



Bruxelas, 26.4.2017
COM(2017) 252 final

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

**UMA INICIATIVA EM PROL DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E
FAMILIAR DE PROGENITORES E CUIDADORES**

1. INTRODUÇÃO

As mulheres continuam a estar sub-representadas no mercado de trabalho em toda a União Europeia. As perdas económicas causadas pelas disparidades no emprego entre homens e mulheres elevam-se a 370 mil milhões de euros por ano¹. Apesar de as mulheres terem níveis de habilitações cada vez mais elevados e de o número de mulheres diplomadas em universidades da Europa ser superior ao dos homens, muitas saem do mercado de trabalho por terem de assumir responsabilidades enquanto mães ou cuidadoras de familiares. As políticas em vigor não conseguiram criar a igualdade de oportunidades necessária para que pais e mães possam trabalhar e cuidar dos filhos, contribuindo para o bem-estar da sociedade em geral.

Hoje em dia, a União Europeia assiste à diminuição da população ativa e ao envelhecimento demográfico e a curva demográfica continua a constituir um desafio. A fraca participação das mulheres no mercado de trabalho está relacionada com a sistemática disparidade salarial e a crescente disparidade nas pensões entre homens e mulheres, que amiúde resultam em exclusão social e num maior risco de pobreza.

A necessidade de intervenção não se prende apenas com equidade, igualdade entre homens e mulheres e melhor aproveitamento de competências, mas também com a sustentabilidade orçamental dos países. Trata-se, simultaneamente, de um imperativo económico e social.

A presente iniciativa foi concebida para dar resposta a este desafio. Nela, a Comissão apresenta um conjunto ambicioso de medidas legislativas e não legislativas destinadas a modernizar o atual quadro jurídico e estratégico da União Europeia que visa melhorar a conciliação da vida profissional e familiar dos homens e mulheres que cuidam de familiares dependentes e garantir que dispõem de oportunidades iguais no que respeita a modalidades flexíveis de licenças e trabalho. O quadro da UE em vigor relativo às licenças de assistência à família e a modalidades de trabalho flexíveis foi criado nos anos noventa². Duas décadas volvidas, temos de tirar partido da experiência adquirida e refletir sobre os progressos - que ficaram aquém das expectativas - no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e assegurar que o quadro se adequa aos novos modelos de trabalho e às tendências futuras.

Ao abordar o problema da sub-representação das mulheres no mercado de trabalho e promover a sua progressão na carreira por meio de uma política moderna de conciliação da vida profissional e familiar, a presente iniciativa contribui para os objetivos do Tratado no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que se refere às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. A iniciativa ajudará também os empregadores a manter os trabalhadores em atividade, aumentará a motivação e a produtividade dos trabalhadores, reduzirá o absentismo e evitará o desperdício de talento. As empresas beneficiarão de uma maior reserva de talento e de uma mão de obra mais diversificada.

¹ Eurofound (2016), «*Disparidade no emprego entre homens e mulheres: desafios e soluções*».

² A Diretiva 92/85/CEE relativa à licença de maternidade foi adotada em 1992 e não sofreu qualquer alteração desde essa data. A diretiva relativa à licença parental, adotada inicialmente em 1996, foi em parte substancialmente alterada e melhorada em 2010.

Uma política moderna de conciliação da vida profissional e familiar contribuirá para melhorar as taxas de emprego e reduzir a pobreza e a exclusão social, em conformidade com as prioridades da UE, traduzidas nas metas da estratégia Europa 2020, e com as prioridades da Comissão em matéria de emprego e crescimento enunciadas nas orientações políticas do Presidente Juncker.

Esta iniciativa - que constitui um dos principais documentos do Pilar Europeu dos Direitos Sociais - reforça a dimensão social da União³. Contribui igualmente para a consecução do compromisso estratégico para a igualdade de género, 2016-2019, da Comissão Europeia e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5 das Nações Unidas relativo à igualdade entre homens e mulheres.

Surge na sequência da retirada, em 2015, da proposta da Comissão de revisão da Diretiva 92/85/CEE sobre a proteção na maternidade, e do compromisso então assumido pela Comissão de apresentar uma nova iniciativa com uma visão mais ambiciosa, a fim de melhorar a vida dos progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional.

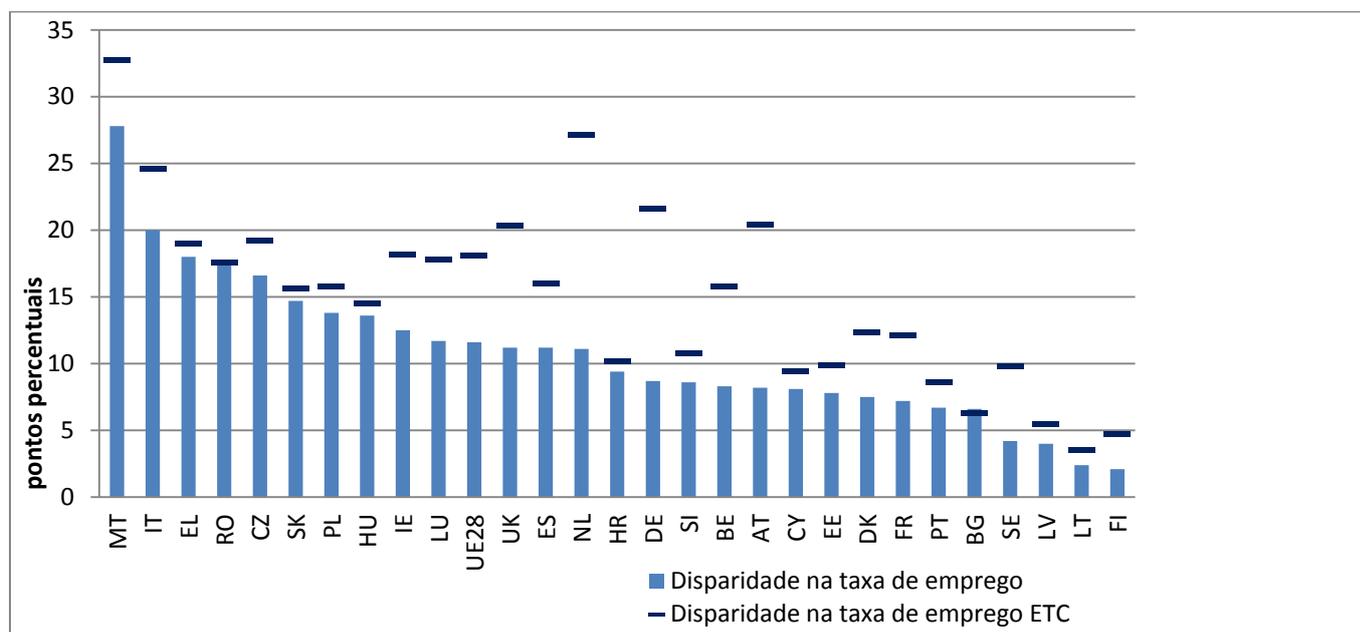
1.1. CONTEXTO ECONÓMICO E SOCIAL: DESAFIOS ATUAIS

