade, é crucial para reduzir o ónus da prestação de cuidados informais que recai sobre as mulheres e para promover a igualdade de género, uma vez que as mulheres com filhos pequenos que recorrem a serviços de educação e acolhimento na primeira infância são mais suscetíveis de estar empregadas e de estar menos absorvidas pela prestação de cuidados aos filhos, que consome muito tempo. As atividades de prestação de cuidados são essenciais para o bem-estar coletivo das sociedades. Por conseguinte, é importante que o pessoal do setor da prestação de cuidados seja valorizado pela sociedade e tenham oportunidades suficientes de progressão na carreira e de formação. Assegurar níveis adequados de pessoal é outro desafio importante. São também as mulheres quem presta predominantemente cuidados a pessoas idosas e a adultos dependentes a necessitarem de apoio prolongado ao longo da vida, muitas vezes equilibrando o trabalho e a prestação de cuidados, o que constitui um importante desafio social que limita o seu potencial no mercado de trabalho no contexto do envelhecimento demográfico. Tanto as mulheres como os homens que prestam cuidados e apoio informais de longa duração enfrentam muitos desafios na conciliação da vida profissional, familiar e privada.

⁴ Eurostat: Principal razão para o emprego a tempo parcial – Distribuições por sexo e idade (%), 2022.

⁵ Instituto Europeu para a Igualdade de Género: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada: colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados), 2023 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁶ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

26. As mulheres são mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial, de gozar mais licenças parentais e de se ausentar do trabalho para cuidar de familiares doentes, sendo também provável que desempenhem mais trabalho de prestação de cuidados e trabalho doméstico não remunerados do que os homens. Além disso, as mulheres passam mais tempo a cuidar dos filhos, a prestar cuidados informais e a realizar tarefas domésticas, enquanto os homens se concentram mais em atividades de aprendizagem e de lazer com os filhos. Estas divisões refletem e reforçam os estereótipos de género e perpetuam as desigualdades entre mulheres e homens tanto no local de trabalho como em casa. Por conseguinte, são necessárias políticas específicas de conciliação entre a vida profissional e a vida privada para promover a participação por igual dos homens na prestação de cuidados, a fim de colmatar as disparidades de género e combater os estereótipos de género.
27. A licença de paternidade e a licença parental não transferível, uma maior flexibilidade e taxas de substituição do rendimento elevadas durante essas licenças constituem um incentivo para os progenitores masculinos e levam a uma maior utilização das licenças. Quando os progenitores masculinos usufruem precocemente da licença de paternidade e da licença parental, tal contribui para uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados e das tarefas domésticas em geral, inclusive a longo prazo.
28. A expressão «geração sanduíche» refere-se à pessoas, na sua maioria mulheres, que cuidam simultaneamente dos filhos, de adultos dependentes e de familiares idosos com necessidades de cuidados, o que requer várias medidas de apoio. São necessários esforços renovados, incluindo o aperfeiçoamento das políticas e dos recursos existentes, a fim de melhorar a prestação de serviços formais de educação e acolhimento na primeira infância e de cuidados de longa duração que sejam acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade, compatíveis com o emprego a tempo inteiro. Segundo o Eurostat, 50 % das mulheres e 45,9 % dos homens com idades compreendidas entre os 16 e os 74 anos cuidam de crianças e prestam cuidados de longa duração informais. Além disso, a prestação de cuidados informais pode afetar negativamente a saúde física e mental e o bem-estar dos cuidadores, em especial das mulheres, que estão mais frequentemente envolvidas na prestação de cuidados a familiares⁷. A solidariedade intergeracional numa base voluntária pode complementar e ajudar a promover a igualdade de género, desde que se envidem esforços para garantir que o trabalho informal de prestação de cuidados seja partilhado por igual, esteja livre de estereótipos de género e não seja imposto principalmente às mulheres e raparigas.

