

PT

PT

PT



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 3.10.2008
COM(2008) 635 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO,
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU
E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

**Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar
vida profissional, privada e familiar**

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO
AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO,
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU
E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

**Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar
vida profissional, privada e familiar**

1. INTRODUÇÃO

As opções de homens e mulheres para conciliar as vertentes profissional, privada e familiar das suas vidas são, antes de mais, de índole pessoal. Não obstante, a forma como os indivíduos equilibram estas exigências concorrentes tem repercussões em termos de políticas públicas, ao influenciar, por exemplo, a participação no mercado de trabalho e as taxas de fecundidade. Ao mesmo tempo, as políticas públicas condicionam também essas escolhas, ao estabelecer, por exemplo, direitos a licenças relacionadas com a família e a provisão pública de cuidados às crianças e a outros dependentes, ou ao determinar outros factores, como os horários de abertura das lojas e a duração do dia lectivo. Ainda que a tendência tenha sido para colocar a tónica no apoio às opções de conciliação de todos quantos são – ou gostariam de ser – trabalhadores por conta de outrem, estas questões são igualmente relevantes para os trabalhadores independentes.

As estratégias de apoio às opções de conciliação anteriormente mencionadas assentam em várias componentes e exigem compromissos da parte de vários agentes. As estruturas de acolhimento de crianças, os direitos a licenças e os modelos de trabalho flexíveis são vertentes fundamentais do pacote de políticas necessário, com as competências repartidas pelos níveis europeu, nacional e local e entre os parceiros sociais europeus, nacionais e sectoriais.

O papel da União Europeia neste domínio é relativamente limitado, mas o êxito das políticas de conciliação afecta a concretização de metas fundamentais da UE, em especial a de mais e melhores empregos. Por conseguinte, a presente comunicação analisa a situação actual e define as medidas a empreender para desenvolver o quadro normativo, designadamente as propostas que acompanham este documento.

2. POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO EM APOIO DE OBJECTIVOS POLÍTICOS FUNDAMENTAIS

A nível da União Europeia, o sucesso das políticas de conciliação da vida profissional e privada assume relevância particular para uma série de objectivos políticos fundamentais.

A **Estratégia de Lisboa**, definida em 2000, abrangia já a questão da conciliação. O seu relançamento, em 2005¹, colocou uma tónica reforçada no crescimento e no emprego e reconheceu que há que aproveitar o imenso potencial das mulheres no mercado de trabalho para que a estratégia possa ser bem sucedida. Em Março de 2005, o Conselho Europeu destacou que a adopção de medidas para fomentar a conciliação do trabalho com a vida familiar pode contribuir para atrair mais pessoas para o mercado de trabalho. Ao estabelecer

¹ COM(2005) 24.

uma meta para a taxa de emprego das mulheres (60%) inferior à meta global (70%), porém, o Conselho reconheceu o persistente desequilíbrio entre homens e mulheres nas taxas de emprego.

As Orientações Integradas para apoiar a Estratégia de Lisboa vão no sentido de corrigir este desequilíbrio entre homens e mulheres, designadamente através de políticas de conciliação, mas, segundo consta do Relatório Conjunto sobre o Emprego 2007/2008², «os progressos na vertente da igualdade entre homens e mulheres são díspares» e «muitos Estados-Membros estão longe de alcançar as metas em matéria de acolhimento de crianças e a maioria nem sequer se refere a elas nas suas estratégias nacionais». Não obstante estes factos, o emprego das mulheres tem sido, nos últimos anos, a força motora do crescimento estável do emprego na UE. Entre 2000 e 2007, o emprego na UE-27 aumentou de 14,6 milhões de pessoas, 9,2 milhões das quais eram mulheres. A **taxa de emprego das mulheres (na faixa etária 15-64)** aumentou todos os anos, chegando aos 58,3% em 2007, isto é, 4,6 pontos percentuais acima do nível registado em 2000, deixando bem ao alcance a meta de 60% a atingir até 2010.

