



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Documento de sessão

A7-0246/2012

18.7.2012

RELATÓRIO

sobre as condições de trabalho das mulheres no setor dos serviços
(2012/2046(INI))

Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

Relatora: Iratxe García Pérez

ÍNDICE

	Página
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	16
PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.....	20
RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO	25

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre as condições de trabalho das mulheres no setor dos serviços (2012/2046(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, segundo parágrafo, do Tratado da União Europeia (TUE), bem como o artigo 8.º, o artigo 153.º, n.º 1, travessão i), e o artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 18 de abril de 2012, intitulada «Uma recuperação geradora de emprego» (COM(2012)0173) e o documento que a acompanha intitulado «Explorar o potencial de emprego do setor dos serviços pessoais e domésticos».» (SWD(2012)0095),
- Tendo em conta a proposta da Comissão de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de outubro de 2011, que estabelece um Programa da União Europeia para a Mudança e a Inovação Social (COM(2011)0609),
- Tendo em conta o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), adotado pelo Conselho Europeu em março de 2011¹,
- Tendo em conta o Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão sobre os progressos em matéria de igualdade entre mulheres e homens em 2010 SEC(2011)0193,
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 21 de setembro de 2010, intitulada "Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010-2015" (COM(2010)0491),
- Tendo em conta a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros – Parte II das Orientações Integradas «Europa 2020» (COM(2010)0193),
- Tendo em conta as Conclusões do Conselho, de 8 de junho de 2009, sobre a «flexigurança em tempo de crise»,
- Tendo em conta a Diretiva 2006/123/CE, de 12 de dezembro 2006, relativa aos serviços no mercado interno²,
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE, 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)³,

¹ Anexo às Conclusões do Conselho de 7 de março de 2011.

² JO L 376 de 27.12.2006, p. 36.

³ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- Tendo em conta a Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços⁴,
 - Tendo em conta o relatório de 2008 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho intitulado «Trabalhar na Europa: Diferenças de género»,
 - Tendo em conta o relatório de 2007 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho intitulado «Condições de trabalho na União Europeia: A perspetiva do género»,
 - Tendo em conta a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 18 de dezembro de 1979,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de março de 2012, sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2011⁵,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 8 de março de 2011, sobre o rosto da pobreza feminina na União Europeia⁶,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 19 de outubro de 2010, sobre trabalhadoras precárias⁷,
 - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A7-0246/2012),
- A. Considerando que a economia de vários países foi objeto de um processo de terciarização, o que significa que o setor dos serviços absorve a maior parte do emprego e contribui, em maior medida, para o PIB dos países em causa, representando mais de 70 % da atividade económica na União Europeia e uma percentagem similar e crescente do emprego total; que na UE, em 2010, o emprego no setor dos serviços representou, em média, quase 70 % do total, ao passo que na indústria atingiu os 25,4 % e na agricultura, 5,2 %;
- B. Considerando que, atualmente, nove em cada dez empregos são criados no setor dos serviços e que os estudos indicam que uma melhoria do mercado único dos serviços pode ajudar a desbloquear um considerável potencial de emprego – empregos de que a UE precisa urgentemente nesta época de crise;
- C. Considerando que a taxa de emprego das mulheres é de 62,1 % em comparação com 75,1 % no caso dos homens, o que significa que o principal objetivo da Estratégia Europa 2020 de atingir uma taxa de emprego de 75 % em 2020 apenas pode ser atingido se as mulheres tiverem acesso ao mercado de trabalho;

⁴ JO L 373 de 21.12.04, p. 37.

⁵ Textos Aprovados, P7_TA(2012)0069.

⁶ Textos aprovados, P7_TA(2011)0086.

⁷ JO C 70E de 8.3.2012, p. 1.

- D. Considerando que na UE, em 2010, se registou uma média de 83,1 % face aos 58,1 % da população ativa masculina;
- E. Considerando que a representação das mulheres é desproporcionada no âmbito do mercado dos empregos flexíveis e a tempo parcial, devido aos estereótipos de género que ainda vigoram na nossa sociedade, que associam a imagem da mulher à responsabilidade principal de zelar pelo bem-estar da família e, nesse sentido, são consideradas mais adequadas, quer para trabalhos temporários, pontuais ou a tempo parcial, quer para trabalhar em casa; que os acordos de tempo de trabalho flexível, nomeadamente o teletrabalho, o trabalho em regime de tempo parcial ou realizado em casa continuam a ser, em grande medida, consideradas formas características dos trabalhadores do sexo feminino organizarem o seu tempo de trabalho;
- F. Considerando que o setor dos serviços apresenta muitas oportunidades para tais opções flexíveis – como os contratos de horário flexível, os contratos a tempo parcial e os contratos de curta duração – as quais podem ajudar as mulheres e os homens prestadores de cuidados, sempre que puderem decidir combinar trabalho e prestação de cuidados; que as mulheres recorrem com maior frequência aos empregos flexíveis e a tempo parcial, com vista à conciliação das suas obrigações profissionais e familiares, mesmo que se registre uma disparidade remuneratória em termos de tarifa horária entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro; que as mulheres têm mais interrupções de carreira e menos horas de trabalho do que os homens, o que pode afetar a sua progressão na carreira e as suas perspetivas de promoção social, traduzindo-se, igualmente, num percurso profissional menos remunerado;
- G. Considerando que a precariedade é uma característica persistente do mercado de trabalho da União Europeia que afeta sobretudo as mulheres, que as mulheres são discriminadas ao nível salarial e mais afetadas pelo trabalho a tempo parcial, e que, portanto, auferem salários mais baixos, têm menor proteção social, estão mais limitadas na progressão da carreira, têm menos possibilidades de independência económica, o que favorece o seu regresso à esfera privada e ao conseqüente retrocesso na partilha das responsabilidades; que as mulheres representam uma grande parte dos trabalhadores em situação de trabalho não declarado, desempenhando principalmente tarefas relacionadas com o trabalho doméstico ou de prestação de cuidados;
- H. Considerando que a percentagem de homens empregados é superior à de mulheres relativamente a todos os níveis de formação, apesar de estas terem um nível de formação equivalente e, por vezes, superior ao dos homens, mas que as suas competências são frequentemente subestimadas e as suas carreiras evoluem mais lentamente;
- I. Considerando que as mulheres representam cerca de 60 % dos licenciados universitários e que, todavia, a sua representação em quadros superiores e em cargos de decisão no setor dos serviços é desproporcionadamente baixa;
- J. F. Considerando que as mulheres estão excessivamente representadas nos níveis mais baixos de emprego no setor dos serviços em termos de qualificação, prestígio, remuneração e remuneração e que, por isso, são mais atingidas do que os homens pela precariedade laboral e por salários mais baixos;