⁷ Instituto Europeu para a Igualdade de Género: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada: colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados) https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. A cooperação e a solidariedade intergeracionais podem trazer benefícios a todas as gerações. As relações intergeracionais podem estimular os adultos mais velhos e dar-lhes uma nova energia, bem como ajudar a reduzir a probabilidade de depressão e solidão. Essas relações podem também apoiar a estimulação cognitiva e proporcionar aos adultos mais velhos a oportunidade de adquirirem novas competências. Por outro lado, a prestação de cuidados informais, que é na maioria dos casos efetuado por mulheres, pode ter graves custos físicos, mentais e financeiros, incluindo a redução das oportunidades de emprego e pensões mais baixas. Além disso, embora possa oferecer um apoio valioso, a cooperação intergeracional deverá basear-se numa participação voluntária e ter lugar a par de serviços públicos de prestação de cuidados e de sistemas de proteção social sólidos que incorporem uma perspetiva de género, e o investimento dos governos é essencial para assegurar que as necessidades das gerações mais jovens e mais velhas sejam ambas satisfeitas de forma adequada. Estes princípios e políticas devem também ser acompanhados de incentivos económicos à participação no mercado de trabalho.
30. Os serviços formais de educação e acolhimento na primeira infância e outros serviços de acolhimento e apoio prestados pelo Estado-providência são da maior importância. No entanto, sempre que possível, as gerações mais velhas podem também optar por desempenhar um papel importante no apoio à conciliação da vida profissional, familiar e privada dos progenitores com filhos pequenos que desejem reingressar no mercado de trabalho, em especial as mulheres. Os jovens adultos podem igualmente optar por apoiar os pais e avós necessitados na velhice. Os membros mais velhos da família ou da comunidade podem também optar por assumir o papel de mentores, partilhando conhecimentos e competências e complementando as relações familiares, ou prestando apoio nos casos em que os laços familiares sejam frágeis.
31. Uma vez que a esperança de vida continua a aumentar em toda a Europa, a garantia da adequação futura dos sistemas de pensões e de segurança social dos Estados-Membros exigirá adaptações como, por exemplo, uma vida ativa mais longa, tanto para as mulheres como para os homens.
32. Embora a ajuda das gerações mais velhas no apoio a uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e privada possa ser benéfica para todas as partes, é importante garantir que não tenha um efeito negativo nos rendimentos, na posição no mercado de trabalho e no bem-estar mental e físico dos membros das gerações mais velhas envolvidos.

33. Em toda a Europa, muitos jovens, especialmente raparigas, estão também a contribuir para a prestação de cuidados, a prestação de apoio emocional ou prático aos familiares mais velhos, com necessidades de cuidados ou deficiência ou doentes crónicos. Os jovens que prestam cuidados podem desenvolver um forte sentido de amor-próprio e reforçar a sua autoestima, empatia e maturidade. Muito embora tais interações possam ter vantagens mútuas, a prestação de cuidados desde idade precoce pode também acarretar riscos, uma vez que os jovens com um familiar que necessite de cuidados tendem a ter mais problemas de saúde mental e a ter um desempenho escolar insuficiente, bem como resultados que são mais negativos, com efeitos a longo prazo nos seus rendimentos e na sua inclusão na sociedade.
34. As presentes conclusões baseiam-se nos anteriores trabalhos e compromissos políticos do Conselho, da Comissão, do Parlamento Europeu e de outras partes interessadas neste domínio, incluindo os documentos enumerados no anexo.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, EM CONFORMIDADE COM AS SUAS COMPETÊNCIAS, RESPEITANDO O PAPEL E A AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS E TENDO EM CONTA AS CIRCUNSTÂNCIAS NACIONAIS, A:

35. **PROMOVEREM** os esforços dos empregadores e dos parceiros sociais para que desenvolvam, reforcem e apliquem políticas que assegurem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, tanto das mulheres como dos homens, em toda a sua diversidade, políticas de saúde mental destinadas a melhorar o bem-estar dos trabalhadores, bem como políticas que fomentem locais de trabalho propícios à vida familiar, com uma perspetiva de género, incluindo políticas favoráveis à amamentação, e informações específicas para os progenitores masculinos, que satisfaçam as necessidades e expectativas dos progenitores e também permitam satisfazer as necessidades emocionais, psicológicas e físicas das crianças.
36. **ASSEGURAREM** serviços de educação na primeira infância e serviços de acolhimento comportáveis, acessíveis e de elevada qualidade para crianças, pessoas com deficiência, idosos e outras pessoas necessitadas, incluindo cuidados domiciliários e cuidados de proximidade que apoiem uma vida independente, em conformidade com as recomendações pertinentes do Conselho.

