



# SEMESTRE EUROPEU – FICHA TEMÁTICA

## AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

### 1. INTRODUÇÃO

A presente ficha informativa centra-se no aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e na redução das disparidades salariais e de rendimento entre homens e mulheres. Em todos os países da UE, a participação das mulheres no mercado de trabalho é inferior à dos homens. As mulheres, quando estão empregadas, tendem a trabalhar menos horas, a trabalhar em setores com níveis salariais mais baixos e a ocupar cargos menos importantes na escala hierárquica do que os homens, resultando daí consideráveis disparidades salariais e de rendimento. Estas diferenças devem-se, até certo ponto, aos papéis que tradicionalmente se atribuem a cada sexo e que estão bem enraizados na sociedade, mas devem-se igualmente a incentivos económicos.

Aumentar a participação das mulheres na força de trabalho e a sua taxa de emprego são dois aspetos indispensáveis para alcançar o objetivo principal da Estratégia Europa 2020 de ter 75 % da população entre os 20 e os 64 anos empregada até 2020. Estes aspetos podem impulsionar o crescimento económico<sup>1</sup> e atenuar os riscos sociais e para as finanças públicas relacionados com o envelhecimento da população. Também são necessários esforços continuados para dar resposta às disparidades entre sexos e avançar para um modelo dual em que tanto homens

como mulheres podem ser fontes de rendimento e cuidadores.

A UE tem vindo a promover uma maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho através de uma combinação de legislação, orientações políticas e apoio financeiro.

A presente ficha informativa está estruturada como se indica a seguir.

A secção 2 apresenta uma análise do desempenho dos países da UE no que toca à participação das mulheres no mercado de trabalho e às disparidades salariais e de rendimento.

A secção 3 comenta os dados disponíveis sobre as possíveis políticas para dar uma resposta eficaz aos desafios da fraca participação das mulheres e às suas condições específicas, e apresenta uma análise da abordagem adotada ao nível da UE em relação a esta questão.

A secção 4 delinea as boas práticas em termos de estratégias para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir as desigualdades entre homens e mulheres nos países da UE.

A presente ficha informativa centra-se na participação das mulheres no mercado de trabalho. Para mais informações acerca das disparidades das pensões de reforma entre homens e mulheres, consultar a ficha informativa sobre *Adequação e Sustentabilidade das Pensões*.

---

<sup>1</sup> Estima-se que as perdas de PIB *per capita* imputáveis às disparidades de sexo no mercado de trabalho totalizem 10 % na Europa (Cuberes e Teignier-Baqué, 2016).

## **2. DESAFIOS ESTRATÉGICOS: PANORÂMICA DO DESEMPENHO NOS PAÍSES DA UE**

### **2.1. Uma disparidade significativa entre mulheres e homens no emprego**

#### **2.1.1. Nas mulheres verificam-se taxas de emprego mais baixas e**

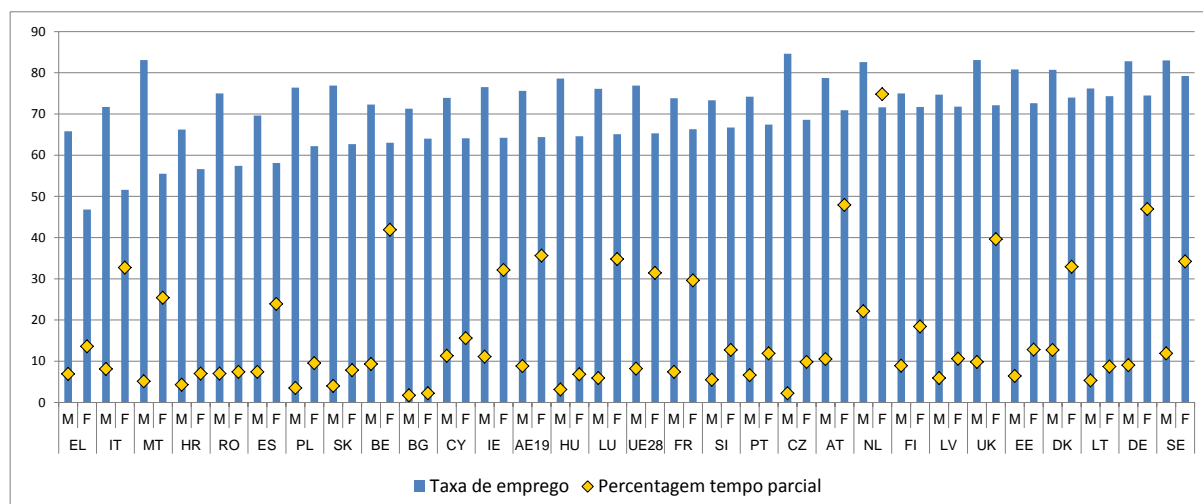
#### ***níveis de trabalho a tempo parcial mais elevados***

Em todos os Estados-Membros, **as taxas de emprego das mulheres são mais baixas do que as dos homens, havendo grandes variações dentro da UE.**

O principal indicador do Painel de Avaliação de Indicadores Sociais no que toca à igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é a **disparidade entre sexos no emprego**, que chegou a 11,5 p.p. na UE-28<sup>2</sup> em 2016, com uma taxa de emprego de 76,8 % para os homens e 65,3 % para as mulheres (Figura 1 e Quadro 1 do anexo).

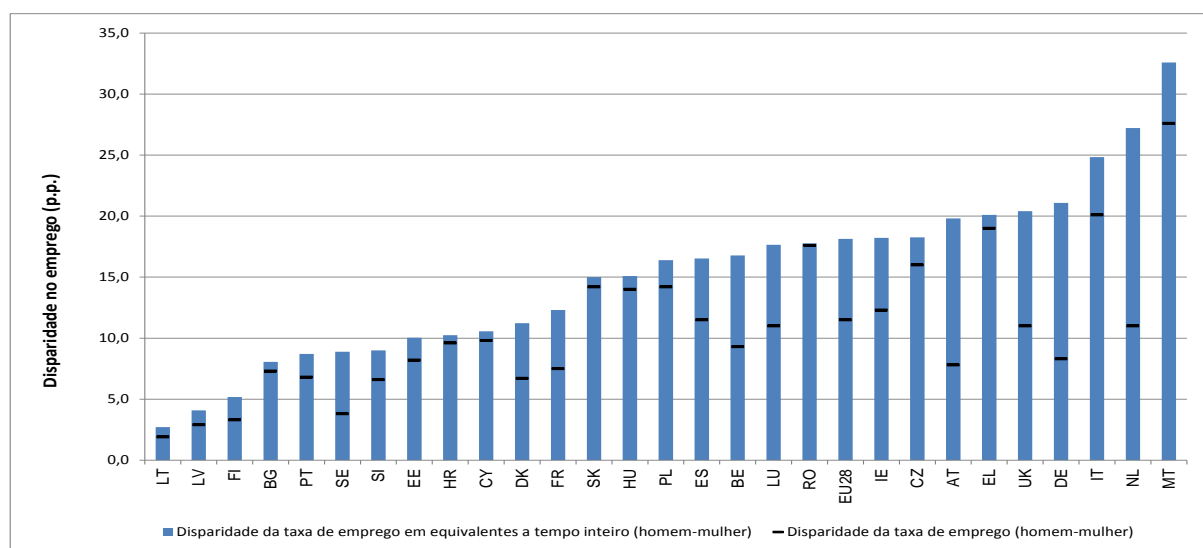
Isto acontece não obstante o facto de as mulheres terem cada vez mais qualificações e até superarem os homens em termos de níveis de desempenho escolar. Em 2016, 44 % das mulheres (com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos) tinham qualificações ao nível do ensino superior ou mais elevadas, em comparação com 34 % dos homens.

**Figura 1 – Taxa de emprego da população entre os 20 e os 64 anos e percentagem de trabalhadores a tempo parcial por sexo (M/F) em 2016**



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho (IFT). Nota: Percentagem de trabalhadores a tempo parcial em relação à população ativa total em cada grupo. Os países estão ordenados por ordem crescente dos valores relativos à taxa de emprego das mulheres.

**Figura 2 – Disparidades das taxas de emprego equivalentes a tempo inteiro (TEETI) entre homens e mulheres e da taxa de emprego (TE) em 2016**



Fonte: Eurostat, IFT e Comissão Europeia, cálculos próprios. Nota: os dados referem-se a mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos. Importa referir que os equivalentes a tempo inteiro são calculados relativamente ao tempo de trabalho de um empregado a trabalhar a tempo inteiro durante todo o ano.