- K. Considerando que a contribuição das mulheres para a força de trabalho é habitualmente subestimada pelas entidades empregadoras, uma vez que têm mais probabilidades de vir a interromper as suas carreiras para ter filhos e para cuidar deles;
- L. Considerando que o facto de se concederem melhores oportunidades profissionais às mulheres tem de ser considerado um investimento e uma mais-valia para toda a sociedade, especialmente no contexto das alterações e dos desafios em termos demográficos com que Europa atualmente se depara;
- M. Considerando que as mulheres têm mais dificuldades em conciliar a vida profissional e a vida privada pelo facto de as responsabilidades familiares nem sempre serem partilhadas de forma equitativa e de a tomada a cargo dos familiares dependentes caber maioritariamente às mulheres; que o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal contribuirá, deste modo, para libertar um importante potencial de emprego para as mulheres e facilitar uma melhor adequação das mulheres aos empregos disponíveis, potenciando, assim, o crescimento económico, o emprego e a inovação; que, neste contexto, as políticas governamentais que preveem a prestação de serviços de guarda de crianças e dependentes constituem um fator importante na capacidade de homens e mulheres gerirem as diferentes exigências colocadas pelo trabalho e pelas atividades inerentes à prestação de cuidados;
- N. que os papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres e os estereótipos continuam a influenciar fortemente a divisão dos papéis entre os géneros, no local de trabalho e na sociedade em geral, e tendem a perpetuar o *statu quo* dos já herdados obstáculos à consecução da igualdade entre homens e mulheres, a limitar o leque de opções de desenvolvimento pessoal e profissionais das mulheres no setor dos serviços, impedindo-as de concretizar plenamente todas as suas potencialidades enquanto indivíduos e agentes económicos;
- O. Considerando que a violência doméstica, conjugal, económica e sexual contra as mulheres constitui uma violação dos Direitos Humanos, que afeta todos os estratos sociais, culturais e económicos;
- P. Considerando que a independência económica da mulher é uma condição essencial para que possa gerir o seu percurso pessoal e profissional e fazer escolhas reais;
- Q. Considerando que persistem desigualdades em termos de acesso e utilização das novas tecnologias e da Internet entre homens e mulheres, que frequentemente conduzem a uma disparidade no que respeita às competências e até mesmo ao «analfabetismo digital», um fenómeno amplamente conhecido pela designação de «fosso digital de género»;
- R. Considerando que é no setor dos serviços que existe uma das maiores diferenças entre os ordenados de homens e mulheres pelo mesmo trabalho ou por trabalho do mesmo valor;
1. Destaca a existência de uma forte segregação horizontal ou divisão sexual do trabalho no setor dos serviços: cerca de metade das mulheres empregadas concentra-se em 10 das 130 profissões que constam da Classificação Internacional Tipo de Profissões (CITP) da OIT: vendedores e demonstradores de lojas e armazéns, pessoal doméstico, trabalhadores de limpeza, lavadores e engomadores de roupa, trabalhadores de cuidados pessoais e outros,

empregados de escritório, profissionais de nível intermédio de serviços de administração, pessoal de hotelaria e restauração, secretários e operadores de máquinas de escritório, gestores/diretores de pequenas empresas, profissionais de nível intermédio de operações financeiras e comerciais, pessoal de enfermagem e parteiras de nível intermédio;

2. Convida a Comissão a combater esta divisão sexual através da realização de campanhas de promoção das referidas profissões;
3. Sublinha a importância de reduzir a segregação profissional, a fim de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, que são frequentemente mais acentuadas em profissões predominantemente exercidas por mulheres do que nos casos em que as mulheres com algumas qualificações exercem a sua atividade noutros setores;
4. Realça que também é possível verificar uma concentração do emprego feminino no setor público, que emprega 25 % da população ativa feminina face a apenas 17 % da população ativa masculina; sublinha que, neste setor as mulheres, são mais vulneráveis à perda de emprego devido a cortes orçamentais; salienta que, para alcançar o objetivo de emprego de 75 % para as mulheres e os homens da Estratégia Europa 2020 (a estratégia de crescimento da UE) são necessários esforços para que haja mais mulheres a trabalharem no setor público e privado; observa que num grande número de Estados-Membros existem consideravelmente mais médicos do sexo feminino do que do sexo masculino;
5. Solicita aos Estados-Membros que se esforcem para que o setor público – caracterizado por critérios transparentes e claros de recrutamento e de condições de promoção profissional – tenha uma atitude exemplar em matéria de igualdade de acesso ao emprego na administração pública e, sobretudo, aos cargos de direção; sublinha a necessidade de introduzir regras transparentes de seleção e de recrutamento de funcionários no setor privado;
6. Insta a Comissão e os Estados-Membros a tomarem medidas concretas no sentido de aprofundar o mercado dos serviços, a fim de desenvolver o seu importante potencial em termos de emprego;
7. Sublinha a importância de combater os estereótipos e a discriminação com base no género mediante a adoção de políticas ativas que reduzam as desvantagens reais que afetam as mulheres no setor de serviços, onde se pressupõe a existência de trabalhos masculinos e femininos, estando estes últimos associados às tarefas desempenhadas pelas mulheres a nível doméstico sendo, por isso, encarados como uma extensão dessas tarefas (indústria têxtil e do vestuário, ensino, enfermagem, serviços de limpeza, etc.); apela ao reforço do papel da orientação escolar e profissional na escola, tendo em vista a promoção da igualdade entre homens e mulheres entre os jovens e a luta contra os estereótipos, de molde a orientar as jovens para qualificações e profissões nas quais se encontram sub-representadas; regista que a proporção de homens que ingressa na carreira docente é consideravelmente inferior à de mulheres e salienta a necessidade de mais elementos do sexo masculino nessa profissão;
8. Realça que a maioria das mulheres que trabalha no setor dos serviços encontra emprego nos setores de serviço social, de assistência e de telecomunicações, setores esses caracterizados por um nível mais baixo de qualificações exigidas, baixo estatuto social e

pelo facto de corresponderem ao papel tradicionalmente atribuído pela sociedade às mulheres, enquanto os homens constituem a maioria dos funcionários nos setores de maior prestígio e de rendimentos mais elevados, ou seja, o setor das finanças e o setor bancário;