Este é um resultado notável, mas o seu impacto na **igualdade entre os géneros** tem sido menos notório. O Tratado CE³ impõe à UE uma obrigação de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios de acção comunitária. No entanto, nos últimos anos, os indicadores relativos a remunerações, segregação do mercado do trabalho e presença de mulheres nos lugares de decisão não registaram quaisquer progressos significativos. Designadamente, as **disparidades salariais**⁴ mantiveram-se estáveis nos 15% desde 2003, tendo baixado apenas um ponto percentual desde 2000. Tal como a Comissão assinalou no seu relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres⁵, «tudo aponta para que os importantes esforços envidados no âmbito da Estratégia Europeia para o Crescimento e o Emprego na perspectiva de criar mais e melhores empregos para as mulheres tenham dado mais frutos no plano quantitativo do que qualitativo».

Não se afigura provável que esta situação venha a sofrer alterações enquanto persistirem o actual desequilíbrio entre homens e mulheres na adopção de opções de conciliação (por exemplo, em termos do trabalho a tempo parcial ou das licenças relacionadas com a família) e as significativas disparidades entre as taxas de emprego das mulheres com e sem filhos. Entre 2000 e 2007, a taxa de emprego global de ambos os grupos aumentou, mas o diferencial entre os dois continuou nos 12 pontos percentuais.

A relevância das políticas de conciliação para a **renovação demográfica** é agora explicitamente reconhecida a nível europeu⁶. Com uma população em envelhecimento e taxas de natalidade em declínio, estas políticas podem ajudar homens e mulheres com responsabilidades de cuidados a dependentes idosos e facilitar a conjugação da parentalidade com o trabalho. É também claro que os Estados-Membros que dispõem de políticas eficazes que permitem a homens e mulheres equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares

² Página 9 do Relatório Conjunto sobre o Emprego 2007/2008, adoptado pelo Conselho em 29 de Fevereiro de 2008 e publicado em 3 de Março de 2008. Na página 4, o relatório refere que «a capacidade de resposta dos mercados de trabalho europeus aos desafios da globalização e do envelhecimento demográfico continua a ser insuficiente».

³ Artigo 2.º e n.º 2 do artigo 3.º.

⁴ O diferencial de remuneração entre homens e mulheres representa a diferença entre as remunerações horárias brutas das mulheres e dos homens, no conjunto da economia. Ver «Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres», COM(2007) 424.

⁵ COM(2008) 10.

⁶ «Promover a solidariedade entre as gerações», COM(2007) 244.

registam taxas de fecundidade e de emprego feminino mais elevadas. Acresce que o facto de ter um emprego de qualidade é reconhecido como a melhor salvaguarda contra a exclusão social e a pobreza em geral. Por conseguinte, a provisão, a preços acessíveis e com qualidade, de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados a outros dependentes tem sido evidenciada no contexto de políticas de **inclusão activa**⁷. Tal como sublinhado no Relatório Conjunto sobre Protecção Social e Inclusão Social 2008⁸, as estratégias para permitir às pessoas com filhos ingressar e permanecer no mercado de trabalho, designadamente através de serviços de apoio e de complementos adequados ao rendimento, constituem em elemento particularmente vital na luta contra a pobreza infantil.

O relatório reconhece o papel primordial que podem desempenhar as estratégias de conciliação, nomeadamente as destinadas a reforçar a qualidade e a disponibilidade das estruturas de acolhimento de crianças, mas sublinha igualmente a importância de considerar medidas como a intensidade do trabalho e a qualidade dos empregos.

Tal como foi anteriormente referido, um amplo conjunto de agentes, designadamente a nível europeu, está envolvido no desenvolvimento e na aplicação de políticas de conciliação.