Apesar de, na União Europeia, as mulheres terem qualificações cada vez mais elevadas, ultrapassando até o nível de habilitações académicas dos homens⁴, a sua participação no mercado de trabalho e, por conseguinte, a sua independência económica continuam a ser consideravelmente inferiores às dos homens. Em 2015, na UE, a taxa média de emprego das mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos era de 64,3 %, ao passo que a dos homens era de 75,9 % (ou seja, uma disparidade de 11,6 pontos percentuais); essa disparidade aumenta, em média, para 18,1 pontos percentuais no emprego a tempo inteiro, tendo em conta a prevalência mais elevada das mulheres no trabalho a tempo parcial.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

⁴ Em 2015, 43,4 % das mulheres (na faixa etária dos 30-34 anos) tinham um nível de educação superior ou mais elevado, em comparação com 34 % dos homens. Salvo indicação em contrário, as estatísticas provêm do Eurostat.

Gráfico 1: Disparidades na taxa de emprego (faixa etária 20-64) e na taxa de emprego equivalente a tempo completo de homens e mulheres, 2015



Fonte: Eurostat, OCDE

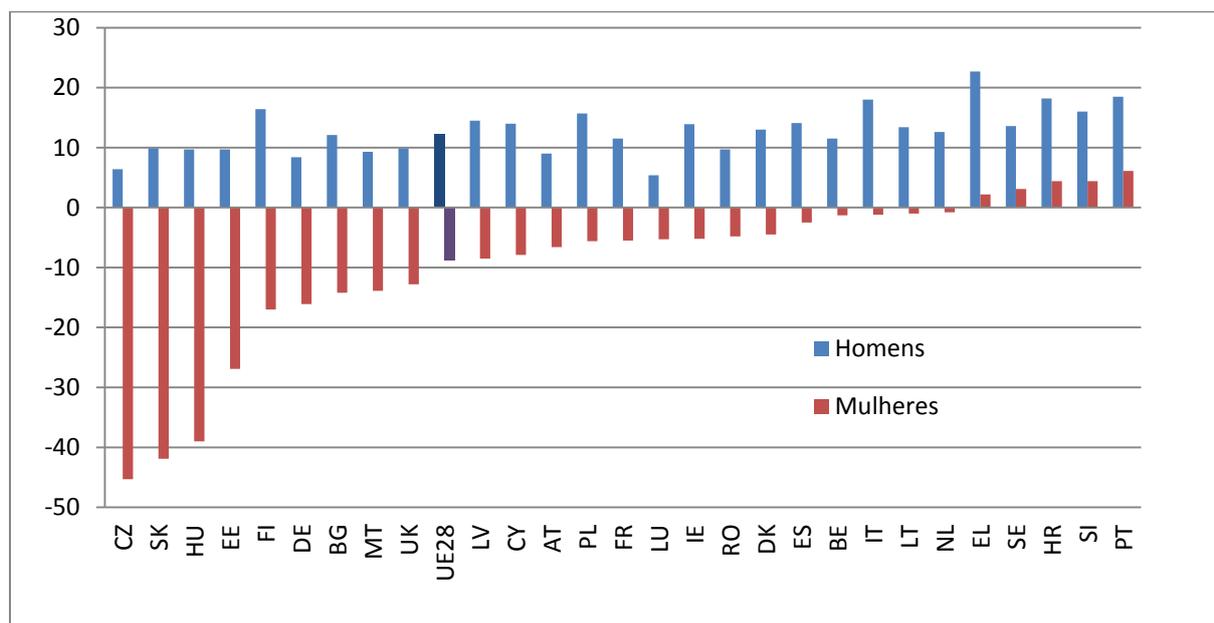
Uma das principais causas desta disparidade no emprego é a repartição desigual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Estas disparidades aumentam consideravelmente nas famílias com crianças, porque as mulheres têm dificuldades em conciliar as responsabilidades familiares e de criação dos filhos e o seu trabalho. Em 2015, a taxa de emprego das mulheres com um filho de idade inferior a seis anos era, em média, inferior em 8,8 pontos percentuais à das mulheres sem filhos pequenos; em vários Estados-Membros, esta diferença ultrapassa os 30 pontos percentuais⁵. Em contrapartida, a paternidade reflete-se de forma oposta nas taxas de emprego dos homens, que são, em média, 12 pontos percentuais mais elevadas do que as dos homens sem filhos; em alguns países, esta diferença chega a atingir os 18 pontos percentuais. São muitos os homens que afirmam querer trabalhar menos horas por considerarem que o seu horário de trabalho afeta a sua vida familiar. Há países onde mais de 25 % das mulheres não trabalham devido a responsabilidades familiares⁶. As disparidades aumentam no caso das mulheres na faixa etária dos 55 aos 64 anos⁷.

⁵ Em diversos países, o impacto da parentalidade é particularmente elevado e a taxa de emprego das mulheres com filhos com menos de seis anos é inferior em mais de 20 pontos percentuais à taxa de emprego das mulheres sem filhos (Hungria, República Checa, Eslováquia, Estónia e Finlândia).

⁶ Reino Unido, República Checa, Estónia, Eslováquia, Irlanda, Hungria.

⁷ A nível da taxa de emprego, a disparidade entre homens e mulheres na faixa etária dos 55-64 anos ultrapassa os 35 % em Malta, na Grécia, na Eslovénia, na Croácia, na Roménia e no Luxemburgo.

Gráfico 2: Impacto da parentalidade no emprego, com um filho de idade inferior a seis anos, 2015



Fonte: Eurostat.