9. Realça que as políticas e os serviços no domínio da prestação de cuidados a idosos, dependentes e crianças, nomeadamente as disposições relativas a licenças de maternidade, paternidade e parental constituem elementos absolutamente fundamentais para alcançar a igualdade entre homens e mulheres; assinala, por conseguinte, que as mulheres e os homens devem ter a possibilidade de optar por um trabalho remunerado, ter filhos e família sem terem de ficar privados da sua liberdade de usufruírem plenamente do seu direito ao emprego e à igualdade de oportunidades;
10. Chama atenção para o facto de o emprego a tempo parcial (19,2 % do total do emprego da UE em 2010) continuar a ser maioritariamente feminino, sendo que, na UE, em 2010, 31,9 % da população ativa feminina trabalhou a tempo parcial, comparativamente aos reduzidos 8,7 % da população masculina, o que significa que 78 % do trabalho a tempo parcial é efetuado por mulheres; sublinha que, em toda a UE, 19% das mulheres e 7% dos homens têm um trabalho a tempo parcial reduzido (menos de 20 horas semanais), apenas 3% dos homens com idades compreendidas entre os 35 e os 49 anos têm um trabalho a tempo parcial reduzido, em comparação com 18% das mulheres na mesma faixa etária; observa igualmente que a maior parte dos trabalhos a tempo parcial se encontra em determinados setores: mais de 38 % dos trabalhadores a tempo parcial – tanto de horário reduzido e como de horário médio (entre 20 e 34 horas semanais) – trabalham nos setores da educação, da saúde e dos serviços sociais, noutros serviços e nos setores retalhista e grossista;
11. Chama a atenção para o aumento da prevalência da flexibilidade horária: trabalho aos fins de semana, irregularidade e imprevisibilidade dos horários de trabalho e o prolongamento dos mesmos; uma vez que a flexibilidade afeta sobretudo os trabalhadores a tempo parcial, que são, na sua maioria, mulheres, o que significa que estas são mais atingidas do que os homens pelas variações nos seus horários de semana a semana, o que dificulta a conciliação entre a vida familiar e profissional, sobretudo quando se trata de mães solteiras e de mulheres com familiares dependentes a cargo; destaca que os contratos de trabalho devem ser estáveis e com horário de trabalho definido, e que, a pedido da mulher, e para melhor conciliação da vida familiar e pessoal com a vida laboral, os horários de trabalho podem ser negociados; sublinha que a flexibilidade horária deve resultar da escolha de quem trabalha e não ser imposta pelo empregador; rejeita situações de flexibilidade e insegurança contratual que não permitem a organização e estabilidade da vida familiar;
12. Recorda que os regimes de trabalho flexíveis são específicos a muitas profissões neste setor; salienta, por outro lado, que a flexibilidade acrescida no horário de trabalho – desde que seja voluntária, que vise as necessidades reais dos trabalhadores e que estes possam controlar o acesso a informações claras sobre o seu horário de trabalho – se, por um lado, aumenta as possibilidades de as mulheres de participarem de forma ativa no setor dos serviços e contribui para conciliar a vida profissional, familiar e privada, por outro, pode ter consequências negativas para as mulheres, tais como a falta de contratos formais, a ausência de segurança social e a precariedade laboral; sublinha que pode igualmente

resultar em insuficiência em termos de requisitos relativos à saúde e segurança no trabalho garantidos pelos empregadores;

13. Destaca a importância do trabalho «realizado a partir de casa», que vai conquistando cada vez mais adeptos; salienta que mais de 90 % das empresas na Alemanha e na Suécia repartem a sua semana de trabalho de formas inovadoras, avaliando os funcionários por horas anuais, em vez de semanais, e permitindo ao elemento masculino e feminino do casal partilhar as tarefas profissionais;
14. Salienta a importância de assegurar condições de trabalho decentes, paralelamente a outros direitos relacionados com, entre outros aspetos, as normas de saúde e segurança, a acessibilidade, as perspetivas de carreira, a formação contínua, a segurança social duradoura e a aprendizagem ao longo da vida;
15. Observa que, em 2010, na UE, a percentagem de população ativa feminina com contrato de termo certo (14,5 %) foi ligeiramente superior à masculina (13 %);
16. Recorda, uma vez mais, que as mulheres ganham em média 16,4 % menos do que os homens na União Europeia; realça que as mulheres não recebem o mesmo salário em casos em que desempenham as mesmas funções do que os homens ou funções de valor igual; faz notar que, em outros casos, não desempenham as mesmas funções devido à persistência da segregação profissional vertical e horizontal e à maior incidência de empregos a tempo parcial; insta, por conseguinte, os Estados-Membros e os movimentos sindicais a conceber e implementar ferramentas específicas e práticas de avaliação de funções, por forma a ajudar a identificar trabalhos de igual valor e, assim, assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e incentiva as empresas a realizarem anualmente auditorias sobre a igualdade de remuneração e a publicarem os dados obtidos para assegurar a máxima transparência e reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres; salienta que as disparidades salariais entre homens e mulheres conduzem frequentemente a disparidades nas reformas, o que pode levar a que as mulheres mais idosas se encontrem em situações abaixo do limiar de pobreza;
17. Sublinha, por conseguinte, a importância de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos no mesmo local de trabalho, consagrado no artigo 157.º do Tratado de Lisboa; recorda a sua Resolução, de 24 de maio de 2012, sobre a igualdade de remuneração para os trabalhadores masculinos e femininos por trabalho igual ou de valor igual⁸ e reitera a sua Resolução, de 24 de maio de 2012, em que se solicita a revisão da Diretiva 2006/54/CE, o mais tardar até 15 de fevereiro de 2013;
18. Regista com preocupação que a vasta maioria dos salários baixos e a quase totalidade dos salários muito baixos correspondem a empregos a tempo parcial, sendo que cerca de 80 % desses assalariados pobres são mulheres; salienta a necessidade de se tomarem medidas concretas para combater os vínculos laborais precários no setor dos serviços, situação essa que afeta em particular as mulheres, pelo que insta a Comissão e os Estados-Membros a desenvolverem estratégias destinadas a combater o emprego;

⁸ Textos Aprovados, P7_TA(2012)0225.