No seu Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2006-2010⁹, a **Comissão** elegeu o reforço das estratégias de conciliação como uma das seis áreas prioritárias de acção e as medidas a adoptar neste domínio estão estreitamente associadas ao objectivo conexo de alcançar a igualdade entre homens e mulheres em matéria de independência económica.

Esta prioridade encontrou eco no Pacto Europeu para a Igualdade entre os Géneros, acordado em Março de 2006 pelo **Conselho Europeu**, e foi retomada no programa conjunto e nas declarações das Presidências Alemã, Portuguesa e Eslovena em 2007-2008¹⁰. Em Março de 2008, o Conselho Europeu concluiu ser necessário aumentar a disponibilidade e a acessibilidade monetária das estruturas de qualidade para o acolhimento de crianças, em sintonia com as metas acordadas, e de prosseguir os esforços em apoio da conciliação. No seu programa conjunto¹¹ para os dezoito meses até ao final de 2009, a Presidência Francesa e as futuras Presidências Checa e Sueca comprometeram-se a prestar atenção especial a medidas para melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, tanto para os homens como para as mulheres.

O **Parlamento Europeu** tem apelado insistentemente a melhorias na legislação comunitária em matéria de licenças de maternidade e parental¹², tendo solicitado, nas suas propostas de Maio de 2008 para alterar as novas Orientações para o Emprego, a instituição de sistemas de

⁷ COM(2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Ver igualmente o relatório integral da Taskforce sobre Pobreza Infantil e Bem-estar das crianças, elaborado pelo Comité da Protecção Social (CPS): http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ COM(2006) 92.

¹⁰ Na sua resolução de Dezembro de 2007 sobre a participação equilibrada de homens e mulheres no emprego, no crescimento e na coesão social, o Conselho reconheceu a persistência de dificuldades em matéria de conciliação entre vida profissional, familiar e privada e exortou a Comissão a, nomeadamente, avaliar o actual quadro normativo comunitário neste domínio, em especial o impacto na participação no mercado de trabalho.

¹¹ Documento do Conselho 11249/08 POLGEN 76, de 30 de Junho de 2008.

¹² Por exemplo, Resolução 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), ponto 26.

licença parental e outros tipos de licença¹³. Na sua resolução de 21 de Fevereiro de 2008 sobre o futuro demográfico da Europa¹⁴, o Parlamento apelou aos Estados-Membros que adoptassem melhores práticas em matéria de duração da licença de maternidade, tendo apontado o facto de ser possível influenciar positivamente as tendências das taxas de natalidade através da coordenação das políticas públicas, no sentido de criar uma envolvente material e emocional favorável à família e à decisão de ter filhos. Na sua Resolução de 27 de Setembro de 2007¹⁵, instou os Estados-Membros a mutualizarem os custos dos subsídios de maternidade e de licença parental a fim de assegurar que uma mulher deixe de representar um recurso laboral mais oneroso do que um homem e congratulou-se com o processo de consulta com os parceiros sociais em matéria de conciliação. O fomento de um equilíbrio entre as esferas profissional e privada é uma das quatro prioridades definidas no quadro de acções em prol da igualdade entre homens e mulheres, acordado pelos **parceiros sociais** europeus em 2005. O relatório anual mais recente¹⁶ sobre esta matéria sublinha que esta é a área que tem suscitado mais iniciativas por parte dos parceiros sociais a nível nacional. Entre os progressos comunicados pelos parceiros sociais contam-se a introdução ou a extensão de licenças para cuidados, modelos de trabalho flexíveis e medidas para levar um maior número de homens a fazer uso destas possibilidades.

Por conseguinte, poderá concluir-se que, não obstante a necessidade de políticas de conciliação ser hoje incontestada a nível europeu, a inadequação dessas políticas conjugada com as disparidades entre homens e mulheres na adesão às opções disponíveis significa que as medidas de conciliação não podem ainda prestar um contributo óptimo para a concretização dos principais objectivos políticos da UE. O reforço do equilíbrio entre vida profissional e familiar constitui igualmente uma oportunidade real de conciliar os objectivos de segurança e flexibilidade¹⁷ para trabalhadores e entidades patronais, embora estes princípios sejam por vezes apresentados como opostos.