<sup>2</sup> Os países abrangidos pelos dados que constam da presente ficha informativa são os 28 Estados-Membros da UE, salvo indicação em contrário.

**Alguns Estados-Membros têm taxas de emprego das mulheres iguais ou inferiores a 60 %, com grandes diferenças entre as taxas de emprego de mulheres e homens (Grécia, Itália, Malta, Croácia, Espanha e Roménia,** ver Figura 2, Figura 3 e Quadro 1 do anexo). Estes Estados-Membros, na sua maioria, também enfrentam fortes perspetivas de envelhecimento demográfico<sup>3</sup> e apresentam grande potencial para aumentar a oferta de mão-de-obra trazendo mais mulheres para a população ativa. Malta, Itália, Grécia, Roménia, República Checa, Eslováquia, Polónia, Hungria, Irlanda e Luxemburgo também se deparam com uma grande disparidade entre homens e mulheres em termos de taxas de emprego, apresentando Malta a maior disparidade de todas (27,6 p.p. ou mesmo 32,6 p.p. se considerarmos taxas equivalentes a tempo inteiro). Adicionalmente, a taxa de emprego também é impressionantemente baixa para as mulheres mais velhas (idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos) nalguns casos<sup>4</sup>.

**A disparidade entre sexos no trabalho a tempo parcial permanece elevada.**

Como são frequentemente as mulheres que assumem a maior parte das responsabilidades de prestação de cuidados, estas tendem a reduzir as horas de trabalho. Um terço (31,4 %) das mulheres empregadas na UE trabalhava a tempo parcial em 2016, uma percentagem muito mais elevada do que a percentagem correspondente de homens (8,2 %). Resulta daqui uma disparidade entre sexos nas taxas de equivalentes a tempo inteiro, de 18 p.p. na UE (ver Figura 2 e Quadro 1 do anexo). A disparidade é

particularmente elevada nos Países Baixos (onde mais de 75 % das mulheres empregadas trabalham a tempo parcial) e em Malta, mas também na Itália, Alemanha, Reino Unido, Grécia e Áustria (ver Figura 1). Em média, na UE, o tempo consagrado semanalmente pelos homens ao trabalho remunerado excede em mais de seis horas o das mulheres (Quadro 1 do anexo).

**Importa dar especial atenção à participação no mercado de trabalho das mulheres em categorias vulneráveis,** como as mulheres mais velhas, as mães solteiras, as mulheres com deficiência, as mulheres oriundas da migração e as mulheres pertencentes a minorias étnicas.

**2.1.2. O desequilíbrio na divisão das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens**

Mais de 50 % da potencial mão-de-obra feminina (entre os 25 e os 49 anos) em 2016 estava inativa, porque as mulheres estavam a tomar conta dos filhos ou de adultos incapacitados em Chipre, na Irlanda, na Espanha, na Estónia, em Malta e no Reino Unido (ver Figura 7 do anexo).

**O impacto da maternidade reflete-se** na taxa de emprego das mulheres que têm filhos com idades inferiores a 6 anos. A taxa de emprego das mulheres na UE desta categoria é, em média, inferior em mais de 8 p.p. à taxa de emprego das mulheres sem filhos (ver Figura 3). Na Hungria, na República Checa e na Eslováquia, a disparidade é superior a 30 p.p., ao passo que na Estónia, na Alemanha, no Reino Unido e na Finlândia está acima de 15 p.p. A disparidade entre os sexos no trabalho a tempo parcial também é mais acentuada para os pais, com 38,9 % das mães a trabalharem a tempo parcial em comparação com 5,8 % dos pais homens.

De igual forma, a baixa taxa de emprego das mulheres mais velhas (com idades compreendidas entre os 54 e os 64 anos) pode refletir o facto de ser **mais provável que sejam as mulheres, e não os homens, a assumirem as responsabilidades de prestação de**

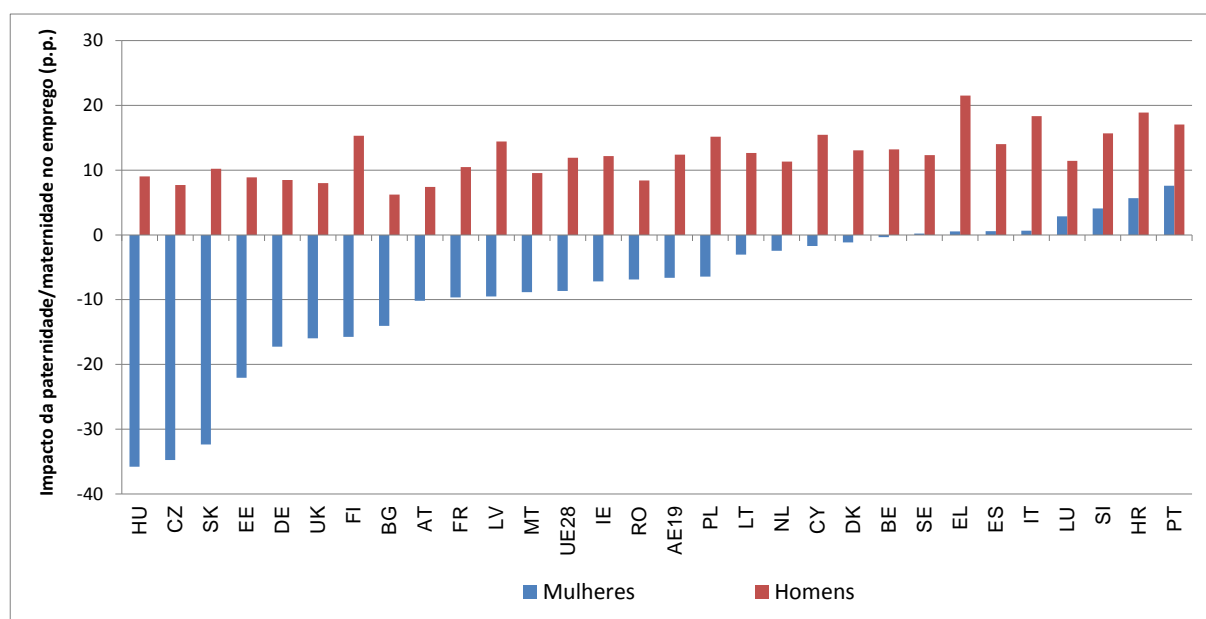
<sup>3</sup> De acordo com as projeções demográficas, prevê-se um declínio da população em idade ativa na maioria dos Estados-Membros, em especial na Lituânia, Letónia, Bulgária, Eslováquia, Grécia, Portugal, Polónia, Estónia, Roménia, Alemanha, Croácia e Hungria (ver Comissão Europeia (2015), relatório sobre o envelhecimento) [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf).

<sup>4</sup> Como é possível ver na Figura 6 do anexo, encontra-se abaixo dos 35 % em Malta, Grécia, Eslovénia, Croácia, Roménia e Luxemburgo.

**cuidados a idosos ou familiares dependentes** com necessidades de cuidados a longo prazo e, como tal, ser

muito mais provável que reduzam as horas de trabalho ou abandonem o emprego.

**Figura 3 – Impacto da paternidade/maternidade no emprego em 2015**



Fonte: Eurostat, IFT (*Ipsi\_emp\_a*) e Comissão Europeia, cálculos próprios. Nota: os dados referem-se a mulheres e homens com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos.

### 2.1.3. Desincentivos económicos ao trabalho feminino

**As mulheres também podem deparar-se com desincentivos económicos para participarem na força de trabalho.** A forma como os sistemas fiscais e de prestações sociais estão concebidos pode afetar tanto a decisão de participar no mercado de trabalho como o número de horas trabalhadas. Estes desincentivos ao trabalho podem ser especialmente significativos para as pessoas consideradas como segunda fonte de rendimento. Os dados disponíveis indicam que existe um impacto negativo significativo, na participação das mulheres na força de trabalho, decorrente de um aumento da taxa de imposto efetiva marginal relativa das segundas fontes de rendimento<sup>5</sup>. O contributo da tributação do trabalho para a armadilha da inatividade<sup>6</sup>

é mais significativo na Bélgica, na Alemanha e na Dinamarca. A armadilha dos salários baixos<sup>7</sup> é mais significativa na Bélgica, na Alemanha e na Áustria (ver Quadro 2 do anexo).