19. Considera que uma prática discriminatória bastante frequente consiste em atribuir diferentes categorias profissionais a homens e mulheres para um mesmo trabalho ou para trabalho de valor igual; nos casos dos serviços de limpeza, por exemplo, os homens são nomeados «técnicos de manutenção» e as mulheres «auxiliares de limpeza», uma situação utilizada para justificar uma remuneração mais baixa do trabalho feminino;
20. Nota que o aumento do nível de estudos das mulheres raramente é acompanhado de uma ascensão na hierarquia laboral ou da melhoria das suas condições de emprego, sendo, por isso, legítimo considerar que existe uma sobrequalificação da população feminina;
21. Observa que, tendo em conta a tendência crescente de empregar mulheres a tempo parcial e a preferência dos empregadores de investir nos funcionários efetivos, as mulheres veem o seu acesso a um leque vasto de cursos de formação e de aquisição de qualificações bastante reduzido, o que limita as suas oportunidades de desenvolvimento profissional;
22. Realça a necessidade de que todos os trabalhadores no setor dos serviços, em particular os pertencentes aos grupos mais vulneráveis, tenham acesso a programas permanentes de melhoria das qualificações e a aprendizagem ao longo da vida, a fim de melhorar as suas oportunidades futuras no mercado de trabalho e diminuir o desfasamento entre competências e tarefas profissionais em constante evolução;
23. Salaria os baixos níveis de participação das mulheres em ações de formação profissional no setor dos serviços, no contexto das estratégias de aprendizagem ao longo da vida, e exorta os Estados-Membros a empreenderem medidas nesta matéria;
24. Salaria a necessidade de melhorar as competências dos trabalhadores mais idosos e dos pais que tencionem voltar a ingressar no mercado de trabalho após terem tomado conta de crianças e de familiares dependentes;
25. Realça que, em 2010, apenas um em cada sete membros dos conselhos de administração das empresas europeias mais importantes era mulher (13,7 %) e que apenas 3,4 % dos conselhos de administração das grandes empresas são presididos por uma mulher;
26. Destaca a importância de promover a participação das mulheres no setor da investigação e sublinha que as mulheres podem desempenhar um papel decisivo no desenvolvimento de sistemas e produtos novos e inovadores no setor dos serviços, sobretudo devido ao facto de as mulheres serem responsáveis por 80 % das decisões de compra em todo o mundo, embora a maior parte dos produtos, nomeadamente 90 % dos produtos técnicos, por exemplo, sejam concebidos por homens; acredita que uma maior participação das mulheres nos processos de inovação contribuirá ainda para criar novos mercados e aumentar a competitividade; acredita que é essencial apostar na inovação dos serviços para enfrentar os desafios do futuro, em particular a procura crescente de serviços de assistência social decorrente do envelhecimento da população e que a inovação nos serviços pode proporcionar melhores oportunidades de vida e de trabalho nos meios rurais ou urbanos de toda a União Europeia, através da disponibilização de bons sistemas de comunicação e serviços comerciais;
27. Salaria que, uma vez que muitas mulheres continuam a optar pela formação no setor dos serviços e por nele adquirirem experiência comercial e conhecimentos empresariais, existe

uma ampla margem e um grande potencial para o empreendedorismo feminino; considera que a eficácia dos esforços de promoção do empreendedorismo feminino exige que, no setor da produção, sejam criadas condições equivalentes às existentes no setor dos serviços; congratula-se, neste contexto, com a proposta de prossecução do microfinanciamento enquanto eixo próprio no quadro do Programa para a Mudança e a Inovação Social, destaca a importância do microfinanciamento enquanto instrumento para apoiar as empreendedoras e as pessoas que se encontram numa posição vulnerável no mercado de trabalho no setor dos serviços e regozija-se com a Comunicação da Comissão subordinada ao tema “Iniciativa de Empreendedorismo Social” (COM(2011)0682 final), uma vez que o trabalho na economia social é sobretudo realizado por mulheres;

28. Observa que, no setor dos serviços, as mulheres que ocupam cargos de direção tendem a concentrar-se em determinados setores como a distribuição a retalho ou a hotelaria, embora progridam na carreira em setores considerados menos tradicionais, tais como os seguros ou a banca, e que, na maioria dos casos, as mulheres são gestoras de empresas de menor dimensão ou de empresas sem trabalhadores; nota ainda que, geralmente, no tocante a organizações de grandes dimensões, as mulheres só alcançam posições de topo nos domínios menos relevantes da empresa, designadamente os recursos humanos e as tarefas administrativas; incentiva as empresas a proporcionarem com regularidade oportunidades de formação aos trabalhadores mais jovens e a implementarem regimes eficazes de apoio à prestação de regimes de apoio à maternidade, à paternidade e parentais;
29. Solicita que sejam eliminadas as barreiras invisíveis existentes na administração pública, que impedem as mulheres de ascender aos cargos de maior responsabilidade; faz notar que o setor público deve desempenhar um papel exemplar nesta matéria;
30. Salaria que o peso da economia informal no emprego feminino no setor dos serviços é maior do que no emprego masculino, pois os setores onde as mulheres se inserem tradicionalmente, tais como o serviço doméstico e a prestação de cuidados, caracterizam-se por uma maior desregulamentação; realça, além disso, que devido à crise, se registou um aumento da economia informal, embora seja muito difícil determinar os seus contornos específicos face à inexistência de dados fidedignos sobre a sua incidência e as suas consequências;
31. Congratula-se com o documento de trabalho da Análise Anual do Crescimento intitulado «Explorar o potencial de emprego do setor dos serviços pessoais e domésticos» e insta os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas a aceitarem de forma ativa o convite da Comissão para que seja efetuado um debate sobre esta questão;
32. Insta os Estados-Membros a desenvolverem políticas tendo em vista a conversão dos trabalhadores precários na economia informal em trabalhadores em situação regular através da introdução, por exemplo, de benefícios fiscais e cheques-serviço; apela à criação de um programa que tenha por objetivo a informação dos trabalhadores do setor dos serviços relativamente aos seus direitos e a promoção da sua organização; solicita o lançamento de iniciativas que visem a sensibilização dos trabalhadores e do público em geral para os efeitos negativos e os impactos do trabalho precário e irregular, nomeadamente no tocante à segurança e saúde no trabalho;

33. Insta a Comissão a publicar um estudo independente sobre os efeitos da liberalização do setor da prestação de serviços domésticos e cuidados pessoais na situação e nas condições dos trabalhadores;
34. Manifesta a sua preocupação relativamente à situação das trabalhadoras imigrantes e não declaradas no setor dos serviços, sobretudo das que trabalham em casas particulares, que, na sua grande maioria, trabalham sem contrato, em empregos precários e no serviço doméstico, com más condições de trabalho, salários muito mais baixos do que as trabalhadoras declaradas e sem quaisquer direitos sociais; destaca, portanto, a necessidade da adoção de políticas destinadas a garantir o direito por parte dos trabalhadores migrantes aos Direitos Humanos básicos, nomeadamente ao direito aos cuidados de saúde, a condições de trabalho justas, à educação e formação, à integridade moral e física e à igualdade perante a lei; insta os Estados-Membros a rever as políticas e práticas nacionais, a fim de dar maior ênfase às práticas de recrutamento, ao acesso à informação e à proteção dos Direitos Humanos e de incentivar esses trabalhadores denunciar as condições de trabalho abusivas, sem que tal tenha consequências para o seu estatuto de residência;
35. Incentiva os Estados-Membros a ratificarem de imediato a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho relativa aos trabalhadores domésticos, adotada em 2011 por esta organização tripartida, com o objetivo de assegurar condições de trabalho condignas aos trabalhadores domésticos e os mesmos direitos laborais fundamentais de que usufruem os restantes trabalhadores e apoiar a criação de um setor formal de prestação de serviços domésticos e de cuidados pessoais;
36. Solicita aos Estados-Membros que ponderem a introdução de um regime especial para o setor dos serviços domésticos e à pessoa, a fim de regularizar o trabalho não declarado, um fenómeno que se tem generalizado e que afeta em particular as mulheres, assegurando, deste modo, condições de trabalho decentes; convida os Estados-Membros a comunicarem os seus esforços para combater o trabalho não declarado nos seus programas nacionais de reforma apresentados no âmbito da Estratégia Europa 2020;
37. Exorta os Estados-Membros a adotarem políticas de integração dos trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho, em particular dos trabalhadores pouco qualificados, desempregados, jovens ou idosos, das pessoas com deficiências físicas e perturbações mentais e pertencentes a minorias étnicas, como trabalhadores migrantes e de etnia cigana, através de programas de aconselhamento profissional, formação e aprendizagem especialmente adaptados e concebidos;
38. Realça que a crise económica e as medidas ditas de austeridade estão a contribuir para a redução das medidas de igualdade entre homens e mulheres e constituem obstáculos adicionais à concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres, principalmente em matéria de perda de empregos, de acesso a novos empregos e de agravamento da situação de precariedade entre as mulheres, o que, aliado ao facto de o emprego masculino tender a uma recuperação mais célere comparativamente ao feminino, se repercute de forma muito negativa no emprego feminino no setor dos serviços, bem como nas suas carreiras e pensões; insta a Comissão a recolher dados sobre o impacto das medidas de austeridade na situação das mulheres no mercado de trabalho, com especial atenção para o setor dos serviços; destaca a necessidade de um maior reconhecimento da