Medidas inadequadas para conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, que tendem a afetar as mulheres de forma desproporcionada⁸, fazem com que muitos homens não se sintam incentivados a usufruir de licenças ou de modalidades de trabalho flexíveis, não deixando às mulheres outra solução se não a de abandonar o mercado de trabalho ou optar por um horário de trabalho reduzido. Na UE, em média, é bastante mais provável que as mulheres trabalhem a tempo parcial do que os homens (31,3 % das mulheres em comparação com 8,3 % dos homens).

Ao mesmo tempo, a transformação digital da economia está a mudar a forma como as pessoas trabalham e fazem negócio, criando novas oportunidades de trabalho à distância, uma maior autonomia e horários flexíveis, que podem ser usados para conciliar mais eficazmente o trabalho e a vida familiar. Os modelos de atividade estão a mudar, abrindo perspetivas e novas vias para o trabalho. Muitos setores estão a mudar rapidamente e oferecem novas oportunidades, aumentando as possibilidades de emprego por conta própria e de outros tipos de atividades⁹, afastando-se dos tradicionais modelos de trabalho.

A par desta evolução, a população ativa da Europa, cada vez mais envelhecida, está a diminuir. No futuro, o impacto do envelhecimento da população far-se-á sentir de forma ainda

⁸ As mulheres que trabalham dedicam, em média, 22 horas por semana a atividades não remuneradas, ao passo que os homens que trabalham dedicam menos de 10 horas às mesmas atividades. Eurofound (2015).

⁹ Ao mesmo tempo, podem também aumentar o trabalho precário a tempo parcial e o trabalho ocasional e esbater os limites entre o trabalho e a vida pessoal. Ver a propósito: Eurofound & OIT (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

mais acentuada¹⁰. Se, em 2013, havia na UE quatro pessoas em idade ativa por cada pessoa com mais de 65 anos, as previsões apontam para que, em 2060, esta relação passe a ser de apenas duas pessoas em idade ativa por cada pessoa com mais de 65 anos¹¹. Este facto poderá repercutir-se desproporcionadamente nas mulheres, que hoje em dia costumam ser as principais responsáveis pela prestação de cuidados informais a familiares doentes ou idosos.

Em resumo, os salários mais baixos, uma maior concentração do trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira devido às suas responsabilidades familiares tornam as mulheres mais dependentes do ponto de vista económico dos seus parceiros ou do Estado e contribuem significativamente para a disparidade salarial entre homens e mulheres (que na UE ascende, em média, a 16 %) e a disparidade nas pensões entre homens e mulheres (em média, 40 % na UE). Esta situação provoca um risco acrescido de exposição das mulheres à pobreza e à exclusão social e tem também repercussões negativas para os seus filhos e famílias.

As constatações dos atuais desafios que se colocam à economia e à sociedade mostram claramente que são necessárias **políticas mais bem concebidas em matéria de conciliação da vida profissional e familiar** que facilitem uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre os membros do casal e eliminem os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e à sua progressão na carreira.

1.2. LICENÇAS, MODALIDADES DE TRABALHO FLEXÍVEIS, ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO E DESINCENTIVOS ECONÓMICOS

A fim de melhorar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho há que ponderar diversos fatores. Vários estudos a nível mundial mostram que tanto os homens como as mulheres preferem que estas últimas tenham um emprego remunerado¹². Há elementos que comprovam que a existência de regimes de licença adequados tem um impacto significativo no emprego das mulheres. A existência desses regimes de licença e o usufruto dos mesmos pelo pai (outro progenitor) repercute-se consideravelmente na participação das mulheres no mercado de trabalho, pois aliviam parte das responsabilidades familiares que recaem nas mães e permitem que o seu regresso ao mercado de trabalho seja facilitado.

A disponibilidade de modalidades de trabalho flexíveis - como o teletrabalho, o horário de trabalho flexível, o horário de trabalho reduzido e o trabalho partilhado - também desempenha um papel importante.

¹⁰ Livro Branco sobre o futuro da Europa, Comissão Europeia, COM(2017) 2025.

¹¹ Comissão Europeia (2015), *Relatório sobre o envelhecimento demográfico de 2015: projeções económicas e orçamentais para os 28 Estados-Membros da UE (2013-2060)*

¹² A nível mundial, para 70% das mulheres e perto de 66% dos homens seria preferível que as mulheres tivessem um emprego remunerado (considerando em conjunto os que preferem que as mulheres só tenham empregos remunerados e os que preferem que elas tenham empregos remunerados e cuidem da casa e das famílias). Ambos os valores correspondem a mais do dobro das percentagens daqueles que afirmaram preferir que as mulheres não trabalhem. OIT (2017), *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*. World Gallup Poll. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

O acolhimento de crianças e os cuidados de longa duração são instrumentos importantes para eliminar os obstáculos à participação no emprego, sobretudo no caso das mulheres¹³. É fundamental assegurar a existência e a acessibilidade de infraestruturas de acolhimento a preços comportáveis para que os progenitores e os cuidadores possam continuar ou ingressar no mercado de trabalho.

Os sistemas fiscais e de prestações sociais podem também desincentivar as pessoas que são a segunda fonte de rendimento do agregado¹⁴ - na maior parte das vezes, as mulheres -, dissuadindo-as de entrar no mercado de trabalho ou de trabalhar mais horas. Aliadas aos custos elevados das estruturas de acolhimento de crianças e dos serviços de cuidados de longa duração, as elevadas taxas de imposto suportadas quem auferir o segundo rendimento da família e o facto de beneficiar de prestações reduzidas podem agravar os desincentivos financeiros à entrada ou à permanência das mulheres no mercado de trabalho¹⁵.

1.3. A ABORDAGEM DA UE

A UE tem vindo a abordar questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e a promover a conciliação da vida profissional e familiar através de atos jurídicos¹⁶, do Semestre Europeu para a coordenação das políticas¹⁷, do financiamento da UE e de orientações políticas¹⁸. Num mundo em rápida evolução, urge tomar novas medidas.

No intuito de modernizar o quadro jurídico em vigor, a Comissão apresenta uma proposta de diretiva relativa à conciliação da vida profissional e familiar que irá preservar os direitos existentes e desenvolvê-los, a fim de assegurar direitos novos e reforçados aos homens e às mulheres. A proposta respeita plenamente a liberdade dos trabalhadores e das famílias e não impede que os Estados-Membros prevejam normas mais rigorosas, se assim o entenderem. A presente iniciativa propõe ainda novas medidas para reforçar a aplicação da diretiva relativa à licença de maternidade, sem prejuízo dos direitos assegurados ao abrigo das suas disposições.