37. ADOTAREM políticas em matéria de educação acolhimento na primeira infância em consonância com a Recomendação do Conselho sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030. É essencial melhorar as medidas relativas à licença parental e os serviços de educação e acolhimento na primeira infância, bem como apoiar as famílias monoparentais, nomeadamente através de apoio financeiro.
38. ACELERAREM a aplicação da Garantia Europeia para a Infância, especialmente no que diz respeito à disponibilização de acesso efetivo e gratuito à educação e ao acolhimento na primeira infância para as crianças em risco de pobreza ou exclusão social.
39. SENSIBILIZAREM e APOIAREM os empregadores no atinente à aplicação de práticas laborais que se adaptem às necessidades individuais dos trabalhadores – como o teletrabalho –, de regimes de trabalho flexíveis – incluindo semanas de trabalho comprimidas ou horários reduzidos –, bem como na disponibilização de licenças – e proteção conexa – e em outras iniciativas, com vista a melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada para todos, especialmente para as pessoas com filhos pequenos e os trabalhadores com outras responsabilidades de prestação de cuidados. TEREM EM CONTA as necessidades dos trabalhadores com deficiência neste contexto. Além disso, é importante reconhecer a falta de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e privada como um risco para a saúde no trabalho e adotar medidas preventivas para fazer face a esse risco.
40. SENSIBILIZAREM para o facto de todos os progenitores, nomeadamente as mães, poderem necessitar de apoio para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, e de os empregadores poderem desempenhar um papel positivo ao atenderem ativamente às necessidades individuais de todos os progenitores e outros cuidadores na sua força de trabalho.

41. ASSEGURAREM a transposição e aplicação atempadas e corretas da legislação da UE em matéria de igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, bem como em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos progenitores e cuidadores, tendo em conta a distribuição desigual do trabalho de prestação de cuidados não remunerado em detrimento das mulheres.
42. TOMAREM MEDIDAS para melhorar a prestação de serviços de educação e acolhimento na primeira infância inclusivos, acessíveis, flexíveis, comportáveis e de elevada qualidade e de serviços de acolhimento de crianças e outros dependentes ao longo da vida, de modo a apoiar os pais com responsabilidades de prestação de cuidados, assegurando simultaneamente uma forte ênfase nos resultados positivos para as crianças e para outros beneficiários de cuidados. SENSIBILIZAREM para a importância e o valor social e económico do trabalho de prestação de cuidados, que é essencial para o bem-estar coletivo das sociedades. MELHORAREM as condições de trabalho dos trabalhadores deste setor, de modo a garantir a disponibilidade de serviços suficientes.
43. PREVENIREM E COMBATEREM COM EFICÁCIA – assegurando o cumprimento da legislação da UE – a discriminação e a retaliação em casos de gravidez ou de parentalidade, por terem sido gozadas ou solicitadas licenças relacionadas com a prestação de cuidados, como as licenças de maternidade e de paternidade e os diferentes tipos de licença parental, ou licenças de cuidador, bem como por ter sido solicitado um regime de trabalho flexível.
44. PROMOVEREM iniciativas de sensibilização, nomeadamente no domínio da educação e da formação, destacando os benefícios da partilha por igual das responsabilidades domésticas e de prestação de cuidados entre mulheres e homens, nomeadamente tendo em vista o combate aos estereótipos de género.
45. ESTUDAREM políticas e medidas para melhorar as perspetivas de emprego dos cuidadores informais, com especial destaque para as mulheres com mais de 50 anos com baixas taxas de emprego. Tais medidas poderão implicar, nomeadamente, a formação, o aconselhamento e o apoio psicológico, bem como o aumento da disponibilidade de serviços de cuidados de longa duração de elevada qualidade.