interdependência das questões sociais e económicas, dado que o aumento da atenção dedicada às questões sociais constitui uma condição prévia para se fazer face de forma eficaz às desigualdades em razão do género;

39. Salienta que, de acordo com O Quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho, de abril de 2012, 18 % dos trabalhadores indicaram uma má conciliação entre trabalho e vida familiar; insiste na necessidade de contar com políticas reforçadas em matéria de conciliação da vida familiar e profissional, e exorta, em particular, ao aumento e à criação de equipamentos e serviços sociais públicos, gratuitos e de qualidade, de apoio a crianças e dependentes, que sejam compatíveis com a conciliação entre a vida familiar e pessoal e a atividade profissional, tanto no meio rural como nas cidades; salienta que a oferta de estruturas de prestação de cuidados contribuirá igualmente para a redução da pobreza entre as mulheres ao permitir que estas possam trabalhar;
40. Destaca que a participação ativa e o empenho dos homens na adoção de medidas de conciliação da vida profissional e privada, como o trabalho a tempo parcial, são decisivos para se alcançar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, já que tanto os homens como as mulheres têm a ganhar com a implementação de políticas de emprego favoráveis às famílias e a partilha equitativa do trabalho não remunerado e das responsabilidades domésticas; insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem medidas decisivas de combate aos estereótipos em razão do sexo e a incentivarem os homens a partilhar de forma equitativa com as mulheres as responsabilidades domésticas e em matéria de prestação de cuidados, em especial, incentivando os homens a tirar licença parental, reforçando, assim, os seus direitos enquanto pais e, ao mesmo tempo, contribuindo para uma maior igualdade entre homens e mulheres e para uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares e domésticas e, assim, aumentar as oportunidades de participação plena das mulheres no mercado de trabalho; Sugere que os Estados-Membros zelem pela correta aplicação da Diretiva 2010/18/UE do Conselho ⁹ em matéria de licença parental, através de medidas legislativas e educacionais relativas à igualdade de género;
41. Insta a Comissão e o Conselho a adotarem um plano de ação tendo em vista atingir as metas de Barcelona no que respeita à prestação de cuidados infantis, assim como a definir um calendário para o aumento gradual dos níveis previstos por essas metas;
42. Salienta as oportunidades reduzidas de que dispõem as mulheres para se adaptarem aos requisitos dos mercados de trabalho no mundo atual, fortemente globalizado, em que os trabalhadores têm de demonstrar grande mobilidade e facilidade de circulação, a fim de ocupar postos fora do local de residência, o que, no caso das mulheres, que estão mais envolvidas nas atividades relativas aos filhos e à casa, é muitas vezes impossível e não lhes permite tirar pleno partido das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho;
43. Exorta o Conselho sair do impasse no que toca à adoção da diretiva revista relativa às mulheres grávidas, aceitando a flexibilidade proposta pelo Parlamento Europeu, de modo a que a Europa progrida em matéria de proteção dos direitos e da melhoria das condições de trabalho das trabalhadoras grávidas ou puérperas; sublinha, neste contexto, a importância de proteger eficazmente a maternidade e a paternidade combatendo i) o despedimento durante ou após a gravidez, ii) os cortes salariais durante a licença de

⁹ JO L 68 de 18.03.10, p. 13.

maternidade e iii) a despromoção profissional ou a redução salarial após o regresso ao trabalho; salienta a necessidade de assegurar que os trabalhadores atípicos das empresas, tais como os trabalhadores substitutos, os trabalhadores independentes e outros trabalhadores temporários, possam usufruir de direitos que reflitam o seu contributo individual para o trabalho no período anterior à gravidez e ao parto, e que assegurem a maior igualdade possível de tratamento em relação aos trabalhadores efetivos no setor em causa;

44. Insta a Comissão e os Estados-Membros a elaborarem, no respeito pelo princípio da subsidiariedade e em consulta com os parceiros sociais, estratégias que visem estabelecer normas mínimas no setor dos serviços, designadamente contratos regulares e negociações coletivas, e a procurarem abordar as consequências negativas da segregação horizontal e vertical;
45. Salienta a necessidade de combater todas as formas de violência contra as mulheres no setor dos serviços, em particular a violência económica, o assédio psicológico e sexual no trabalho, o abuso sexual e ainda o tráfico de seres humanos;
46. Sublinha a necessidade de a Comissão e os Estados-Membros tomarem medidas para garantir que as condições de trabalho das mulheres (a penosidade, os riscos inerentes ao trabalho efetuado, assim como o ambiente de trabalho) no setor dos serviços observem a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada em junho de 1998, e respetivas convenções fundamentais;
47. Exorta os Estados-Membros a adotarem medidas para combater os abusos dos serviços de prestação de cuidados, como os gabinetes de massagens e saunas, que encobrem serviços de índole sexual prestados sob coação e controlados por redes de tráfico de seres humanos;
48. Insta a Comissão e os Estados-Membros a salvaguardarem os direitos sociais e laborais do elevado número de trabalhadores móveis no setor dos serviços e a lutarem contra qualquer tipo de exploração e risco de exclusão social, assegurando, simultaneamente, que as informações sobre os direitos dos trabalhadores sejam facilmente acessíveis; salienta que a mobilidade deve ser voluntária;
49. Salienta a necessidade de promover percursos coerentes e racionalizados de formação inicial e contínua para as mulheres, com o objetivo de desenvolver as competências científicas e técnicas necessárias para a inclusão no mundo do trabalho e a prossecução da carreira;
50. Observa que, não obstante se ter registado um aumento do número de mulheres com conhecimentos básicos em termos de utilização de computadores e navegação na Internet, o fosso digital em matéria de competências continua a ser significativo, restringindo as possibilidades de acesso e recurso das mulheres às tecnologias da informação e da comunicação, prejudicando, deste modo, a sua capacidade de procurar e de desempenhar trabalhos qualificados e reforçando, conseqüentemente, as desigualdades nas famílias, nas comunidades, nos mercados de trabalho e na economia em geral; exorta, por conseguinte, a que sejam intensificados esforços visando promover o acesso das mulheres às novas