3. MELHORAR OS APOIOS À CONCILIAÇÃO

Na Estratégia Política Anual de 2008, a Comissão estabeleceu um objectivo de propor **novas iniciativas** para melhorar a conciliação entre vida profissional e familiar. As medidas apresentadas de seguida estão em linha com os valores subjacentes à Agenda Social renovada: oportunidades, acesso e solidariedade¹⁸.

As propostas legislativas incidem sobre:

- o reforço do direito dos trabalhadores a licenças relacionadas com a família;
- a garantia de tratamento igual entre os trabalhadores independentes e respectivos cônjuges colaboradores.

¹³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

¹⁴ 2007/2156 (INI), pontos 14 e 15, em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

¹⁵ [2007/2065\(INI\)](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423) em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, pontos 13, 28 e 29.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

¹⁷ Ver COM(2007) 359 final, «Para a definição de princípios comuns de flexigurança: Mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança».

¹⁸ COM(2008) 412.

A disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças, a preços módicos e de qualidade, é vital para as opções dos progenitores em matéria de conciliação. Do mesmo modo, as propostas legislativas são acompanhadas de um relatório dos progressos alcançados pelos Estados-Membros na concretização das metas acordadas no Conselho Europeu de Barcelona, em 2002, em matéria de estruturas de acolhimento de crianças.

3.1. Licenças relacionadas com a família

A Comissão lançou as actuais deliberações em 2006, com uma consulta formal dos parceiros sociais europeus, no âmbito do diálogo social europeu. Designadamente, este procedimento permite aos parceiros sociais europeus negociar acordos que podem vir a assumir força de lei. A primeira directiva acordada neste âmbito teve por base o acordo-quadro de 1995 sobre a licença parental¹⁹. Os documentos de consulta da Comissão²⁰ incidiam sobre medidas legislativas e outras em apoio da conciliação e identificavam um conjunto de opções para novos tipos de licenças susceptíveis de dar respostas mais eficazes às necessidades dos trabalhadores, ao conciliarem vida profissional, privada e familiar, designadamente a licença de paternidade (um curto período de licença para os pais na altura do nascimento ou da adopção de um filho), a licença de adopção (uma licença idêntica à licença de maternidade na altura da adopção de um filho) e a licença filial (para assistência a familiares dependentes).

A Comissão sugeriu igualmente formas de aperfeiçoar as regras em matéria de protecção na maternidade (Directiva 92/85/CEE) e o acordo-quadro sobre licença parental, anexo à Directiva 96/34/CE. As propostas referentes à licença parental abrangem incentivos aos pais no sentido de fazerem também eles uso dessa possibilidade, protecção dos direitos de emprego e proibição de discriminação, duração e remuneração dessa licença, flexibilidade no uso da licença parental e idade da criança.

Entre outras medidas evidenciadas pela Comissão contam-se as estruturas de cuidados a crianças e outros dependentes, novas modalidades de trabalho (incluindo o teletrabalho) e incentivos aos homens para que façam uso das opções de conciliação.

Um relatório da Cimeira Social Tripartida, de Março de 2008, anunciou que os parceiros sociais haviam acordado um pacote de medidas conjuntas em apoio da conciliação. Mais tarde, em Julho de 2008, os parceiros sociais confirmaram a sua intenção de encetar o procedimento de negociações previsto no artigo 138.º do Tratado CE, no sentido de «melhorar a consecução dos objectivos da directiva relativa à licença parental». Uma vez que não é de excluir que as negociações abordem igualmente outros tipos de licenças relacionadas com a família (tais como licença de paternidade, licença de adopção ou licença para assistência a familiares), a Comissão não tenciona, nesta fase, apresentar propostas sobre licença parental ou outras licenças relacionadas com a família. Os parceiros sociais confirmaram, porém, que não tencionam abordar a licença de maternidade no decurso das suas negociações.