46. COLABORAREM, se for caso disso, com os empregadores e os representantes dos trabalhadores na sensibilização e na formação dos gestores e do pessoal no que respeita aos benefícios económicos e sociais da retenção dos trabalhadores, bem como quanto ao papel das políticas que asseguram o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos progenitores e cuidadores neste contexto, sublinhando a importância de adotar uma perspetiva de género e de evitar enviesamentos de género, nomeadamente com vista a reter os talentos femininos.
47. PROMOVEREM o recurso à negociação coletiva e ao diálogo social no contexto da conceção e aplicação de políticas de equilíbrio entre vida profissional e vida privada, nomeadamente regimes de trabalho flexíveis, de modo a dar resposta às necessidades dos progenitores e dos cuidadores.
48. SENSIBILIZAREM para os estereótipos e enviesamentos de género e COMBATEREM-NOS, desde tenra idade, especialmente na educação e no emprego, bem como na sociedade em geral, inclusive para promover a participação por igual dos homens no trabalho doméstico, nos cuidados informais e nos cuidados aos filhos e a outros dependentes, nomeadamente através do recurso às licenças parentais, de paternidade e de cuidador. SENSIBILIZAREM a sociedade de forma transversal para a importância do contributo ativo e por igual dos homens para este efeito. FOMENTAREM a participação de homens e rapazes enquanto agentes e beneficiários da mudança e na promoção da igualdade de género em relação ao trabalho de prestação de cuidados remunerado e não remunerado. ASSEGURAREM que as informações sobre as prestações parentais disponíveis e sobre as respetivas regras e direitos legais sejam facilmente acessíveis.
49. PROMOVEREM uma abordagem baseada nos direitos para apoiar as pessoas, em especial as mulheres e as raparigas, que educam os filhos ao mesmo tempo que cuidam de familiares mais velhos ou de familiares com deficiência ou doenças graves. Para poderem conciliar a vida profissional, familiar e privada e fazerem as suas próprias escolhas neste contexto, estes cuidadores informais necessitam de um apoio especial, sob a forma, por exemplo, de medidas de conciliação entre vida profissional e vida privada, serviços de descanso do cuidador, formação, medidas de saúde e segurança, aconselhamento, cuidados de saúde e apoio psicológico, e apoio financeiro.

50. TOMAREM EM ESPECIAL CONSIDERAÇÃO as necessidades das pessoas e famílias em situações vulneráveis, e REFORÇAREM a concessão de incentivos a essas pessoas e famílias, a fim de facilitar uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e privada. PRESTAREM apoio adicional aos progenitores com deficiência e aos progenitores de crianças com deficiência ou doentes, tendo em conta as suas necessidades específicas em termos de serviços de apoio, incluindo assistência pessoal, e cuidados de saúde. TEREM EM CONSIDERAÇÃO a situação das famílias monoparentais na conceção de políticas de apoio aos progenitores.
51. PROMOVEREM a solidariedade intergeracional, facilitando políticas e medidas que proporcionem atividades e cooperação intergeracionais, com especial ênfase no apoio mútuo, assegurando o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e uma comunidade de apoio a todas as pessoas. SENSIBILIZAREM, sempre que adequado, para o valor social da prestação de cuidados a idosos, incluindo os cuidados prestados por pessoas próximas da pessoa que necessita de cuidados.
52. APOIAREM as autoridades locais na ligação entre os jovens e os idosos através de iniciativas como os espaços multigeracionais e os regimes de voluntariado e partilhando boas práticas no domínio das políticas propícias à vida familiar e inclusivas, bem como promovendo o diálogo e a solidariedade intergeracionais.
53. PROPORCIONAREM aos idosos oportunidades para participarem em atividades consentâneas com a sua experiência e os seus conhecimentos, aproveitando assim o seu potencial e incentivando-os a manter um papel produtivo na sociedade e na sua comunidade mais próxima. APOIAREM os esforços para promover o envelhecimento ativo e saudável, lançando assim as bases para uma vida ativa mais longa e sustentável no contexto dos desafios demográficos. PROMOVEREM uma abordagem baseada nos direitos e uma perspetiva do ciclo de vida no que diz respeito ao envelhecimento, atendendo simultaneamente às diferentes necessidades e potencial de todas as pessoas na sociedade.
54. PROMOVEREM programas de voluntariado juvenil que se centrem em ajudar os idosos com tarefas quotidianas, promovendo assim uma cultura de prestação de cuidados e de responsabilidade.