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016) *Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy*. Review of Economics of the Household 14: 27-51. Projeto Famílias e Sociedades, no âmbito do PQ 7.

¹⁴ Recomendação da Comissão: Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Comissão Europeia (2015) *Secondary earners and fiscal policies in Europe*.

¹⁶ Ver: Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010); Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO L 204 de 26.7.2006); Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO L 348 de 28.11.1992); Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 14 de 20.1.1998) e proposta da Comissão, de 2008, de revisão da Diretiva 92/85/CEE sobre a proteção na maternidade (acima referida).

¹⁷ Para mais informações, consultar https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_pt

¹⁸ Já em 1992, o Conselho emitira uma recomendação relativa ao acolhimento de crianças (92/241/CEE, JO L 123 de 8.5.1992).

A Comissão propõe agora medidas não legislativas para dar resposta ao problema dos serviços de cuidados, que são insuficientes ou inadequados, e suprimir os desincentivos económicos ao trabalho das pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família. Pretende auxiliar os Estados-Membros nas respetivas reformas nacionais e desencadear uma mudança de mentalidades, tanto a nível das organizações como da sociedade.

Existem elementos que comprovam que a evolução jurídica a nível nacional no que diz respeito à licença de maternidade e à licença parental foi, em grande medida, desencadeada pela legislação da UE. Tomando como base o acervo existente e procurando limitar os encargos para as empresas (em especial, as PME), novos requisitos mínimos em matéria de conciliação da vida profissional e familiar contribuirão para criar condições mais equitativas para as empresas e os trabalhadores. Só a ação a nível da UE dará resposta às diferenças entre as disposições jurídicas nacionais, assegurando que os Estados-Membros avançam no mesmo sentido e garantindo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para homens e mulheres. Ao modernizar o seu acervo, a UE trará como valor acrescentado a garantia de um nível mínimo de proteção para os seus cidadãos, homens e mulheres, em todo o seu território.

A combinação de medidas legislativas e não legislativas constitui um quadro estratégico moderno que tem por objetivo:

1. Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir as disparidades entre homens e mulheres, inclusive em termos salariais e de pensões;
2. Dar aos trabalhadores mais possibilidades de conciliarem as suas responsabilidades profissionais e familiares mediante a atualização e a modernização do atual quadro jurídico e estratégico, dedicando especial atenção ao papel dos homens;
3. Apoiar as políticas familiares modernas dos Estados-Membros inclusive para enfrentar os desafios da demografia e da sociedade;
4. Dar resposta às insuficiências a nível das estruturas de cuidados e eliminar os desincentivos económicos ao trabalho das pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família.

A elaboração desta iniciativa foi precedida de um amplo processo de consulta e de uma avaliação do impacto das eventuais medidas legislativas e não legislativas. Em 2015 e 2016, a Comissão consultou os parceiros sociais europeus em duas fases¹⁹. Os parceiros sociais não chegaram a acordo para encetar negociações diretas sobre as questões suscitadas durante as consultas. Procedeu-se igualmente a uma consulta pública, a fim de auscultar as opiniões dos cidadãos e de outras partes interessadas. A conciliação da vida profissional e familiar foi objeto de discussão no Conselho em dezembro de 2015; por seu turno, o Parlamento Europeu adotou um relatório sobre a *criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao*

¹⁹ Entre novembro de 2015 e janeiro de 2016, os parceiros sociais foram convidados a apresentar os seus pontos de vista sobre a possível orientação da ação da UE. A segunda fase da consulta foi realizada entre julho e setembro de 2016, tendo os parceiros sociais apresentado os seus pontos de vista sobre uma série de possíveis medidas a nível da UE.

*equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional*²⁰ e uma resolução sobre o *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*²¹.

O sucesso dos resultados depende do empenho de muitos intervenientes, entre os quais, os governos nacionais, as autoridades locais e os parceiros sociais, bem como as empresas e os trabalhadores. Concretamente, o diálogo social será fundamental para assegurar o desenvolvimento e o êxito da aplicação desta iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar.

2. DOMÍNIOS DE AÇÃO PRIORITÁRIOS

A presente iniciativa propõe um pacote de medidas que se reforçam mutuamente. Para além de proporcionar vantagens aos trabalhadores e às suas famílias, esta combinação de medidas jurídicas e estratégicas trará grandes benefícios para as empresas e a sociedade em geral.

A avaliação de impacto realizada pela Comissão examinou os custos das medidas propostas e os benefícios que delas se espera para as pessoas, as empresas - sobretudo as microempresas - e a sociedade em geral no período de 2015 a 2055. A avaliação dá a entender que, embora a curto e médio prazo se assista a um aumento dos custos das medidas propostas, sobretudo devido à perda de produção, ao tratamento dos pedidos e aos custos de substituição, numa perspetiva a mais longo prazo, o pacote de medidas representará custos limitados para as empresas e não deverá sobrecarregar os empregadores, inclusive as microempresas²². Uma vez que a combinação das medidas propostas deverá ter efeitos positivos assinaláveis na situação orçamental dos Estados-Membros, os custos limitados suportados pelas empresas poderão ser compensados a nível nacional por intervenções que visem promover uma política moderna de conciliação da vida profissional e familiar e, ao mesmo tempo, preservar plenamente a competitividade das empresas. O aumento das taxas de emprego contribuirá também para solucionar o desafio do envelhecimento demográfico e para a estabilidade financeira dos Estados-Membros.

2.1 MELHORAR A CONCEÇÃO DOS REGIMES DE LICENÇAS PARA ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA E DAS MODALIDADES DE TRABALHO FLEXÍVEIS E PROMOVER O SEU USUFRUTO EQUITATIVO POR PARTE DE HOMENS E MULHERES

A legislação da UE exige que os Estados-Membros assegurem uma licença de maternidade e uma licença parental. Os Estados-Membros podem além disso, prever medidas destinadas a facilitar a conciliação da vida profissional e familiar, melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho e garantir uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares

²⁰ 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//PT>

²¹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//PT>

²² Documento de trabalho da Comissão «Avaliação de impacto que acompanha a comunicação «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores»

entre homens e mulheres. O tipo e o teor das medidas tomadas pelos Estados-Membros variam consideravelmente.