tecnologias, conferindo-lhes acesso prioritário a cursos gratuitos; convida os Estados-Membros e as regiões a proporcionar cursos gratuitos de formação em informática através de projetos financiados pelo Fundo Social Europeu (FSE), dando, assim, às mulheres a possibilidade de adquirirem novas competências técnicas em domínios relacionados com as novas tecnologias e a informática, competências essas que lhes trarão novas oportunidades no setor dos serviços; insta, por conseguinte, os governos a adotarem políticas (nomeadamente, campanhas de promoção e bolsas de estudo específicas) que visem aumentar a inscrição de estudantes do sexo feminino em cursos de tecnologias da informação e da comunicação;

51. Solicita um diálogo social intenso e a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores na definição das prioridades da UE no setor dos serviços em matéria de proteção dos direitos sociais e do emprego, subsídios de desemprego e direitos dos representantes;
52. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, bem como aos governos dos Estados-Membros.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Em 2010, o emprego no setor dos serviços na UE representava 69,4 % do total dos postos de trabalho, ao passo que na indústria atingiu os 25,4 % e na agricultura, 5,2 %. A maioria da população ativa feminina está empregada no setor dos serviços, a qual representa 83,1 % face aos 58,1 % da população ativa masculina.

Divisão sexual do trabalho ou segregação horizontal

Praticamente metade das mulheres empregadas concentra-se em 10 das 130 profissões que constam da Classificação Internacional Tipo de Profissões (CITP): vendedores e demonstradores de lojas e armazéns, pessoal doméstico, trabalhadores de limpeza, lavadores e engomadores de roupa, trabalhadores de cuidados pessoais e outros, empregados de escritório, profissionais de nível intermédio de serviços de administração, pessoal de hotelaria e restauração, secretários e operadores de máquinas de escritório, gerentes/diretores de pequenas empresas, profissionais de nível intermédio de operações financeiras e comerciais, e pessoal de enfermagem e parteiras de nível intermédio. Esta segregação horizontal assenta em **estereótipos** bastante enraizados na sociedade que pressupõem a existência de trabalhos masculinos e femininos, estando estes últimos associados às tarefas desempenhadas pelas mulheres a nível doméstico sendo, por isso, encarados como uma extensão dessas tarefas (indústria têxtil e do vestuário, ensino, enfermagem, serviços de limpeza, etc.). Observa-se igualmente uma concentração de emprego feminino no setor público, onde trabalham 25 % das mulheres comparativamente a 17 % dos homens;

Flexibilidade

A maioria das pessoas contratadas para empregos com **horários flexíveis** são mulheres. Isto deve-se, em parte, ao facto de ainda persistir a ideia de que a sua responsabilidade principal reside em cuidar da casa e da família. Assim, de acordo com esta linha de pensamento, as mulheres teriam uma maior predisposição para aceitar horários reduzidos ou flexíveis, bem como trabalhos intermitentes ou ocasionais. Nos últimos anos, assistiu-se a uma propagação dos **horários flexíveis** no setor dos serviços: trabalho aos fins de semana, irregularidade e imprevisibilidade dos horários e prolongamento dos mesmos. Estas práticas resultam do crescimento do emprego em indústrias relacionadas com o lazer e da liberalização dos horários comerciais em vários Estados-Membros.

Atualmente, o **emprego a tempo parcial** (19,2 % do total do emprego da UE em 2010) continua a ser maioritariamente feminino; na UE, em 2010, 31,9 % da população ativa feminina trabalhou a tempo parcial comparativamente aos reduzidos 8,7 % da população masculina. Como tal, 78 % do trabalho a tempo parcial é efetuado por mulheres.

Além disso, o **emprego temporário** tornou-se uma prática habitual na Europa. Em 2010, 14,5 % da população ativa feminina tinha um contrato de termo certo, percentagem ligeiramente superior aos 13 % registados na população masculina.

Disparidades salariais

Na UE, as mulheres ganham 17,1 % menos do que os homens, embora as disparidades salariais entre homens e mulheres oscilem entre 3,2 % e 30,9 % nos Estados-Membros. Apesar das diversas iniciativas legais orientadas para a prossecução da igualdade salarial, o

fosso mantém-se e os progressos são extremamente lentos. As disparidades salariais são, em parte, explicadas pelo facto de as mulheres não desempenharem as mesmas funções que os homens devido à persistência da segregação horizontal ou divisão sexual do trabalho e da segregação vertical relacionada com o chamado «teto de vidro», bem como à maior incidência de empregos a tempo parcial. A vasta maioria dos salários baixos e a quase totalidade dos salários muito baixos correspondem a empregos a tempo parcial, sendo que cerca de 80 % desses assalariados pobres são mulheres. Outro fator determinante é a atribuição de categorias diferentes a um mesmo trabalho. Por exemplo, nos serviços de limpeza, os homens são contratados ao abrigo de uma categoria superior como «técnicos de manutenção», ao passo que as mulheres inscrevem-se numa categoria inferior como «auxiliar de limpeza» ou análoga. Por todas estas razões, no quadro da legislação laboral, passou-se a defender salários iguais por trabalhos de igual valor, em vez de salários iguais pelo mesmo trabalho.