55. APOIAREM iniciativas comunitárias destinadas a promover a sensibilização entre os jovens sobre as vantagens de ajudar os idosos na aquisição de competências digitais, ajudando assim a colmatar o fosso etário digital e promovendo a solidariedade intergeracional, em benefício de todos.
56. EXPLORAREM AS OPORTUNIDADES oferecidas pela gama de instrumentos de financiamento e assistência técnica disponíveis a nível da UE para a conceção das respostas políticas e de investimento necessárias para enfrentar eficazmente os desafios demográficos, nomeadamente a prestação de serviços de educação e acolhimento na primeira infância e de cuidados de longa duração acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade, assegurando simultaneamente que essas respostas sejam adaptadas às condições regionais ou locais específicas e criando condições para a participação ativa das autoridades regionais e locais e de outras partes interessadas, designadamente através de atividades de aprendizagem entre pares.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA E OS ESTADOS-MEMBROS, EM CONFORMIDADE COM AS RESPETIVAS COMPETÊNCIAS E NO RESPEITO PELO PAPEL E PELA AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS, A:

57. FACILITAREM a colaboração entre os decisores políticos, as autoridades regionais e locais, os empregadores, os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil, a fim de agilizar a partilha de conhecimentos sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a partilha por igual das responsabilidades de prestação de cuidados entre as mulheres e os homens enquanto motor da igualdade de género e da independência económica das mulheres no contexto dos desafios demográficos.
58. SENSIBILIZAREM a sociedade e todas as partes interessadas pertinentes, incluindo os empregadores e os decisores políticos, para o idadismo, as suas consequências para os indivíduos e a sociedade em geral, e a necessidade e as possibilidades de o combater.
59. CONTINUAREM a incentivar e a ajudar os parceiros sociais europeus a abordar as questões do equilíbrio entre vida profissional e vida privada nos seus comités de diálogo social intersetorial e setorial.

60. INCENTIVAREM A MELHORIA das oportunidades e incentivos de emprego, bem como das condições de trabalho, para as pessoas mais velhas, promoverem a participação destas pessoas na sociedade e sensibilizarem para o seu potencial e para o contributo que dão, reconhecendo-as assim como um ativo para a sociedade. REFORÇAREM o papel que os idosos desempenham na mentoria, na partilha de conhecimentos e na contribuição para a manutenção dos laços sociais. TOMAREM MEDIDAS PARA REDUZIR a solidão entre os idosos e APOIAREM os esforços para melhorar a sua saúde mental e física.
61. PROMOVEREM a partilha por igual do trabalho de prestação de cuidados não remunerado e das responsabilidades domésticas entre as mulheres e os homens e CONTINUAREM a tomar medidas, incluindo o intercâmbio de boas práticas, para aumentar a participação dos progenitores, parceiros e cuidadores informais masculinos nos cuidados aos filhos, nomeadamente através do recurso à licença parental, que beneficia tanto os progenitores masculinos como os filhos, bem como a sua maior participação nos cuidados de longa duração, tendo em vista a partilha por igual do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado entre as mulheres e os homens, promovendo assim a igualdade de género e facilitando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, bem como a sua progressão na carreira e a sua independência económica.
62. PROMOVEREM a integração da perspectiva de género na conceção, execução e avaliação das medidas adotadas para reforçar o equilíbrio entre vida profissional e vida privada para todos e para enfrentar os desafios demográficos.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