Além disso, os elevados custos a suportar com os serviços de acolhimento de crianças e cuidados de longa duração podem fazer com que as mulheres com responsabilidades de prestação de cuidados tenham um desincentivo financeiro ao trabalho ainda maior. É o que acontece em especial na Irlanda, na Polónia e nos Países Baixos, onde os custos relacionados com o acolhimento de crianças representam mais de 20 % do rendimento familiar líquido de um casal

<sup>5</sup> Thévenon (2013), Christiansen *et al.* (2016).

<sup>6</sup> A armadilha da inatividade é a carga fiscal implícita de regressar ao trabalho para as pessoas inativas. Mede a parte de salário bruto adicional que é tributada se uma pessoa inativa voltar a trabalhar.

<sup>7</sup> A armadilha dos salários baixos é a taxa a partir da qual os impostos aumentam e as prestações sociais são retiradas à medida que o rendimento auferido cresce, devido a uma maior produtividade do trabalho. A carga fiscal para as segundas fontes de rendimento é considerada muito elevada se: 1) o contributo da tributação laboral para a armadilha da inatividade for muito elevado E/OU 2) a armadilha dos salários baixos for muito elevada.

com rendimentos médios (ver Figura 11 do anexo). A situação é ainda pior para as famílias com baixos rendimentos.

Por último, as grandes disparidades salariais entre mulheres e homens podem diminuir ainda mais o incentivo financeiro das mulheres ao trabalho. **A disparidade salarial entre homens e mulheres permanece elevada na Europa (16,3 % em 2015 na UE)** e é particularmente elevada na Estónia, na Áustria, na República Checa, na Alemanha, no Reino Unido e na Eslováquia (ver Figura 5 e Quadro 3 do anexo)<sup>8</sup>. Reflete a diferença entre o salário dos homens e das mulheres, com base na diferença média de rendimentos brutos por hora de todos os empregados.

---

<sup>8</sup> Trata-se da «disparidade salarial entre homens e mulheres não ajustada», uma vez que não tem em conta todos os fatores que afetam a disparidade salarial entre os sexos, como diferenças em termos de educação, experiência no mercado de trabalho, horas trabalhadas, tipo de emprego, etc.

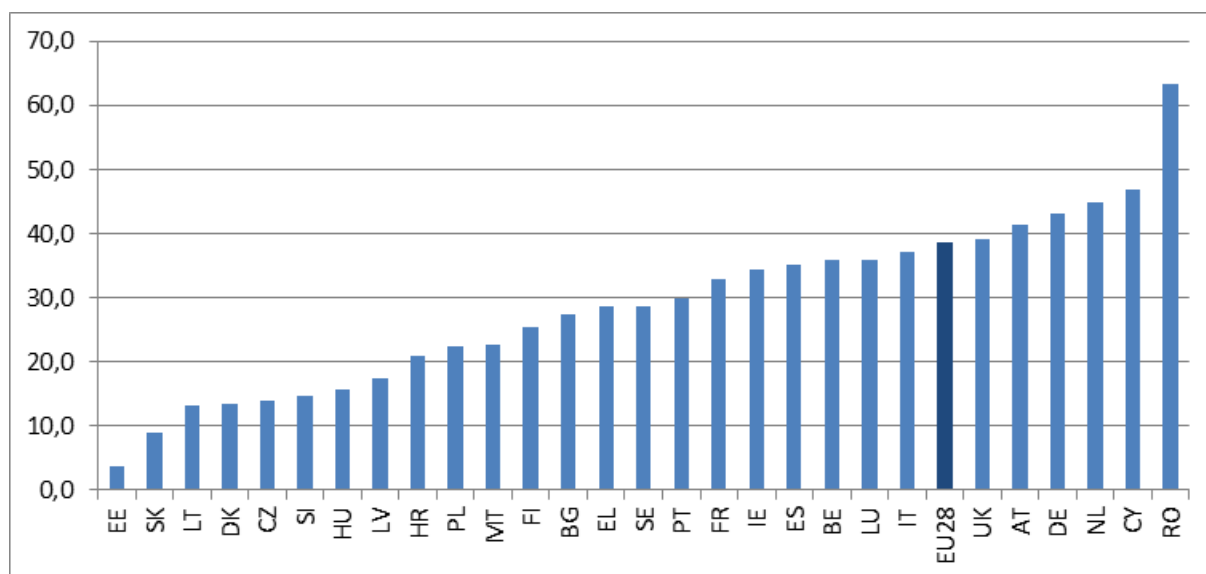
A disparidade salarial entre homens e mulheres é um indicador secundário da igualdade de sexos no Painel de Avaliação de Indicadores Sociais.

Os vários fatores que podem potencialmente afetar a disparidade salarial entre homens e mulheres diferem em dimensão e impacto<sup>9</sup>. Entre eles incluem-se fatores observáveis, como as diferenças na experiência de trabalho devidas aos baixos níveis de emprego das mulheres acima descritos. Incluem também desequilíbrios no tipo de trabalho (segregação vertical) ou no setor de emprego (segregação horizontal). Em relação à UE, estes desequilíbrios são relativamente elevados no seu conjunto, totalizando 24,3 % em relação aos desequilíbrios profissionais e 18,9 % em relação aos desequilíbrios setoriais<sup>10</sup>.

Outros fatores como a discriminação também podem aumentar a disparidade salarial entre homens e mulheres. Além disso, a elevada prevalência de trabalho a tempo parcial entre trabalhadoras contribui igualmente para a disparidade, uma vez que o trabalho a tempo parcial está associado a salários por hora significativamente mais baixos na maioria dos países.

As grandes disparidades salariais entre homens e mulheres contribuem mais tarde para **grandes disparidades nas pensões de reforma das mulheres** em vários Estados-Membros devido a baixas contribuições para a segurança social (ver Figura 4). É o que acontece especialmente em países como Roménia, Chipre, Alemanha, Países Baixos e Áustria (Figura 4). Esta situação contribui para colocar as mulheres em risco de pobreza ou exclusão social na velhice<sup>11</sup>.

**Figura 4 – Disparidade entre sexos nas pensões; pensionistas com idades compreendidas entre os 65 e os 79 anos em 2015**



Fonte: Eurostat, UE-SILC, dados de 2015, exceto IE (2014). Os valores para a UE-28 são uma estimativa.

<sup>9</sup> Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries», Relatório preparado para a Comissão Europeia [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

<sup>10</sup> Eurostat (2015). Os desequilíbrios de sexo em termos de profissões/setores são calculados como a percentagem média nacional de emprego para mulheres e homens aplicada a cada profissão/setor; as diferenças são somadas para produzir o valor total do desequilíbrio de sexos, expressas como uma percentagem do emprego total (classificação ISCO/classificação NACE).

<sup>11</sup> É possível encontrar uma análise mais pormenorizada dos fatores que contribuem para a disparidade das pensões de reforma na ficha temática do Semestre Europeu sobre pensões.

### 3. INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS PARA FAZER FACE À SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Existem vários instrumentos estratégicos destinados a fazer face aos desafios da baixa participação das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente políticas dirigidas à conciliação entre a vida profissional e a vida privada, como licenças por motivos familiares bem concebidas e equilibradas entre homens e mulheres, regimes de trabalho flexíveis e serviços de cuidados institucionais, bem como políticas destinadas a limitar os desincentivos económicos ao trabalho feminino.

#### 3.1. Políticas destinadas a conciliar a vida profissional e a vida privada com vista a dar resposta ao desequilíbrio na divisão das responsabilidades de prestação de cuidados

##### 3.1.1. Licenças por motivos familiares equilibradas entre homens e mulheres

A **existência de uma licença remunerada relacionada com a família** tende a fomentar a participação das mulheres na força de trabalho ao:

- ajudar as mulheres a conciliar a vida profissional e a vida privada;
- permitir-lhes ter algum tempo extra quando têm filhos pequenos para cuidar;
- reforçar a sua ligação ao mercado de trabalho.

Os dados mostram igualmente que a existência de proteções eficazes contra o despedimento de grávidas ou trabalhadores que regressam de licenças pode desempenhar um papel importante em manter as mulheres no mercado de trabalho. Por outro lado, a existência de licenças demasiado longas já revelou ter um efeito nocivo nas carreiras das

mulheres, fazendo com que seja mais difícil para elas regressar ao emprego<sup>12</sup>.