O quadro legislativo da UE no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que se refere às oportunidades no mercado de trabalho, ao tratamento no trabalho e às condições laborais não é suficiente para apoiar os progenitores e os trabalhadores com responsabilidades familiares e a sua conceção não incentiva o usufruto equitativo destes direitos por homens e mulheres²³.

A diretiva relativa à licença parental²⁴ prevê um direito individual de quatro meses de **licença parental** para cada um dos progenitores, a fim de cuidarem do filho até este completar oito anos. Um dos meses não é transmissível entre progenitores e a diretiva não prevê o pagamento obrigatório de um montante a título de compensação. Esta situação incentiva geralmente as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família (na maior parte dos casos, as mulheres) a usufruir da licença parental e não prevê incentivos suficientes para os homens. Os dados existentes mostram que uma compensação adequada influi favoravelmente o exercício do direito à licença pelo pai (outro progenitor)²⁵, tal como a utilização flexível da mesma (de forma descontínua ou a tempo parcial) e a sua intransmissibilidade entre progenitores.

A proposta de diretiva preserva os elementos fundamentais da diretiva relativa à licença parental e mantém os direitos existentes, entre os quais a duração da licença e o direito individual à licença por cada progenitor. Introduce uma remuneração ao nível do subsídio de doença e uma maior flexibilidade para usufruir da licença parental, por exemplo, alargando de oito para 12 anos a idade das crianças até à qual os progenitores podem usufruir dessa licença. Quatro meses da licença não serão transmissíveis entre progenitores. Atualmente, não existem disposições específicas a nível da UE relativas ao direito à **licença de paternidade**²⁶. A introdução deste direito poderia ter um impacto significativo na repartição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. O envolvimento dos pais nos cuidados e na educação dos filhos aumenta a satisfação pessoal e a saúde física e mental dos pais e contribui para um maior desenvolvimento cognitivo e comportamental dos filhos²⁷. Os pais que usufruem de uma licença de paternidade depois do nascimento dos filhos tendem muito mais a participar na sua educação e a exercer posteriormente o seu direito à licença parental.

²³ Ver, por exemplo: OCDE (2016) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; *The role of men in gender Equality – European strategies and insights* (Estudo da DG JUST de dezembro de 2012).

²⁴ Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

²⁵ Ver por exemplo: Castro-García, C. & Pazos-Moran, M. (2016) *Parental leave policy and gender equality in Europe*. *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z & Johansson, M. (2012) *What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?* *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ Exceto no caso das disposições da Diretiva 2006/54/CE no que se refere à proteção contra o despedimento caso essa licença exista nos Estados-Membros.

²⁷ Huerta, M. et al. (2013) *Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries*, Documento de trabalho n.º 140 da OCDE sobre Questões sociais, de Emprego e Migração; OCDE (2016) *Parental Leave: Where are the Fathers?* Síntese 3/2016.

A proposta de diretiva relativa à conciliação da vida profissional e familiar introduz o direito a 10 dias úteis de licença de paternidade remunerada ao nível do subsídio de doença.

A inexistência de uma licença adequada para a **assistência a outros familiares dependentes** também acentua a desigualdade na repartição das responsabilidades familiares²⁸. Não existem normas mínimas a nível da UE para trabalhadores com familiares dependentes, exceto o direito limitado, ao abrigo da diretiva relativa à licença parental, de os trabalhadores se ausentarem do trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes e imprevistas²⁹. A proposta de diretiva introduz um direito individual de cinco dias por ano remunerados ao nível do subsídio de doença, a fim de contribuir para conciliar mais eficazmente o trabalho e as responsabilidades familiares e, desta forma, aumentar as possibilidades de manter profissionais talentosos - em especial, as mulheres - no mercado de trabalho.

O direito da UE assegura **proteção contra o despedimento e o tratamento desfavorável** ao abrigo da diretiva relativa à licença de maternidade³⁰, da diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial³¹, da diretiva relativa à igualdade entre homens e mulheres³², da diretiva relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente³³ e da diretiva relativa à licença parental. Esta proteção foi reforçada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Em muitos Estados-Membros, continuam a ser comunicados casos de tratamento desfavorável de mulheres por engravidarem ou de homens e mulheres por usufruírem de uma licença³⁴. É, portanto, necessário informar melhor os trabalhadores e apoiá-los no exercício dos seus direitos, para que eles os possam efetivamente exercer a nível nacional³⁵.

A existência de **modalidades de trabalho flexíveis** pode evitar que os trabalhadores tenham de aceitar um emprego abaixo do seu nível de competências que não lhes permita realizar todo o seu potencial profissional ou se vejam obrigados a abandonar o mercado de trabalho

²⁸ Os cuidadores em idade ativa têm dificuldade em conciliar o trabalho remunerado com as responsabilidades de cuidados e, por conseguinte, podem optar por reduzir o horário de trabalho ou desistir do trabalho remunerado. Cuidar de dependentes pode também resultar em stress e esgotamento. OCDE (2011) *Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care*. Estudos da OCDE sobre as políticas de saúde.

²⁹ Cláusula 7 da Diretiva 2010/18/UE, que prevê regras relativamente às faltas ao trabalho por motivo de força maior.

³⁰ Diretiva 92/85/CEE do Conselho.

³¹ Diretiva 97/81/CE do Conselho.

³² Diretiva 2006/54/CE.

³³ Diretiva 2010/41/UE.

³⁴ Equinet (2016) *Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination*; Rede Europeia de Peritos Jurídicos no Domínio da Igualdade de Género (2012) *Combate à discriminação com base na gravidez, na maternidade e na paternidade*; Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos do Reino Unido (2016) *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*.

³⁵ A Comissão irá, nomeadamente, apoiar a aplicação da diretiva 92/85/CEE atualmente em vigor (diretiva relativa à licença de maternidade).

para assumirem responsabilidades de cuidados³⁶. Apesar das novas tendências nos modelos de organização do trabalho e das evoluções tecnológicas, a maioria dos europeus tem ainda horários de trabalho fixos e não tira pleno partido de modalidades de trabalho flexíveis, tais como o teletrabalho, o horário de trabalho flexível e o horário de trabalho reduzido (trabalho a tempo parcial). A proposta de diretiva vem completar as disposições legislativas da UE constantes das diretivas relativas à licença parental e ao trabalho a tempo parcial, instituindo o direito de os trabalhadores com filhos ou com outros familiares dependentes solicitarem modalidades de trabalho flexíveis, o que poderá melhorar significativamente a conciliação da sua vida profissional e familiar e ter um efeito positivo na participação das mulheres no mercado de trabalho³⁷.