63. SENSIBILIZAR os empregadores e os trabalhadores para os direitos baseados na legislação pertinente da UE que permitem solicitar medidas que respeitem as necessidades das pessoas, como a licença parental individual não transferível e os regimes de trabalho flexíveis, assim como para a proteção jurídica contra o despedimento e a discriminação, e para os direitos laborais no que diz respeito à concessão das mesmas condições de trabalho ou a qualquer melhoria das condições de trabalho e de remuneração quando regressam da licença de maternidade, paternidade e parental. Para o efeito, INCENTIVAR a melhoria da recolha de dados desagregados por sexo, a fim de avaliar adequadamente a cobertura efetiva das medidas de proteção constituídas pela licença de maternidade, de paternidade e parental, bem como das medidas relacionadas com regimes de trabalho flexíveis e os seus resultados.
64. APOIAR a investigação, assumindo uma abordagem do ciclo de vida, a fim de examinar as necessidades das pessoas em diferentes situações de vida relacionadas com o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, nomeadamente a conciliação das aspirações familiares com o trabalho remunerado, com base nos instrumentos demográficos da Comissão.
65. PROMOVER o intercâmbio de boas práticas para incentivar a partilha por igual, entre mulheres e homens, das responsabilidades de cuidar dos filhos e de prestarem cuidados informais, de modo a aliviar os encargos sociais e financeiros desproporcionadamente suportados pelas mulheres cuidadoras e a reforçar a sua autossuficiência económica, nomeadamente no que diz respeito à ajuda às famílias monoparentais (que são, na sua maioria, mães solteiras) para combinar responsabilidades de prestação de cuidados e trabalho.
66. REAFIRMAR o compromisso da Comissão Europeia de promover e proteger os direitos e interesses dos idosos, prestando especial atenção às necessidades das mulheres idosas e das pessoas mais velhas com deficiência, aplicando uma abordagem intersetorial, nomeadamente promovendo a longevidade saudável através de iniciativas e programas em todos os domínios de intervenção pertinentes, e tendo em conta a perspetiva da igualdade de género e a solidariedade intergeracional.

67. CONTINUAR a apoiar políticas a nível da UE para uma melhor conciliação das aspirações familiares com o trabalho remunerado, nomeadamente assegurando o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e o acesso à educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade, com vista a promover a igualdade de género, bem como a capacitação das gerações mais jovens e mais velhas e resultados positivos para as crianças, em especial como forma de melhorar a competitividade, tal como previsto nos instrumentos demográficos da Comissão.
68. FACILITAR a integração das considerações demográficas e aplicar uma perspetiva de género na conceção das propostas políticas pertinentes e, se for caso disso, AVALIAR os seus impactos na resposta aos desafios demográficos, como o envelhecimento da população, a diminuição da população em idade ativa e o crescente fosso entre as zonas urbanas e rurais.
-

Referências

Direito primário da UE

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, *Jornal Oficial da União Europeia*, JO C 326/47 de 26.10.2012, p. 47.

Versão consolidada do Tratado da União Europeia, *Jornal Oficial da União Europeia*, JO C 326/13 de 26.10.2012, p. 13.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, JO C 303, de 14.12.2007, p. 1.

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, *Jornal Oficial da União Europeia* JO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

Conselho da União Europeia

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), (7370/11)

Conclusões do Conselho sobre Conciliação da trabalho e da vida familiar no contexto das alterações demográficas. (10324/11)

Conclusões do Conselho sobre Desafios demográficos – rumo a seguir (8668/20)

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», 2020 (13584/20)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13584-2020-INIT/pt/pdf>

Conclusões do Conselho sobre a gestão das alterações demográficas na Europa (16754/23)

Conclusões do Conselho sobre a transição dos sistemas de prestação de cuidados ao longo da vida para modelos de assistência holísticos, centrados nas pessoas e de proximidade, com uma perspetiva de género (16094/1/23 REV 1)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2023-REV-1/pt/pdf>

Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 (JO C 484 de 2022, p. 1)

Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis (JO C 476 de 2022, p. 1).

Nível interinstitucional da UE

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Comissão Europeia

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2021:

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/index.html>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação, COM/2023/577 final, Bruxelas, 11.10.2023.

DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades: Ultrapassar o fosso entre gerações. *How the EU promotes intergenerational solidarity* (Ultrapassar o fosso entre gerações: como a UE promove a solidariedade intergeracional), 2009

<https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>

Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe (Cuidar dos filhos na Europa: como o acolhimento de crianças, a licença parental e os regimes de trabalho flexíveis interagem na Europa), 2014:

https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_are_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Aproveitar a plataforma de talentos – Um novo impulso para as regiões da UE)

https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en

Knowledge Centre on Migration and Demography (KCMD) Data Portal – Long-term care (LTC) (Portal de dados do Centro de Conhecimento das Migrações e Demografia – Cuidados de longa duração).