Uma **utilização equilibrada entre mulheres e homens do direito à licença** após o parto também já revelou ter efeitos positivos na distribuição das responsabilidades familiares e de prestação de cuidados e no desempenho das mulheres no mercado de trabalho. A utilização das licenças por parte dos pais homens reduz alguma da carga com cuidados infantis que recai sobre as mães, permitindo assim que as mulheres regressem mais cedo ao mercado de trabalho. Contudo, a adesão dos homens à licença de paternidade e parental é geralmente muito baixa e, quando as utilizam efetivamente, os períodos de licença são habitualmente muito curtos. O nível do benefício e o grau de flexibilidade (ou seja, se uma licença pode ou não ser gozada numa base casuística ou parcial) pode ajudar a melhorar a adesão dos homens às licenças de paternidade. Reservar períodos de licença para os homens (licença de paternidade e licença parental não transferível) também pode aumentar a adesão dos homens às licenças.

**Licenças adequadas para dar assistência a outros familiares dependentes** podem igualmente ter um impacto positivo no emprego das mulheres. Quando não existe qualquer disposição em relação à licença de assistência à família, são geralmente as mulheres que passam a trabalhar a tempo parcial ou que abandonam o mercado de trabalho para cuidar dos seus familiares durante um curto período de tempo.

---

<sup>12</sup> A duração daquilo que constitui uma licença excessivamente longa está sujeita a algum debate académico. A OCDE alerta contra licenças que durem mais de dois anos devido à deterioração de competências e às longas interrupções na carreira, que podem fazer com que seja mais difícil para as mulheres regressar ao emprego. OCDE (2012) *Closing the gender gap*.



### 3.1.2. Regimes de trabalho flexíveis

A insuficiência de **regimes de trabalho flexíveis** — como o teletrabalho e os horários de trabalho flexíveis — e de **horários de trabalho reduzidos** (trabalho a tempo parcial) pode fazer com que as pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, em especial as mulheres, abandonem o mercado de trabalho. A fundação Eurofound comunicou que mais de metade das mães inativas prefeririam trabalhar a tempo parcial<sup>13</sup>. Os principais fatores que contribuem para a eficácia são a existência de consenso entre os parceiros sociais no sentido do valor da flexibilidade, uma cultura no local de trabalho que apoie o trabalho flexível e a capacidade de resposta às mudanças que ocorrem ao longo da vida em termos de necessidades.

Contudo, a existência de trabalho a tempo parcial pode conduzir a disparidades salariais entre homens e mulheres e, a longo prazo, reforçar a disparidade entre os sexos nas pensões de reforma. Isto porque as mulheres aceitam frequentemente trabalho a tempo parcial devido assumirem uma maior quota-parte de responsabilidades na prestação de cuidados<sup>14</sup>. Assegurar a qualidade do trabalho flexível e uma adesão equilibrada entre homens e mulheres a estes regimes são dois aspetos fundamentais para assegurar a igualdade entre homens e mulheres.

### 3.1.3. Serviços de prestação de cuidados institucionais, disponíveis, a preços acessíveis e de qualidade

Os **serviços de prestação de cuidados institucionais são instrumentos importantes** para eliminar os obstáculos ao emprego. O principal indicador do Painel de Avaliação de Indicadores Sociais

para os cuidados na primeira infância é a matrícula de crianças com menos de três anos em serviços institucionais de acolhimento de crianças. Em 2015, apenas 31 % das crianças com menos de três anos estavam inscritas em serviços institucionais de acolhimento de crianças, valor abaixo do objetivo de Barcelona, a saber, 33 %.

---

<sup>13</sup> Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey — Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

<sup>14</sup> Pouco menos de um terço (31,4 %) das mulheres entre os 15 e os 64 anos de idade empregadas na UE-28 trabalhava a tempo parcial em 2016, uma percentagem muito mais elevada do que a percentagem correspondente de homens (8,2 %).

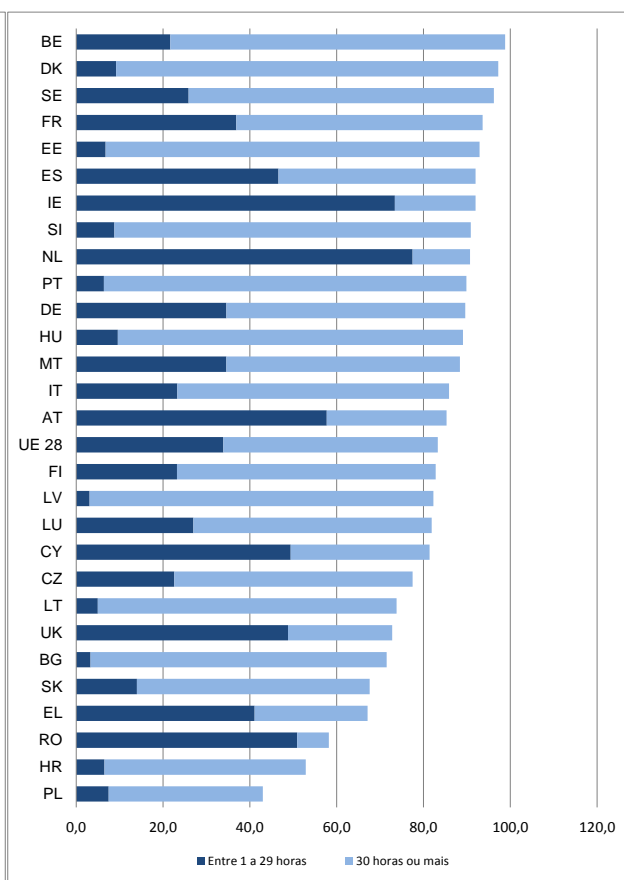
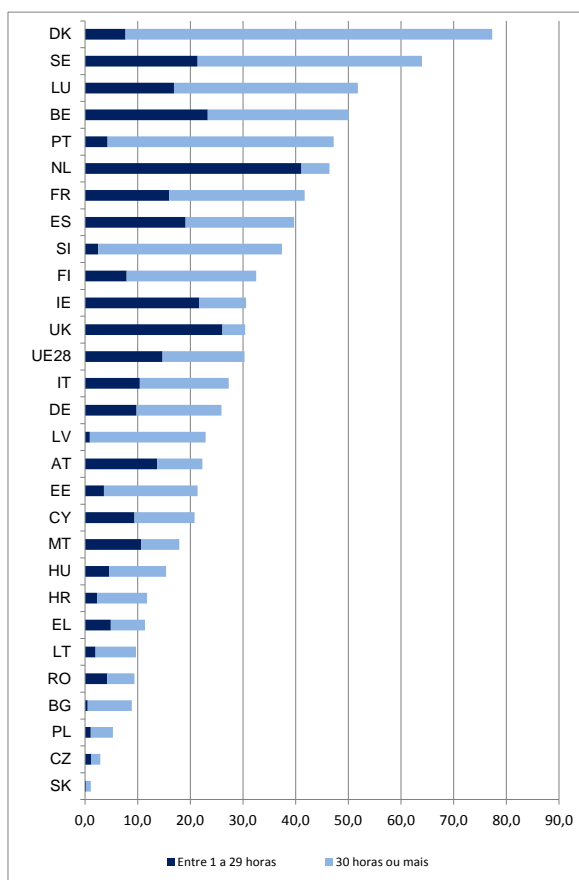
Em cinco Estados-Membros, menos de 10 % das crianças com menos de três anos estavam inscritas (ver Figura x). As baixas taxas de inscrição podem traduzir possíveis lacunas na oferta de serviços institucionais de acolhimento de crianças, em especial para crianças até três anos de idade. **Para além da falta**

**de locais disponíveis**, as dificuldades de **acesso** (distância, horas de abertura e critérios de elegibilidade rigorosos), os **elevados custos a pagar por** estes serviços e a sua fraca **qualidade** foram todos considerados obstáculos à sua utilização.

**Figura 5 – Percentagem de crianças inseridas em regimes de cuidados institucionais em relação ao número total de crianças no respetivo grupo etário, 2015**

*Crianças com menos de três anos de idade*

*Crianças com idade entre três anos e a idade de escolaridade obrigatória*



Fonte: Eurostat, UE-SILC.