3.1.1. Revisão da Directiva 92/85/CEE relativa à protecção na maternidade

A licença de maternidade difere de outros tipos de licença relacionada com a família por um motivo óbvio, na medida em que só pode ser usada pela mãe. A Comissão considera pertinente apresentar já uma proposta²¹, para que, aquando da discussão da licença parental,

¹⁹ Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, 19.6.1996, p.4)

²⁰ SEC(2006) 1245 e SEC(2008) 571.

²¹ COM(2008) 600.

os parceiros sociais tenham uma indicação da licença mínima a que a mãe teria direito e as condições que a regulamentariam após uma revisão da dita directiva. As propostas são:

- aumentar a duração mínima da licença de maternidade de 14 para 18 semanas (em sintonia com a recomendação da OIT);
- aumentar a flexibilidade para as mulheres decidirem quando querem usufruir da licença de maternidade, antes ou depois do parto;
- melhorar a protecção no emprego das mulheres em licença de maternidade ou que regressam ao trabalho após essa licença;

Espera-se com estas medidas facilitar às mulheres a permanência no mercado de trabalho após terem um filho, já que lhes poderá ser mais fácil regressar ao trabalho após uma licença de maternidade mais longa do que exercer o direito à licença parental para tomar conta de um filho ainda muito pequeno, como acontece com períodos mais curtos de licença de maternidade. Acresce que a decisão de regressar ao trabalho fica facilitada se forem respeitados os direitos de emprego das mulheres. A melhoria das disposições relativas à licença e à remuneração durante a mesma, bem como o reforço dos direitos na esfera do emprego ajudarão a conciliar vida profissional e familiar e a incrementar a participação no mercado de trabalho das mulheres com filhos.

3.1.2. Outras propostas sobre licenças relacionadas com a família

Em correspondência datada de 10 de Julho de 2008, os parceiros sociais anunciaram a intenção de encetar negociações em Setembro. No termo do período fixado pelo Tratado para negociações deste tipo (nove meses, extensível por via de acordo), a Comissão, se os parceiros sociais assim o solicitarem, tomará as medidas necessárias para conferir força legal ao novo acordo, adoptando-o sob a forma de proposta de directiva. Caso as negociações não resultem num novo acordo, e tal como previsto no documento da segunda fase da consulta, a Comissão considerará a hipótese de apresentar propostas para complementar a legislação vigente na área da conciliação.

A Comissão realizou uma avaliação de impacto²² de todas as opções legislativas apontadas no documento da segunda fase da consulta enviado, em 2007, aos parceiros sociais. Embora a Comissão esteja actualmente a restringir o âmbito da sua proposta à licença de maternidade, a avaliação das outras opções poderia ajudar os parceiros sociais nas suas negociações.

3.2. Igualdade de tratamento entre os trabalhadores independentes e respectivos cônjuges colaboradores

O equilíbrio entre vida profissional e familiar é um desafio, não só para os homens e as mulheres empregados por conta de outrem, mas também para os trabalhadores independentes e respectivos cônjuges que os ajudam nas suas actividades ou empresas. A Directiva 86/613/CEE estabeleceu o princípio segundo o qual a igualdade de tratamento não se limita aos trabalhadores por conta de outrem, reconhecendo, ao mesmo tempo, a necessidade de prever medidas de conciliação, em especial em relação à maternidade.

²² SEC(2008) 2526.

A directiva teve um impacto limitado e a formulação vaga do seu texto torna difícil a sua aplicação. Contudo, a necessidade de acção nesta área, suscitada pelo reconhecimento crescente do imperativo de corrigir as disparidades entre os géneros no que respeita ao empreendedorismo, é cada vez mais premente. É possível que uma razão para estas disparidades seja a escassa – ou mesmo a ausência total de – protecção social disponível às mulheres que trabalham por conta própria, muito particularmente na maternidade²³. Cerca de 11% dos trabalhadores independentes contam com os cônjuges colaboradores para gerir a empresa familiar. Um terço dos cônjuges colaboradores trabalha mais de 25 horas por semana e, no entanto, não dispõe de qualquer protecção em caso de divórcio ou morte do parceiro trabalhador independente.