A Comissão adotará as seguintes ações:

ACÇÃO LEGISLATIVA

- Propor uma **diretiva** para melhorar a conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores, que mantenha e desenvolva os direitos já existentes, sobretudo ao abrigo da diretiva relativa à licença parental. Novos direitos propostos:
 - possibilidade de gozar de forma flexível (de modo fragmentado ou a tempo parcial) a licença parental de quatro meses, remunerada ao nível do subsídio de doença; o direito à licença parental de quatro meses pode ser gozado até a criança completar 12 anos e não é transmissível entre progenitores;
 - direito a 10 dias úteis de licença de paternidade remunerada ao nível do subsídio de doença pelo nascimento de cada filho;
 - direito a cinco dias de licença remunerada ao nível do subsídio de doença, por ano e por trabalhador, para prestação de cuidados a familiares dependentes ou gravemente doentes;
 - direito de solicitar modalidades de trabalho flexíveis para progenitores de crianças até aos 12 anos e trabalhadores responsáveis por cuidados a familiares dependentes.

ACÇÃO NÃO LEGISLATIVA

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. e Grupo de peritos da UE em matéria de emprego e igualdade entre homens e mulheres (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries*.

³⁷ Para promover a conciliação da vida profissional e familiar é importante que a flexibilidade seja favorável aos trabalhadores, ou seja, que estes possam controlar determinados aspetos do emprego, por exemplo, o horário de trabalho. Ver, por exemplo: Eurofound (2015) *Policies to improve work-life balance*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

1. Prosseguir o **acompanhamento da transposição da legislação da UE** e iniciar procedimentos de infração, se necessário. Garantir uma melhor aplicação da legislação e **promover o seu cumprimento**, em especial através de:

- Apoio financeiro, no âmbito do Programa Direitos, Igualdade e Cidadania, para projetos (trans)nacionais que visem uma melhor aplicação da legislação da UE em matéria de conciliação da vida profissional e familiar, incluindo campanhas de informação;
- Lançamento de um **estudo** específico sobre a forma como é aplicada a disposição relativa à proteção contra o despedimento e o tratamento desfavorável pela Rede europeia de peritos jurídicos em matéria de igualdade entre homens e mulheres, a fim de avaliar a situação nos Estados-Membros;
- Um seminário, em colaboração com a Rede Europeia dos Organismos Nacionais para a Igualdade (**EQUINET**), sobre **atividades de reforço da capacidade** de organismos responsáveis pela promoção da igualdade e outros órgãos de fiscalização do mercado de trabalho (rede de inspeções do trabalho, CARIT) nos Estados-Membros, incidindo, em especial, na proteção contra o despedimento.

2. Prosseguir o **acompanhamento da conceção dos regimes de licenças para assistência à família e das modalidades de trabalho flexíveis, bem como do seu usufruto equitativo por parte de homens e mulheres** no âmbito do Semestre Europeu e no relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres.

3. **Melhorar a recolha, pelo Eurostat, de dados a nível da UE** sobre o usufruto de licenças de assistência à família e de modalidades de trabalho flexíveis por homens e mulheres, em colaboração com os comités de política do emprego (CPS, COEM) e em coordenação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

4. **Disponibilizar financiamento:**

- Ao abrigo do Programa para o Emprego e a Inovação Social (EaSI), **financiar novos modelos-piloto** destinados a empregadores, com vista ao desenvolvimento de **modalidades de trabalho inovadoras**, tais como licenças de assistência à família e modalidades de trabalho flexíveis (através dos recursos existentes).
- Em conjunto com os Estados-Membros, garantir que o **Fundo Social Europeu e outros Fundos Estruturais e de Investimento** apoiam de forma adequada as **medidas de conciliação da vida profissional e familiar**.

5. **Partilhar melhores práticas** com os parceiros sociais e os Estados-Membros em seminários realizados ao abrigo do Programa de Aprendizagem Mútua, sobre:

- usufruto equitativo por homens e mulheres de licenças para assistência à família

- e de modalidades de trabalho flexíveis,
- iniciativas como a concessão de rótulos e certificações a empregadores com boas práticas de conciliação da vida profissional e familiar,
- uma transição harmoniosa entre períodos de licença e emprego (por exemplo, prever espaços para amamentação no local de trabalho),
- contabilização dos períodos de licença de assistência à família no regime de pensões.

2.2 MELHORAR A QUALIDADE, A ACESSIBILIDADE E O ACESSO ÀS ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS E DE CUIDADOS DE LONGA DURAÇÃO

Em 25 Estados-Membros, a procura de uma vaga em estruturas de acolhimento de crianças é superior à oferta existente, sobretudo no caso das crianças com menos de três anos³⁸. A inexistência de serviços de cuidados formais para crianças ou outros familiares a cargo pode fazer com que os trabalhadores com familiares dependentes, sobretudo as mulheres, sejam obrigados a reduzir o seu horário de trabalho ou abandonar o mercado de trabalho. Embora a UE tenha estabelecido em 2002 as metas de Barcelona para melhorar a disponibilização de estruturas formais de acolhimento de crianças até 2010,³⁹, a maioria dos Estados-Membros ainda não as concretizou. A média da UE é inferior em 3 pontos percentuais ao objetivo de 33 % para crianças com idades compreendidas entre 0 e três anos e 7 pontos percentuais inferior ao objetivo de 90 % para crianças com idades compreendidas entre três anos e a idade da escolaridade⁴⁰.

Em muitos casos, a educação e o acolhimento de crianças na primeira infância são oferecidos apenas a tempo parcial. Com frequência, os horários letivos e as férias escolares são incompatíveis com o trabalho a tempo inteiro dos pais⁴¹.

Aumentar a disponibilidade dos serviços de educação e acolhimento na primeira infância ou de acolhimento extraescolar bem como a oferta de serviços de cuidados de longa duração (incluindo os serviços de assistência ao domicílio) para pessoas dependentes permitirá melhorar as perspetivas de entrada ou de permanência das mulheres no mercado de trabalho e

³⁸ Eurydice (2014) Policy Brief *Early Childhood Education and Care*.