«Teto de vidro»: segregação vertical

Apesar de 60 % dos licenciados universitários serem mulheres, a representação feminina em cargos de decisão na esfera económica, sobretudo nos mais altos, é desproporcionadamente baixa: apenas um em cada sete membros dos conselhos de administração das empresas europeias mais importantes é mulher (13,7 %). Isto reflete uma ligeira melhoria relativamente aos 11,8 % de 2010. Porém, a este ritmo, seriam necessários mais de 40 anos para alcançar um equilíbrio significativo entre homens e mulheres. Além disso, o número de mulheres que presidem aos conselhos de administração das grandes empresas registou um retrocesso, diminuindo de 3,4 % em janeiro de 2010 para 3,2 % em 2012. Em março de 2011, a Comissão instou empresas cotadas em bolsa a subscreverem um compromisso voluntário relativo ao aumento do número de mulheres nos conselhos de administração para 30 % em 2015, e 40 % em 2020. Contudo, depois de um ano, apenas 24 empresas o fizeram. Por essa razão, a Comissão lançou uma consulta cujo objetivo consiste em analisar quais as medidas que deveriam ser adotadas no sentido de corrigir esta situação. Até ao momento, os países que instituíram cotas de género obrigatórias foram aqueles que apresentaram os melhores resultados. Seguindo os padrões da segregação horizontal, as mulheres em cargos de decisão no setor dos serviços concentram-se em determinados domínios como a distribuição a retalho ou a hotelaria, embora progridam na carreira em setores considerados menos tradicionais, tais como os seguros ou a banca. Na maioria dos casos, as mulheres são gestoras de empresas de menor dimensão ou de empresas sem trabalhadores. No tocante a organizações de grande dimensão, as mulheres só alcançam posições de topo nos departamentos menos relevantes da empresa, designadamente os recursos humanos e as tarefas administrativas.

Economia informal e crise

O peso da **economia informal** no emprego feminino no setor dos serviços é maior do que no emprego masculino, pois os setores onde as mulheres se inserem tradicionalmente, tais como o serviço doméstico ou a prestação de cuidados, caracterizam-se por uma maior desregulamentação. Além disso, a persistência de regimes especiais com efeitos discriminatórios sobre as mulheres contribui igualmente para agravar esta situação. Em função da crise, registou-se também um aumento da economia informal, embora seja muito difícil avaliá-la dada a inexistência de dados fiáveis sobre a sua incidência e peso.

No relatório intitulado «Igualdade entre mulheres e homens 2010», a Comissão Europeia salienta que, apesar dos progressos alcançados, subsistem desigualdades no âmbito do emprego, manifestando a sua preocupação com o facto de a crise económica contribuir para o

agravamento da situação através da redução ou eliminação das medidas de igualdade entre os géneros. Assinala ainda que o emprego masculino tende a evidenciar uma recuperação mais célere comparativamente ao emprego feminino, o que aumenta o risco de as mulheres não conseguirem encontrar outro emprego.

Conciliação da vida profissional com a vida familiar

É muito importante insistir na necessidade de contar com políticas adequadas em matéria de conciliação entre a vida familiar e profissional, e, em particular, com uma oferta suficiente e a preços comportáveis de serviços de acolhimento de crianças e dependentes (idosos, portadores de deficiências), que sejam compatíveis com os horários flexíveis que predominam no setor dos serviços.

Imigrantes

Cada vez mais mulheres contribuem para a intensificação dos fluxos migratórios não só por motivos de reagrupamento familiar mas também por vontade própria. Os imigrantes veem-se obrigados a aceitar trabalhos de estatuto social inferior e mal remunerados, sendo que a vasta maioria das mulheres imigrantes desempenha tarefas no serviço doméstico ou na prestação de cuidados, independentemente do seu nível de estudos e da sua experiência profissional. Além dos problemas de autoestima e insatisfação que esta situação pode acarretar, implica, em muitos casos, graves prejuízos a nível económico e social, pois as mulheres são obrigadas a aceitar estes trabalhos sem a salvaguarda de um contrato de trabalho, não beneficiando de qualquer tipo de direito social. É de notar também que, muito frequentemente, os serviços de prestação de cuidados pessoais encobrem, na realidade, serviços de índole sexual exercidos sob coação e controlados por redes de tráfico de seres humanos, o que assume uma gravidade ainda maior.

Sobrequalificação frequente das mulheres

O aumento do nível de estudos das mulheres não é acompanhado de uma ascensão na hierarquia laboral nem da melhoria das suas condições de emprego, sendo, por isso, legítimo considerar que existe uma sobrequalificação da população feminina, fenómeno que se manifesta particularmente entre as trabalhadoras imigrantes. Verifica-se ainda que a percentagem de homens empregados é superior à de mulheres relativamente a todos os níveis de formação.

Fosso digital de género

Entende-se por «fosso digital de género» a existência de desigualdades entre homens e mulheres em termos de utilização das novas tecnologias e da Internet. Não obstante o aumento do número de mulheres com conhecimentos básicos a nível da utilização de computadores e navegação na Internet, o fosso digital em matéria de competências continua a ser significativo, restringindo as possibilidades de as mulheres procurarem e desempenharem trabalhos qualificados. Em todas as faixas etárias, a percentagem de mulheres com níveis elevados de competências informáticas e de navegação é inferior à dos homens, incluindo entre as mais jovens. Do mesmo modo, a percentagem de mulheres que exercem cargos no campo da informática é muito reduzida, registando um crescimento muito mais lento comparativamente aos homens.

Violência exercida contra as mulheres

Finalmente, há que fazer referência ao combate contra todos os tipos de violência de género,

causa principal da violação dos direitos humanos no mundo, que afeta todos os estratos sociais, culturais e económicos, assim como todas as faixas etárias. No setor dos serviços, causam particular preocupação o assédio e o abuso sexual no trabalho, além do tráfico de seres humanos em cujas redes caem muitas imigrantes, que, pensando emigrar para realizar um trabalho remunerado, acabam por ser, na realidade, vítimas de exploração sexual.

22.6.2012

PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

dirigido à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

sobre as condições de trabalho das mulheres no setor dos serviços
((2012/2046(INI))

Relatora de parecer: Iliana Malinova Iotova

SUGESTÕES

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

- A. Considerando que o setor dos serviços representa mais de 70 % da atividade económica na União Europeia e uma percentagem similar e crescente do emprego total;
- B. Considerando que, atualmente, nove em cada dez empregos são criados no setor dos serviços, e que os estudos indicam que uma melhoria do mercado único dos serviços pode ajudar a desbloquear um considerável potencial de emprego - empregos de que a UE precisa urgentemente nesta época de crise;
- C. Considerando que a taxa de emprego das mulheres é de 62,1 % em comparação com 75,1 % no caso dos homens, o que significa que o principal objetivo da Estratégia Europa 2020 de atingir uma taxa de emprego de 75 % em 2020 apenas pode ser atingido se as mulheres tiverem acesso ao mercado de trabalho;
- D. Considerando que as políticas que permitem um melhor equilíbrio do trabalho e da vida pessoal contribuirão para libertar um importante potencial de emprego para as mulheres, facilitarão uma melhor adequação das mulheres em relação aos empregos disponíveis e potenciarão, assim, o crescimento económico, o emprego e a inovação; considerando, além disso, que as mulheres empregadas no setor dos serviços trabalham basicamente em áreas como as da venda a retalho e da hotelaria, mas ainda não ocupam lugares de maior responsabilidade;
- E. Considerando que os contratos de trabalho flexíveis - como os contratos de horário flexível, os contratos a tempo parcial e os contratos de curta duração - podem ajudar as

mulheres e os homens prestadores de cuidados, se estes tiverem capacidade para escolher, a combinar trabalho e cuidados, especialmente atendendo a que o setor dos serviços apresenta muitas oportunidades para tais opções flexíveis;