A Comissão decidiu propor a revogação da Directiva 86/613/CEE e propor uma nova directiva, a fim de concretizar com maior eficácia os objectivos definidos na directiva original. As principais propostas²⁴ são:

- as trabalhadoras independentes e as cônjuges ou parceiras de facto colaboradoras devem ter, a solicitação sua, direito a um período de licença de maternidade igual ao garantido às trabalhadoras por conta de outrem por força da legislação comunitária, isto é, a Directiva 92/85/CEE;
- a seu pedido, os cônjuges ou parceiros de facto colaboradores, estes último reconhecidos por lei, devem poder aderir ao mesmo regime de segurança social que protege os trabalhadores independentes, nas mesmas condições aplicáveis a estes últimos.

Espera-se com estas alterações diminuir, para as mulheres, os desincentivos ao exercício de uma actividade independente e a vulnerabilidade dos cônjuges colaboradores.

3.3. Relatório sobre a concretização pelos Estados-Membros das metas em matéria de estruturas de acolhimento de crianças

O Conselho Europeu de Barcelona, em 2002, exortou os Estados-Membros a eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, visando providenciar no sentido de, até 2010, disporem de estruturas de acolhimento para pelo menos 90% das crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33% das crianças com menos de três anos. Estas metas passaram a ser parte integrante da Estratégia Europeia de Emprego e da Agenda de Lisboa.

No relatório que acompanha a presente comunicação, a Comissão realça que:

- a maioria dos Estados-Membros não está em situação de cumprir estas metas, em especial no que respeita às crianças com menos de três anos;
- nos casos em que existem estruturas, estas são muitas vezes demasiado onerosas ou os horários de abertura não são compatíveis como o trabalho a tempo inteiro ou com horários atípicos;

²³ Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão SEC(2008) 2101 – Avaliação de Impacto que acompanha a Comunicação da Comissão «*Think Small First*»: Um «*Small Business Act*» para a Europa, COM(2008) 394.

²⁴ COM(2008) 601.

- a qualidade das estruturas (competências do pessoal e rácio pessoal/criança, por exemplo) pode desincentivar os pais a fazer uso das mesmas.

Em correspondência recente dirigida à Comissão, os parceiros sociais manifestaram preocupação quanto ao facto de as metas de Barcelona não estarem a ser cumpridas e, embora reconhecendo que a principal responsabilidade incumbe às autoridades públicas dos Estados-Membros, sugeriram que eles próprios poderiam apoiar este processo.

Em resposta ao relatório anteriormente referido sobre os progressos na consecução das metas relativas às estruturas de acolhimento de crianças, a Comissão:

- fiscalizará as medidas de acompanhamento das políticas dos Estados-Membros neste domínio, no âmbito da Estratégia para o Crescimento e o Emprego, apoiando-as com estatísticas comparáveis e actualizadas e, se necessário, propondo recomendações aos países com baixas taxas de aplicação;
- analisará o desenvolvimento de serviços de acolhimento de crianças e o seu contributo específico para a igualdade entre os géneros, em especial no quadro do relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres apresentado anualmente ao Conselho Europeu da Primavera;
- promoverá intercâmbios de boas práticas nesta área e encorajará a realização de estudos sobre o emprego no sector dos cuidados à infância;
- promoverá o desenvolvimento de estruturas de qualidade e acessíveis para o acolhimento de crianças, fazendo uso das plenas potencialidades da política de coesão da UE, em colaboração com todas as partes interessadas (Estados-Membros e parceiros sociais).