³⁹ Conclusões da Presidência, Conselho Europeu de Barcelona, março de 2002. http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-02-930_pt.htm

⁴⁰ A nível da UE, não existem quaisquer parâmetros de referência em matéria de acolhimento extraescolar e de serviços de cuidados continuados.

⁴¹ Este facto ilustra a importância dos serviços de acolhimento extraescolar. Estes serviços oferecem uma série de atividades para crianças do ensino pré-primário e primário antes, entre (almoço) e depois do horário escolar, bem como nos períodos de férias escolares. Fazer o levantamento da prestação de serviços extraescolares é um exercício complicado; no entanto, tudo indica que há uma grande variação a nível deste serviços devido, em parte, às diferenças nos sistemas de ensino. O desenvolvimento de dados mais detalhados e harmonizados sobre os serviços extraescolares poderá revelar-se extremamente útil para acompanhar e avaliar a sua prestação.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

contribuirá para reduzir o risco de pobreza e de exclusão social das crianças⁴². O investimento no acolhimento e na educação pré-escolar é, reconhecidamente, um instrumento de investimento social eficaz para corrigir as desigualdades e as dificuldades das crianças desfavorecidas⁴³. Além disso, o investimento no setor da prestação de cuidados tem um grande potencial de criação de emprego⁴⁴. Do mesmo modo, para além do seu impacto no emprego, o desenvolvimento dos serviços de cuidados de longa duração poderá ter repercussões positivas no bem-estar e na saúde dos cuidadores e dos respetivos dependentes e atenuar o desgaste físico e mental decorrente da assistência aos idosos, que se tem vindo a tornar cada vez mais frequente devido ao envelhecimento da população⁴⁵.

Para que os pais possam participar no mercado de trabalho, há que considerar não só o número de vagas como também a qualidade, a acessibilidade e a razoabilidade dos preços dos serviços (capacidade insuficiente, variação regional, distância, horário de funcionamento, critérios de elegibilidade). As estruturas de acolhimento de crianças devem ser integradas com outros serviços sociais⁴⁶, por exemplo, serviços de saúde e de emprego, para que possam ser mais acessíveis às famílias e crianças desfavorecidas⁴⁷.

A igualdade entre homens e mulheres, bem como a conciliação da vida profissional e familiar e a melhoria do acesso a serviços sociais de qualidade é uma das prioridades de investimento do Fundo Social Europeu (FSE)⁴⁸. Em conjunto, o FSE, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER)⁴⁹ e o Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE)⁵⁰ proporcionam oportunidades para que os Estados-Membros melhorem as suas infraestruturas sociais e de acolhimento de crianças e facultam meios a diferentes níveis. Estes fundos devem ser explorados para apoiar a prestação de serviços de cuidados formais acessíveis, de qualidade e a preços razoáveis. O Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento

⁴² Estima-se que 26,9 % das crianças na UE-28 se encontravam em risco de pobreza ou exclusão social em 2015. Eurostat (2017) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Recomendação da Comissão: Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Confederação Sindical Internacional (2016), *Investing in the Care Economy*. <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy-a>

⁴⁵ Rede europeia em matéria de política social (2016), *Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe* – relatório de síntese.

⁴⁶ OECD (2016) *Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children*. http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Background_under_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ É também necessário facultar aos pais informações sobre as vantagens que a educação e o acolhimento na primeira infância de boa qualidade têm para o desenvolvimento global, as competências cognitivas e a saúde das crianças.

⁴⁸ Foram afetados 1,5 mil milhões de EUR à prioridade de investimento «igualdade entre homens e mulheres», que é mais abrangente do que a conciliação da vida profissional e familiar.

⁴⁹ O FEDER apoia investimentos em infraestruturas de educação e acolhimento na primeira infância num montante de 1,3 mil milhões de euros no período de programação de 2014-2020.

⁵⁰ O Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE) contribui para o financiamento de projetos de infraestruturas e inovação e de pequenas e médias empresas (PME). Os serviços privados de prestação de cuidados podem obter financiamento ao abrigo desta última categoria, a «vertente PME».

Rural (FEADER)⁵¹ e o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP)⁵² também proporcionam acesso a serviços básicos, pelo que devem continuar a ser utilizados.

O Semestre Europeu é um instrumento essencial para que a UE dê resposta aos desafios económicos com que a Europa se depara, entre os quais a existência de serviços de acolhimento e cuidados acessíveis e favoráveis ao emprego para progenitores e outras pessoas que têm de cuidar de familiares dependentes. Este diálogo político importante fornece também a base factual que norteia o financiamento da UE.

A Comissão adotará as seguintes ações:

ACÇÃO NÃO LEGISLATIVA

6. Orientação e acompanhamento:

- **Continuar a fornecer orientações aos Estados-Membros sobre serviços de acolhimento e cuidados acessíveis e favoráveis ao emprego** e acompanhar a sua prestação no âmbito do Semestre Europeu e no relatório anual sobre a igualdade entre homens e mulheres.
- Continuar a apoiar os Estados-Membros para que proporcionem serviços de educação e acolhimento na primeira infância de qualidade e intensificar os esforços para os ajudar a aprender uns com os outros e identificar melhores práticas.

7. Objetivos e recolha de dados:

- **Rever** o atual objetivo de educação e formação para 2020 relativo à educação e ao acolhimento na primeira infância.
- **Melhorar a recolha de dados a nível da UE** sobre a disponibilidade, a acessibilidade e a qualidade dos serviços de cuidados, em especial os serviços formais de cuidados de longa duração e os serviços de acolhimento extraescolar, a fim de explorar a possibilidade de estabelecer parâmetros de referência a nível da UE.

8. Disponibilizar financiamento:

- Desenvolver uma abordagem orientada com os Estados-Membros para incentivar o recurso ao **Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE)** para financiar infraestruturas sociais, em especial estruturas de acolhimento de crianças e serviços de cuidados de longa duração, inclusive por meio de **parcerias público-privadas**.
- **Continuar a desenvolver a prestação de serviços de acolhimento de crianças, de acolhimento extraescolar e de cuidados de longa duração acessíveis, de**

⁵¹ O FEADER pode apoiar o investimento em serviços básicos, incluindo as infraestruturas de acolhimento de crianças e os serviços de cuidados a idosos.