O envelhecimento demográfico conduz a um aumento da procura de **serviços de cuidados a longo prazo**, sendo previsível que esse aumento continue no futuro. Contudo, estes serviços continuam a estar pouco desenvolvidos em muitos Estados-Membros. A falta de regimes de cuidados a longo prazo adequados afeta negativamente a participação no mercado de trabalho dos cuidadores informais, dos quais as mulheres constituem uma

percentagem desproporcionadamente elevada.

## 3.2. Instrumentos estratégicos para fazer face aos desincentivos económicos ao trabalho feminino

### 3.2.1. Ajustar os sistemas fiscais e de prestações sociais para reduzir os desincentivos financeiros das pessoas consideradas como segunda fonte de rendimento

Uma característica importante do sistema fiscal e de prestações sociais que afeta os incentivos ao trabalho para as pessoas consideradas segunda fonte de rendimento é o **grau de tributação conjunta e a elegibilidade para prestações sociais, créditos fiscais transferíveis e deduções de base para os cônjuges**. Na maioria dos países da UE, a unidade de tributação é o indivíduo. Contudo, nalguns países, os casais são tributados em conjunto (p. ex., Alemanha, França, Irlanda, Luxemburgo e Portugal) ou os casais podem optar pela tributação conjunta (p. ex., Espanha). Transitar de sistemas de tributação conjuntos para sistemas de tributação individuais pode ajudar a reduzir os desincentivos (em especial, nos países com uma elevada progressividade tributária). Eliminar os créditos fiscais transferíveis entre cônjuges pode igualmente ajudar a reduzir os desincentivos ao trabalho para a pessoa que auferir menos rendimentos, bem como eliminar as deduções de base para os cônjuges.

### 3.2.2. Combater a disparidade salarial entre homens e mulheres

O trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira devido às responsabilidades de prestação de cuidados têm um impacto negativo nos salários por hora das mulheres e nas suas perspetivas de carreira<sup>15</sup>. Os instrumentos referidos na secção 3.1 também podem ter um impacto positivo no que toca a dar resposta às disparidades salariais e de pensões de reforma entre homens e mulheres.

Reforçar a sensibilização do público em relação às leis que combatem a

---

<sup>15</sup> OCDE (2012), *Close the gender gap: act now*.

discriminação, promover a transparência salarial e melhorar a execução das disposições em matéria de igualdade salarial também contribui para reduzir as desigualdades salariais<sup>16</sup>.

Iniciativas para combater as desigualdades entre sexos no ensino, na formação e no mercado de trabalho<sup>17</sup> podem ajudar as mulheres a aceder a profissões e setores com salários mais elevados. Políticas para melhorar a sensibilização dos estudantes em relação às indústrias em rápido crescimento e aos empregos com melhores remunerações podem reduzir os estereótipos ligados ao sexo aquando da escolha da área de estudo na universidade e aumentar a representação das mulheres nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Reforçar a sensibilização junto dos homens para algumas das profissões com maior crescimento que são predominantemente ocupadas por mulheres também pode ajudar<sup>18</sup>.

## 4. ANÁLISE COMPARATIVA DAS ESTRATÉGIAS ATUAIS

Muitos Estados-Membros têm vindo a implementar reformas para reforçar as políticas destinadas a conciliar vida profissional e vida privada e para aumentar a participação das mulheres na força de trabalho.

Com vista a aumentar a disponibilização de serviços de acolhimento de crianças, a maioria dos Estados-Membros assumiu o compromisso de **disponibilizar um local de acolhimento de crianças para todas as crianças**, quer através da criação de

---

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/c\\_2014\\_1405\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf)

<sup>17</sup> Exemplos incluem «dias das raparigas» e «dias dos rapazes» nas empresas, iniciativas mais alargadas que atraiam as mulheres para as TIC e a ciência, bem como medidas de sensibilização generalizadas como dias da igualdade salarial.

<sup>18</sup> Ver a publicação sobre emprego «European Vacancy Monitor», que mostra que professores do ensino primário e da primeira infância e trabalhadores de cuidados pessoais dos serviços de saúde se encontram entre as profissões com maior crescimento.

um direito legal a estes serviços quer através da obrigatoriedade de inscrição, pelo menos, no último ano do ensino pré-escolar (três países, designadamente, Itália, Lituânia e Eslováquia, ainda não introduziram nenhuma destas medidas). Não obstante, em muitos Estados-Membros continuam a existir disparidades<sup>19</sup> entre o final (duração máxima) da licença (de maternidade ou parental) devidamente remunerada e o início do direito a serviços de acolhimento de crianças ou da idade da escolaridade obrigatória. Atualmente, apenas seis Estados-Membros (Alemanha, Dinamarca, Finlândia, Suécia, Estónia e Eslovénia) não apresentam esta disparidade<sup>20</sup>.

**Em muitos Estados-Membros, estão atualmente em curso reformas para aumentar significativamente os serviços de acolhimento de crianças.** Por exemplo, em abril de 2014, Malta introduziu um regime livre de serviços de acolhimento de crianças para crianças com menos de três anos, para incentivar mais progenitores, em especial mães, a regressar ou a permanecer no mercado de trabalho. Esta reforma contribuiu para um aumento significativo do número de crianças inscritas em centros de acolhimento de crianças<sup>21</sup>. Em 2017, os Estados-Membros também introduziram medidas para desenvolver serviços para

crianças de comunidades desfavorecidas (Hungria) e filhos de candidatos a emprego (França). A Áustria anunciou investimentos para aumentar o número e a disponibilidade de locais em escolas com horário completo e para melhorar a qualidade dos respetivos serviços<sup>22</sup>.

Alguns Estados-Membros lançaram reformas para incentivar uma **divisão mais equitativa entre mulheres e homens dos direitos a licenças por motivos familiares**. Em 2016, o Luxemburgo adotou uma reforma do seu sistema de licenças parentais, por forma a torná-lo mais flexível e mais bem remunerado. Em 2017, tanto a República Checa como Chipre introduziram novos direitos em termos de licença de paternidade e Portugal alargou o período da licença. Em 2016/2017, a Bélgica, a República Checa e a Itália introduziram medidas para **facilitar uma maior flexibilidade na organização do trabalho**.

**Alguns Estados-Membros introduziram medidas específicas para incentivar as mulheres a regressarem ao mercado de trabalho** enquanto os seus filhos são muito novos. Por exemplo, em 2017, a Bulgária adotou uma medida para dar alguns subsídios para serviços de acolhimento de crianças a mães que tivessem filhos com menos de um ano e que regressassem ao trabalho. Da mesma forma, na Roménia, este tipo de benefícios aumentou em 2017 (o incentivo é concedido até a criança ter três anos, caso os pais comecem a trabalhar, pelo menos, 60 dias antes de a criança fazer dois anos de idade). Outros Estados-Membros desenvolveram regimes especificamente destinados às mulheres que já tenham interrompido a carreira por longos períodos de tempo. É o caso do regime

---

<sup>19</sup> Estas disparidades podem ser identificadas na legislação nacional. Contudo, na prática, podem não existir problemas significativos com a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças nestes «meses de intervalo», mesmo se a disponibilidade não estiver garantida por lei. Por conseguinte, é importante analisar a disparidade dos serviços de acolhimento de crianças juntamente com os dados relativos à utilização dos serviços de acolhimento de crianças.

<sup>20</sup> Embora nalguns casos, não obstante a introdução de legislação para dar resposta a esta questão, a disponibilidade possa ainda ser um problema (é o que acontece na Estónia em relação às crianças com menos de três anos).

<sup>21</sup> De acordo com os dados nacionais, entre abril e dezembro de 2014, o número de crianças inscritas em serviços de acolhimento de crianças aumentou de 1 800 para 2 917. Avaliação pelos pares sobre «Fazer com que o trabalho compense para as mães», 18-19 de maio de 2015, Malta.

---

<sup>22</sup> As políticas em matéria de serviços de acolhimento de crianças, em especial uma educação inicial de elevada qualidade, têm um maior impacto positivo nas crianças provenientes de grupos desfavorecidos, como migrantes ou agregados familiares de baixos rendimentos, e podem em particular melhorar o grau de preparação escolar das crianças desfavorecidas. — Cascio (2015), Dustmann *et al.* (2012).

«Returnships» no Reino Unido, lançado em 2017. De igual modo, o Luxemburgo adotou uma lei para reforçar o princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens e apoiou campanhas de sensibilização e outras ações destinadas a eliminar os obstáculos ao trabalho das mulheres.