3.4. Outras acções

Tal como referido no ponto 2, uma série de objectivos políticos está directamente relacionada com as políticas de conciliação. Por exemplo, na área da renovação demográfica, a criação de um grupo de peritos em questões demográficas e da Aliança Europeia para as Famílias estimulará o debate e os intercâmbios sobre questões de conciliação.

Não obstante, as medidas de conciliação continuarão a centrar-se primeiramente na igualdade entre os géneros, na medida em que a conciliação efectiva é pré-requisito da independência económica, a primeira prioridade do Roteiro. A Comissão está actualmente a preparar o relatório intercalar sobre a aplicação do Roteiro. Os dois programas de trabalho relativos a este último para os anos 2007 e 2008²⁵ demonstram já que a Comissão está a fazer progressos positivos na aplicação das medidas aí definidas, mas que é necessário um maior empenho por parte de todos os interessados para integrar mais eficazmente a igualdade entre os géneros nas políticas sociais e económicas.

De forma a reforçar a base de conhecimentos sobre políticas de conciliação e as ferramentas analíticas para as avaliar, a Comissão:

- promoverá o intercâmbio e a disseminação de boas práticas entre os Estados-Membros, centrando-se, em 2008, na provisão de estruturas de acolhimento de crianças e em medidas

²⁵ SEC(2007) 537 e SEC(2008) 338.

destinadas a corrigir os desequilíbrios entre os géneros na utilização de licenças relacionadas com a família;

- promoverá o uso, pelos Estados-Membros e outros agentes, dos manuais produzidos pela Comissão em 2007 e 2008 sobre integração da perspectiva do género nas políticas de emprego, inclusão social e protecção social²⁶;
- continuará a desenvolver, em conjunto com os Estados-Membros, uma base comum à escala europeia para recolher estatísticas comparáveis, pertinentes e em tempo útil em matéria de conciliação entre vida profissional e privada, em especial no que respeita a estruturas de acolhimento de crianças, disposições flexíveis de tempo de trabalho e utilização de licenças relacionadas com a família.

Por último, a política de coesão da UE (em especial através do Fundo Social Europeu) continuará a co-financiar iniciativas aos níveis nacional e local para promover a conciliação, providenciando por exemplo apoios a serviços de cuidados à infância e a outros dependentes, à formação e à qualificação do pessoal de cuidados e a empregadores que proporcionem aos seus trabalhadores pausas de carreira, estruturas de acolhimento de crianças e outros serviços de apoio às famílias.

4. CONCLUSÃO

A Comissão considera que o reforço das medidas de apoio à conciliação permitirá aos homens e às mulheres dispor de um mais amplo leque de escolhas para equilibrar as responsabilidades profissionais e privadas, contribuindo igualmente para concretizar os principais objectivos políticos da União Europeia, designadamente em matéria de crescimento e emprego, inclusão social dos grupos vulneráveis e igualdade entre os géneros.

A melhoria e a modernização do quadro normativo europeu que se pretendem com as propostas que acompanham a presente comunicação e as negociações lançadas pelos parceiros sociais permitirão às mulheres uma maior independência económica e incentivarão os homens e desempenhar um papel acrescido na vida familiar. É necessário e pertinente agir a nível comunitário para definir obrigações mínimas no sentido de melhorar a conciliação entre vida profissional, privada e familiar, a fim de cumprir a missão da Comunidade em matéria de igualdade entre homens e mulheres e as metas da Estratégia de Lisboa.

A principal responsabilidade pelo desenvolvimento e pela promoção de medidas de conciliação incumbe aos Estados-Membros. Por conseguinte, a Comissão apela a estes últimos que velem pela aplicação destas medidas, de forma a proporcionar verdadeiras escolhas a homens e mulheres. Em especial, a Comissão urge os Estados-Membros a fazerem o necessário para recuperar o atraso significativo registado no cumprimento das metas que acordaram em matéria de estruturas de acolhimento de crianças.

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.