⁵² Os serviços de prestação de cuidados podem também beneficiar do apoio do FEAMP através de medidas de desenvolvimento local promovidas pelas comunidades (grupos de ação local da pesca).

qualidade e a preços razoáveis, recorrendo ao **apoio** do FSE e do **FEDER**; à luz das recomendações específicas por país e nos casos em que se verifique que o financiamento é insuficiente para dar resposta aos desafios identificados no Semestre Europeu, **solicitar aos Estados-Membros um reexame da programação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI)**⁵³.

- Explorar o potencial de resposta a estas questões no quadro da elaboração dos **programas de financiamento da UE para o período posterior a 2020**, tirando partido da experiência adquirida em ações preparatórias neste domínio.

2.3 COMBATER OS DESINCENTIVOS ECONÓMICOS À PARTICIPAÇÃO DOS PROGENITORES E CUIDADORES NO MERCADO DE TRABALHO

Há diferenças entre os sistemas fiscais e de prestações sociais dos Estados-Membros em termos de incentivos ou desincentivos financeiros - sejam eles sistemas de tributação conjunta, créditos fiscais transferíveis ou deduções fiscais para os agregados em que só um membro aufer rendimento - que encorajam ou dissuadem as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família de entrar no mercado de trabalho ou de trabalhar mais horas. Em toda a UE, as mulheres são maioritariamente a segunda fonte de rendimento da família (ou o cônjuge que aufer um rendimento inferior). São muito poucos os países que permitem deduções fiscais significativas das despesas suportadas com as estruturas de acolhimento de crianças através de créditos de imposto ou por outras formas⁵⁴. Ao nível da segunda fonte de rendimento da família, as mulheres com filhos pequenos correm o maior risco de exclusão do mercado de trabalho⁵⁵.

Esta iniciativa visa auxiliar os Estados-Membros a eliminar os desincentivos económicos que obstam à participação e às perspetivas profissionais das mulheres no mercado de trabalho.

A Comissão adotará as seguintes ações:

ACÇÃO NÃO LEGISLATIVA

9. Orientação e acompanhamento:

- Continuar a **identificar os obstáculos específicos a cada país** decorrentes dos regimes fiscais e de prestações e acompanhar os progressos com vista à sua resolução, sobretudo através da coordenação das políticas económicas no âmbito do

⁵³ Os FEEI incluem o FSE, o FEDER, o FEADER, o FEAMP e o Fundo de Coesão.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. e Grupo de peritos da UE em matéria de emprego e igualdade entre homens e mulheres (2009) *Fiscal system and female employment in Europe*.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Comissão Europeia (2015) *Secondary earners and fiscal policies in Europe*.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

Semestre Europeu, e **fornecer orientações à Comissão em conformidade.**

- **Partilhar melhores práticas** com os parceiros sociais e os Estados-Membros em seminários realizados ao abrigo do Programa de Aprendizagem Mútua, no que respeita à questão dos incentivos/desincentivos económicos que dissuadem as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família de trabalhar (mais).

10. Melhorar a recolha de dados a nível da UE sobre os desincentivos económicos que dissuadem as pessoas que são a segunda fonte de rendimento da família; no contexto do Semestre Europeu, conceber e utilizar parâmetros de referência a nível da UE sobre estes desincentivos ao trabalho presentes nos regimes fiscais e de prestações.

3. CONCLUSÃO – O CAMINHO A SEGUIR

A Europa do século XXI deve assegurar um modo de vida que concilie harmoniosamente os compromissos familiares e profissionais e garanta a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tanto no local de trabalho como em casa. A legislação e as políticas da UE e dos Estados-Membros devem ajudar os trabalhadores a conciliar o trabalho e a família e as empresas a manterem profissionais talentosos, promover a flexibilidade de empregadores e trabalhadores e a igualdade de oportunidades, gerar crescimento económico e beneficiar a sociedade no seu conjunto, sem esquecer as crianças e as pessoas que dependem dos cuidados prestados pelas famílias.

Graças a um conjunto alargado de medidas legislativas e políticas complementares, este pacote ambicioso visa modernizar o modo como são concebidas as políticas de conciliação da vida profissional e familiar e pôr em prática medidas que irão melhorar o quotidiano de muitos progenitores e cuidadores.

Um dos principais objetivos da presente iniciativa consiste em reforçar o regime de licença parental em vigor, facilitando o recurso ao mesmo, tanto pelas mulheres como pelos homens, por meio de novas medidas em matéria de remuneração, flexibilidade e intransmissibilidade. Além disso, a introdução de uma licença para cuidadores e uma licença de paternidade ajudará os trabalhadores a conciliar a sua vida profissional e familiar. Promove-se igualmente o recurso a modalidades de trabalho flexíveis; por seu turno, as medidas não legislativas asseguram estruturas de acolhimento mais numerosas e de melhor qualidade, que constituem um aspeto essencial da iniciativa de conciliação da vida profissional e familiar. A fim de apoiar estas ações, serão mobilizados instrumentos financeiros e, se for caso disso, os recursos do orçamento da UE serão reorientados para investimentos prioritários que contribuam para a aplicação desta iniciativa.

A Comissão irá também sensibilizar a classe política para a enorme importância que as políticas de conciliação da vida profissional e familiar têm para as perspetivas de emprego e crescimento da Europa e continuará a envidar esforços com os Estados-Membros, a fim de conceber as políticas de conciliação da vida profissional e familiar mais adequadas ao seu

contexto nacional. A Comissão acompanhará de perto as políticas de conciliação da vida profissional e familiar nos Estados-Membros. Um exercício regular de análise de um conjunto de indicadores relativos às políticas de conciliação da vida profissional e familiar permitirá recolher informações que servirão de base à elaboração do Semestre Europeu e das políticas de igualdade entre homens e mulheres, a nível nacional e da UE.

O êxito desta iniciativa assentará num compromisso comum. A Comissão convida o Parlamento Europeu, o Conselho, o Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões a aprovarem a presente comunicação e a apoiarem ativamente a sua implementação, em estreita colaboração com os parceiros sociais e todas as partes interessadas pertinentes a nível europeu, nacional e local. Incentiva-se os legisladores a chegar rapidamente a acordo sobre as medidas legislativas propostas no presente pacote. A Comissão convida os Estados-Membros, os parceiros sociais e todos os intervenientes pertinentes a intensificarem os seus esforços com vista a conceber políticas aperfeiçoadas de conciliação da vida profissional e familiar e contribuir para um maior bem-estar da sociedade europeia.