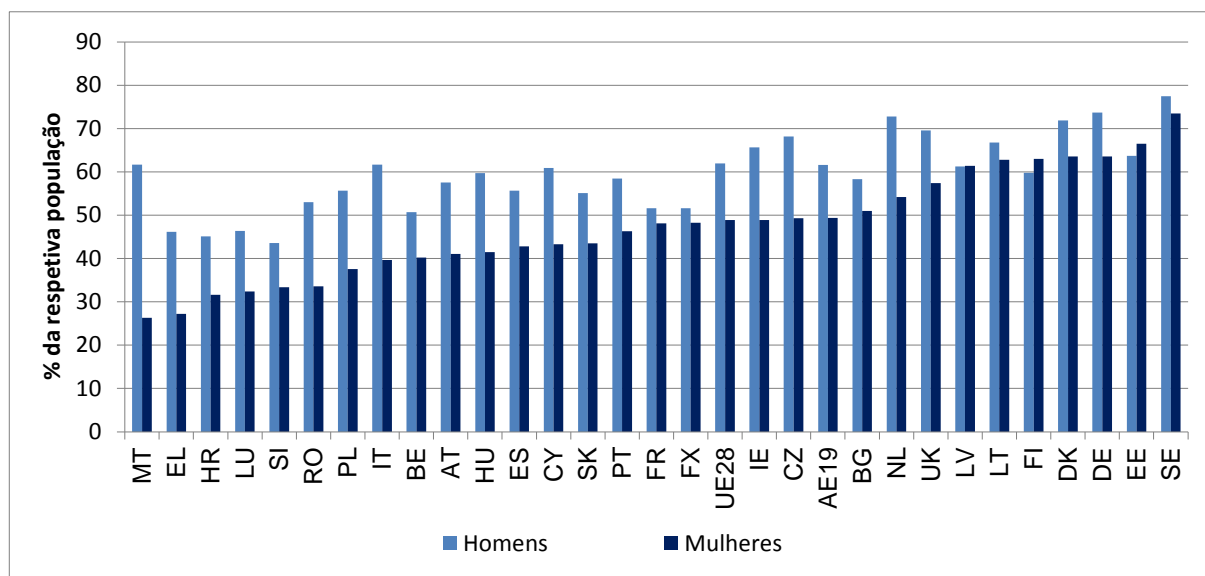
Data: 8.11.2017

## 5. REFERÊNCIAS

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., e R. Turk, «Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe», documento de trabalho do FMI WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., e M. Teignier-Baqué, «Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate», *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, «The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions», Eurofound, 2016.
- Comissão Europeia, «Secondary earners and fiscal policies in Europe', Comissão Europeia, 2015.
- OCDE, «Closing the Gender Gap», OCDE, 2012.
- Thévenon, O., «Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD», documento de trabalho n.º 145 da OECD no âmbito social, do emprego e da migração, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., e, E. Courtin, «Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits», *LSE Evidence Review*, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., e A. Wolf, «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries», Relatório preparado para a Comissão Europeia, 2016.

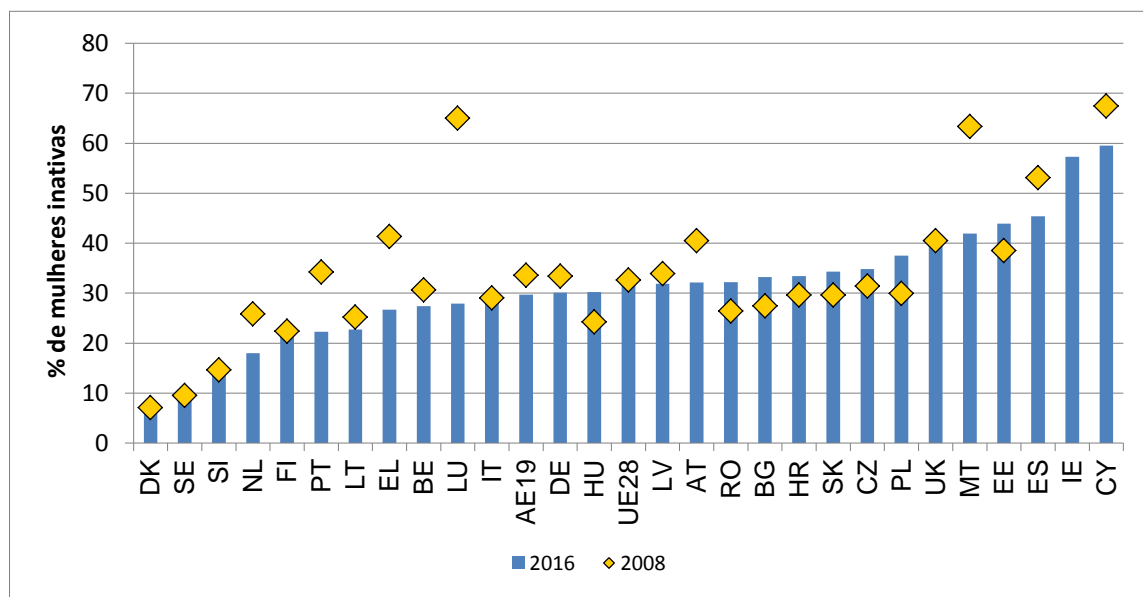
## ANEXO

**Figura 6 – Taxa de emprego por sexo, 55-64 anos de idade, 2016 (% de mulheres e homens com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos)**



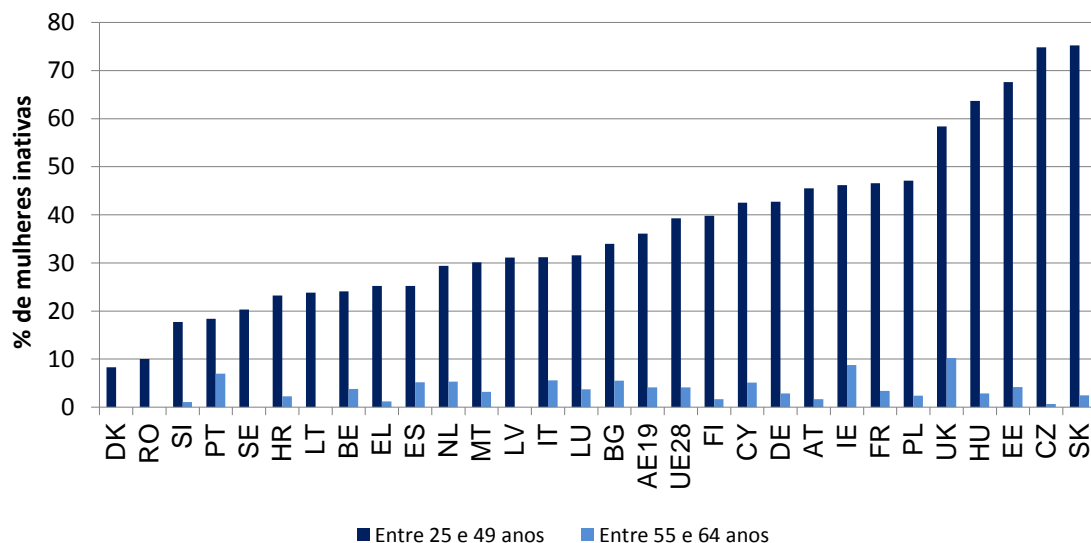
Fonte: Eurostat, IFT (lfsi\_emp\_a)

**Figura 7 – Inatividade por motivo de prestação de cuidados aos filhos ou a adultos incapacitados ou outras responsabilidades familiares e pessoais, 2008-2016 (mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos)**