<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Comissão Europeia – Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the European Union 2012* (Envelhecimento ativo e solidariedade entre gerações – Retrato estatístico da União Europeia de 2012), 2011

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Documento de trabalho dos serviços da Comissão: *The impact of demographic change in a changing environment* (O impacto das alterações demográficas num ambiente em evolução). Bruxelas, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Livro Verde sobre o Envelhecimento: Promover a responsabilidade e a solidariedade entre gerações, 2021,

<https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1/language-pt> p. 4.

Comité das Regiões Europeu

Parecer sobre o conjunto de instrumentos demográficos da Comissão (CDR-1173-2024),

<https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Comité Económico e Social Europeu

Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados (SOC/741),

<https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Assegurar um equilíbrio entre vida profissional e vida privada para todos em função das necessidades: condições de trabalho flexíveis adequadas podem apoiar a solidariedade intergeracional e a capacitação das mulheres (SOC/808)

Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Alcançar um equilíbrio: conciliar a vida profissional com a vida privada na UE). Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2018,

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo e idade (%), 2022.

Principal razão para o emprego a tempo parcial – Distribuições por sexo e idade (%), 2022.

Instituto Europeu para a Igualdade de Género

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Desigualdades entre homens e mulheres na prestação de cuidados e consequências para o mercado de trabalho)

<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

INSTITUTO EUROPEU PARA A IGUALDADE DE GÉNERO: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada: colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados), 2023.

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Inquérito sobre as disparidades de género nos cuidados não remunerados, atividades individuais e sociais, 2022.

Dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género, com base em microdados das estatísticas do rendimento e das condições de vida na UE (EU-SILC) de 2022.

Nações Unidas

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, 18 de dezembro de 1979.

Convenção sobre os Direitos da Criança, Resolução 44/25 da Assembleia Geral das Nações Unidas, 20 de novembro de 1989.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD)

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (Preparação e Celebração do 30.º Aniversário do Ano Internacional da Família: relatório do secretário-geral), 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet, UNDESA (Ficha informativa sobre questões intergeracionais, DAESNU), <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, Objetivo 5:

<https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities. UNDESA: (A necessidade crescente de cuidados de longa duração. Pressupostos e realidades. DAESNU)

https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world. UNDESA Policy Brief No. 143 (Prestação de cuidados num mundo a envelhecer. Resumo das políticas DAESNU n.º 143), 2022,

https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Promover a solidariedade intergeracional). Resumo de políticas, n.º 8, 2010, UNECE

https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Relações familiares intergeracionais em sociedades a envelhecer), 2010, UNECE

<https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf>

Long-term care for older people. A new global gender priority. Policy Brief No. 9, UN Women (Cuidados de longa duração para idosos. Uma nova prioridade mundial no que toca à igualdade de género. Resumo das políticas n.º 9, ONU Mulheres)

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>

Organização Internacional do Trabalho

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Proteção da maternidade no contexto da conciliação entre vida profissional e vida privada para homens e mulheres), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2011,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Enciclopédia da Saúde e Segurança no Trabalho, *Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point* (Programas de assistência aos trabalhadores – Questões laborais e familiares: caso vertente)

<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organização para a Segurança e a Cooperação na Europa

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Podemos fazer melhor pelas nossas famílias? Questões, resultados, objetivos políticos e recomendações) Publicações da OCDE, 2011,
<https://web-archiver.oecd.org/2012-06-14/96679-47701128.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Caminhar na corda bamba: nota informativa sobre o equilíbrio entre vida profissional e vida privada dos progenitores ao longo das fases da infância), dezembro de 2016,
<https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus (Caminhar na corda bamba: evitar o confinamento enquanto se contém o vírus), 30 de novembro de 2020,
https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance (Panorama da Saúde), 2021,
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&_csp_=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Outros

Plataforma Eletrónica para a Educação de Adultos na Europa (EPALE): *The Benefits of Intergerational Relationships* (Os benefícios das relações intergeracionais), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Departamento Temático das Políticas Económicas e Científicas e da Qualidade de Vida, Direção-Geral das Políticas Internas da União (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda)
After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market (Após a licença parental: Incentivos para que os progenitores com crianças pequenas regressem ao mercado de trabalho), 2020.

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* (Apoio aos cuidadores informais de idosos: políticas para não deixar para trás nenhum cuidador). OECD Health Working Papers No. 140 (Documentos de trabalho da OCDE no domínio da saúde, n.º 140), 2022,
<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>