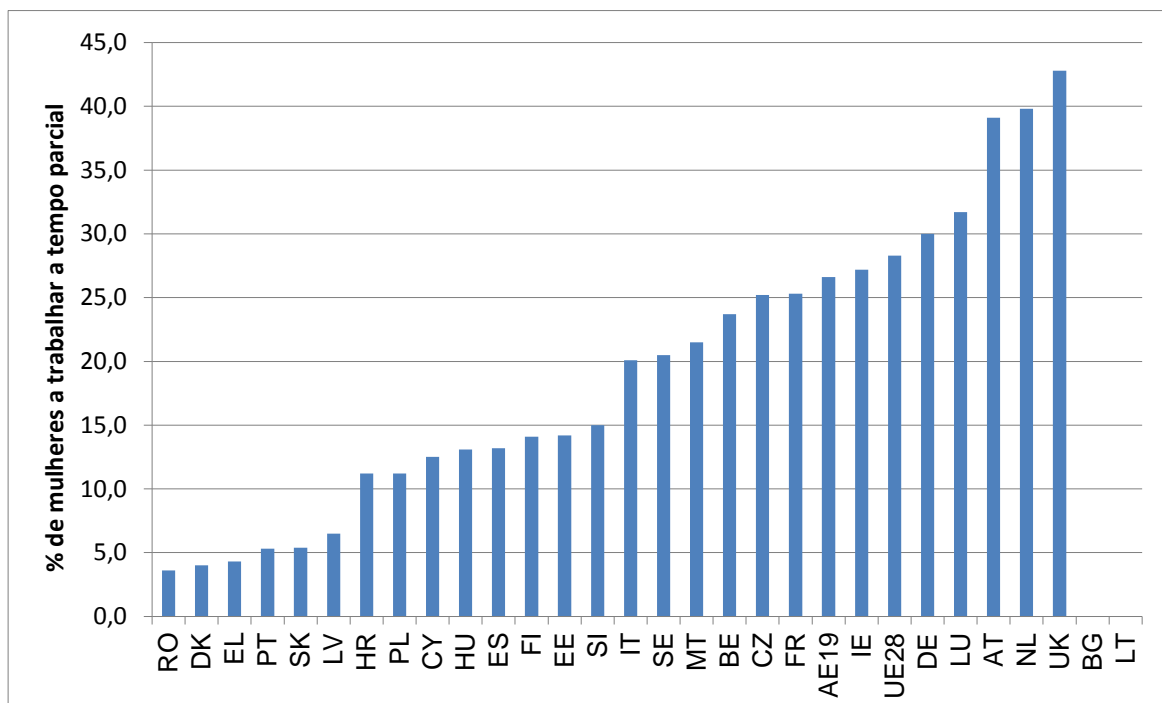
Fonte: Eurostat, IFT (lfsa\_igar)

**Figura 8 – Percentagem de mulheres inativas com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos e entre os 55 e os 64 anos, em 2016, por estarem a cuidar dos filhos ou de adultos incapacitados**



Nota: não existem dados relativos a mulheres com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos na Dinamarca, Roménia, Suécia, Lituânia e Letónia  
 Fonte: Eurostat, IFT (Ifsa\_igar)

**Figura 9 – Percentagem de mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos a trabalhar a tempo parcial, em 2016, por estarem a cuidar dos filhos ou de adultos incapacitados**

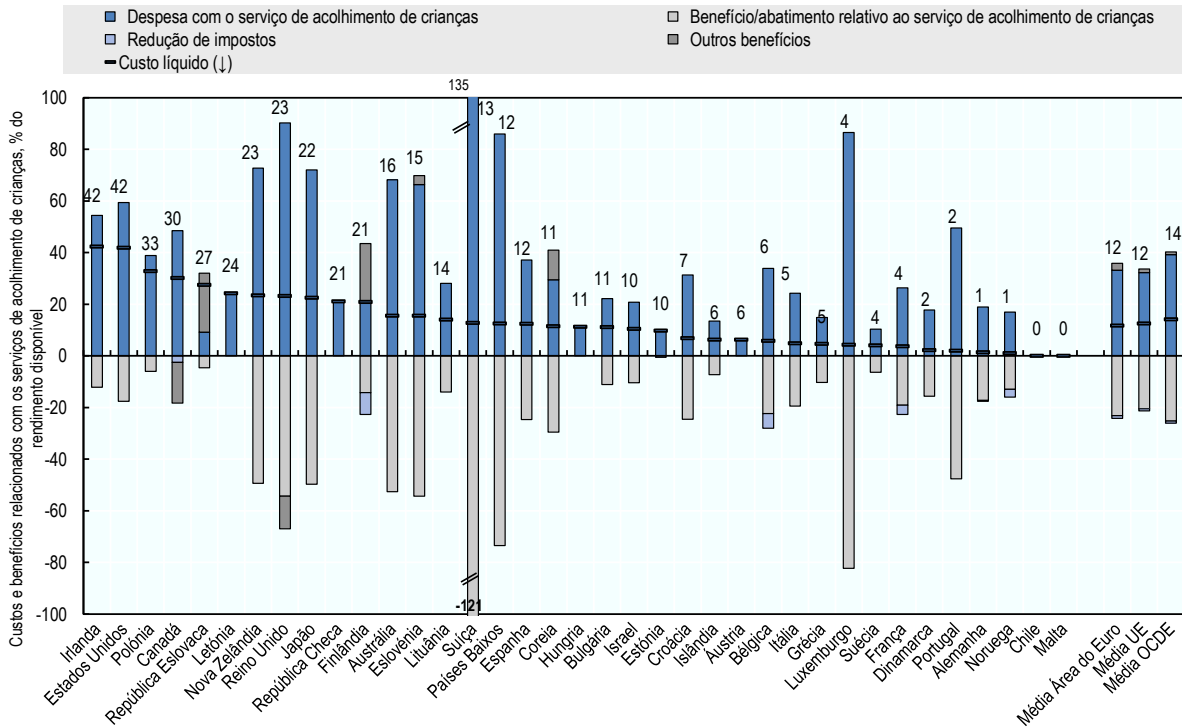


Fonte: Eurostat, IFT (Ifsa\_igar)

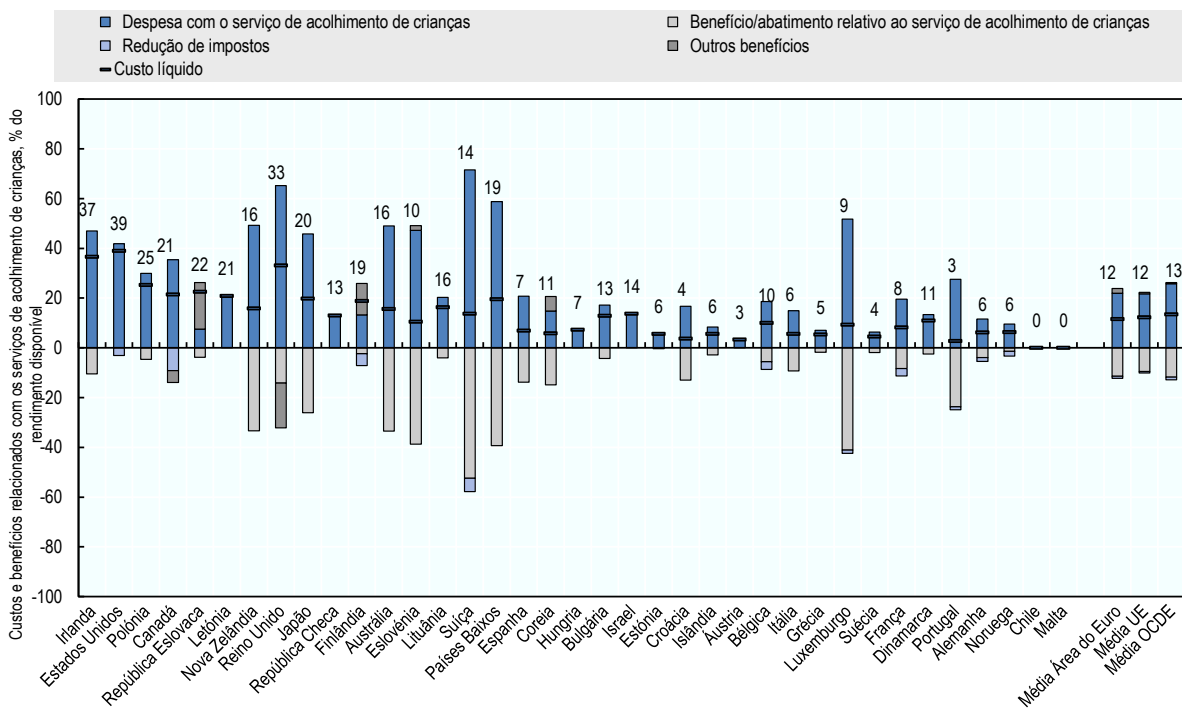


Figura 11 – Componentes dos custos líquidos com serviços de acolhimento de crianças, 2015

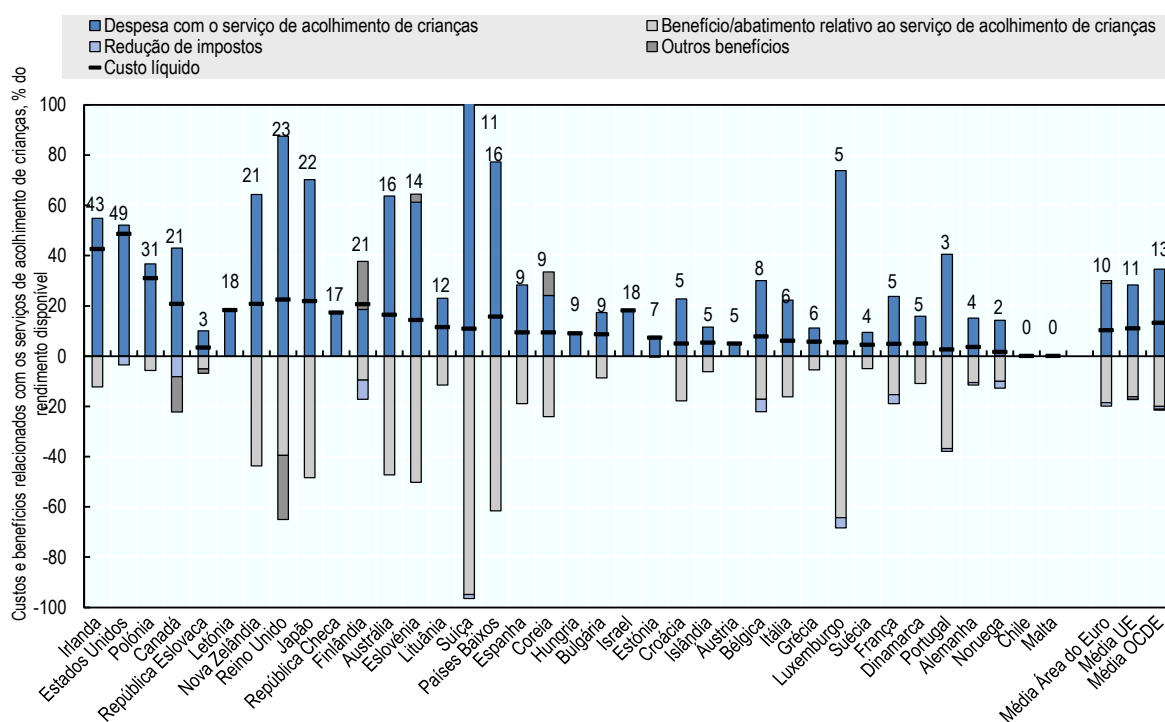
Painel A: mãe solteira com rendimentos baixos



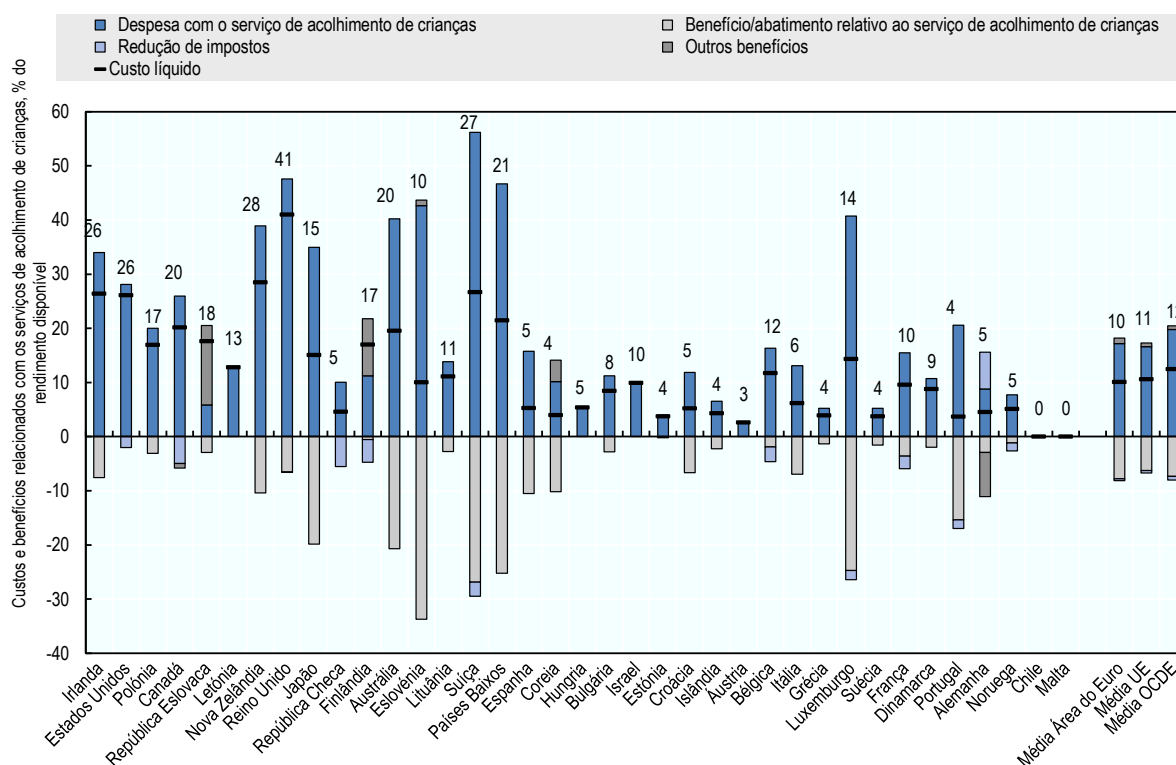
Painel B: casal com rendimentos baixos



### Painel C: mãe solteira com rendimentos médios



### Painel D: casal com rendimentos médios



O nível de rendimentos baixo (médio) corresponde ao percentil 20 (50) da distribuição de rendimentos a tempo inteiro específica do sexo. Presume-se que os casais são compostos por duas pessoas, homem e mulher, que auferem rendimentos. Em todos os casos, a família tem dois filhos (com dois e três anos de idade) e recorre a serviços de acolhimento de crianças centrais a tempo inteiro. Todos os custos e benefícios são indicados em percentagem do rendimento familiar líquido antes de serem deduzidas quaisquer despesas com serviços de acolhimento de crianças. Fonte: Modelos para impostos-prestações sociais da OCDE.

**Quadro 1 – Taxa de emprego, taxa de emprego equivalente a tempo inteiro e número médio de horas semanais habituais de homens e mulheres, 2016**

	Taxa de emprego (20-64 anos de idade)		Taxa de emprego equivalente a tempo inteiro (20-64 anos de idade)		Número médio de horas semanais habituais para todos os empregados no emprego principal	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
UE	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
AE-19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Fonte: Eurostat, IFT e Comissão Europeia

**Quadro 2 – Situação específica de género no mercado de trabalho e carga fiscal das pessoas consideradas segundas fontes de rendimento**

	Armadilha da inatividade (2015)		Armadilha dos salários baixos (2015)		Taxa de emprego das mulheres (2016)
	Armadilha 67 % SM	Contributo da tributação	Armadilha 33 %-67 % SM	Contributo da tributação	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Fonte: Comissão, OCDE. SM significa salário médio. Notas: Taxa de emprego para grupo etário dos 20 aos 64 anos. Armadilha da inatividade para a pessoa considerada segunda fonte de rendimento num casal composto por duas pessoas que auferem rendimentos com dois filhos, em que a pessoa considerada primeira fonte de rendimento conta com 100 % do salário médio e a pessoa considerada segunda fonte de rendimento com 67 %; a armadilha dos salários baixos para a pessoa considerada segunda fonte de rendimento num casal composto por duas pessoas que auferem rendimentos com dois filhos, em que a pessoa considerada primeira fonte de rendimento conta com 100 % do salário médio e a pessoa considerada segunda fonte de rendimento passa dos 33 % para os 67 % do salário médio. O contributo da tributação refere-se ao contributo da respetiva armadilha em pontos percentuais (outros fatores que contribuem são, por exemplo, prestações sociais, assistência social e subsídios de habitação eliminados). Não estão disponíveis dados recentes em Chipre.

**Quadro 3 – Disparidade salarial entre homens e mulheres**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Diferença entre 2015 e 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
UE			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
AE-19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Fonte: Eurostat; não ajustado; indústria, construção e serviços (exceto administração pública, defesa e segurança social obrigatória). Nota: Os valores mostram a diferença entre os rendimentos brutos médios por hora de homens e mulheres em percentagem dos rendimentos brutos médios por hora dos homens — por empregados remunerados, não ajustados às características pessoais ou do posto de trabalho.