1. Insta a Comissão e os Estados-Membros a tomarem medidas concretas no sentido de aprofundar o mercado dos serviços, a fim de desenvolver o seu potencial significativo em termos de emprego e de fazer com que os trabalhadores e as trabalhadoras possam tirar partido das condições de trabalho flexíveis que são específicas a muitas profissões neste setor, permitindo-lhes assim conciliar o trabalho com a vida familiar; salienta a importância de assegurar condições de trabalho decentes no que diz respeito, entre outros aspetos, às normas de saúde e segurança, à acessibilidade, às perspetivas de carreira, à formação contínua, à segurança social duradoura e à aprendizagem ao longo da vida;
2. Insta os Estados-Membros a protegerem efetivamente a maternidade e a paternidade, combatendo o despedimento ilegal de grávidas, puérperas e lactantes;
3. Exorta os Estados-Membros a adotarem políticas de integração dos trabalhadores mais vulneráveis no mercado de trabalho, em particular dos trabalhadores pouco qualificados, desempregados, jovens ou idosos, pessoas com deficiências físicas e perturbações mentais e pertencentes a minorias étnicas, como trabalhadores migrantes e de etnia cigana, através de programas de aconselhamento profissional, formação e aprendizagem especialmente adaptados e concebidos;
4. Insta a Comissão e os Estados-Membros a elaborarem, no respeito pelo princípio da subsidiariedade e em consulta com os parceiros sociais, estratégias no sentido do estabelecimento de normas mínimas no setor dos serviços, designadamente contratos com caráter regular e negociações coletivas, e a procurarem abordar as consequências negativas da segregação horizontal e vertical; sublinha, por conseguinte, a importância de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos no mesmo local de trabalho, consagrado no artigo 157.º do Tratado de Lisboa; recorda a sua Resolução de 24 de maio de 2012 e reitera o pedido formulado na mesma de que a Diretiva 2006/54/CE seja revista, o mais tardar até 15 de fevereiro de 2013;
5. Solicita aos Estados-Membros que ponderem a introdução de um regime especial para o setor dos serviços domésticos e à pessoa, a fim de regularizar o trabalho não declarado, um fenómeno que se tem generalizado e que afeta em particular as mulheres, assegurando, deste modo, condições de trabalho decentes; convida os Estados-Membros a comunicarem os seus esforços para combater o trabalho não declarado nos seus programas nacionais de reforma apresentados no âmbito da Estratégia Europa 2020;
6. Assinala que, segundo o quinto inquérito europeu sobre as condições de trabalho, publicado em abril de 2012, 18% dos trabalhadores afirmam não conseguir um bom equilíbrio entre trabalho e vida privada, e, em toda a UE, 19% das mulheres e 7% dos homens têm um trabalho a tempo parcial reduzido (menos de 20 horas semanais), apenas 3% dos homens com idades compreendidas entre os 35 e os 49 anos têm um trabalho a tempo parcial reduzido, em comparação com 18% das mulheres na mesma faixa etária; observa igualmente que a maior parte dos trabalhos a tempo parcial se encontra em determinados setores: mais de 38 % dos trabalhadores a tempo parcial - tanto de horário

reduzido e como de horário médio - (entre 20 e 34 horas semanais) encontram-se nos setores da educação, da saúde e dos serviços sociais, noutros serviços e nos setores retalhista e grossista; insta, por conseguinte, os Estados-Membros a adotarem políticas adequadas que permitam a conciliação do trabalho e da vida privada, abrangendo também o trabalho a tempo parcial, com vista a incentivar ambos os progenitores a participarem ativamente nas medidas de conciliação e, deste modo, corrigir o desequilíbrio de género a este respeito;

7. Congratula-se com o documento de trabalho da Análise Anual do Crescimento intitulado «Explorar o potencial de emprego do setor dos serviços pessoais e domésticos» e insta os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas a aceitarem de forma ativa o convite da Comissão para a realização de um debate sobre esta questão;
8. Salaria que, uma vez que muitas mulheres continuam a optar pela formação no setor dos serviços e por nele adquirirem experiência comercial e conhecimentos empresariais, existe uma ampla margem para o empreendedorismo feminino; congratula-se, neste contexto, com a proposta de prossecução do microfinanciamento enquanto eixo próprio no quadro do Programa para a Mudança e a Inovação Social e destaca a importância do microfinanciamento enquanto instrumento para apoiar as empreendedoras e as pessoas que se encontram numa posição vulnerável no mercado de trabalho no setor dos serviços; congratula-se com a comunicação da Comissão sobre uma iniciativa em favor do empreendedorismo social, uma vez que o trabalho na economia social é sobretudo levado a efeito por mulheres;
9. Insta a Comissão e os Estados-Membros a salvaguardarem os direitos sociais e laborais do elevado número de trabalhadores móveis no setor dos serviços e a lutarem contra qualquer tipo de exploração e risco de exclusão social, assegurando simultaneamente que as informações sobre os direitos dos trabalhadores sejam facilmente acessíveis; salienta que a mobilidade deve ser voluntária;
10. Incentiva os Estados-Membros a ratificarem imediatamente a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho relativa aos trabalhadores domésticos, adotada em 2011 por esta organização tripartida com o objetivo de assegurar condições de trabalho condignas para os trabalhadores domésticos e os mesmos direitos laborais fundamentais de que usufruem os restantes trabalhadores;
11. Realça a necessidade de que todos os trabalhadores no setor dos serviços, em particular os pertencentes aos grupos mais vulneráveis, tenham acesso a programas permanentes de melhoria das qualificações e a aprendizagem ao longo da vida, a fim de melhorar as suas oportunidades futuras no mercado de trabalho e diminuir o desfasamento entre competências e tarefas profissionais em constante evolução;
12. Salaria os baixos níveis de participação das mulheres em ações de formação profissional no setor dos serviços, no contexto das estratégias de aprendizagem ao longo da vida, e exorta os Estados-Membros a empreenderem medidas nesta matéria;
13. Salaria a necessidade de melhorar as competências dos trabalhadores mais idosos e dos pais que tencionem voltar a ingressar no mercado de trabalho após terem tomado conta de crianças e de familiares dependentes;

14. Realça que, em vários Estados-Membros, os cortes orçamentais poderão afetar fortemente as trabalhadoras e insta a Comissão a recolher dados sobre o impacto das medidas de austeridade na situação das mulheres no mercado de trabalho, com especial atenção para o setor dos serviços;
15. Destaca os desafios enfrentados pelos trabalhadores no setor dos serviços, sobretudo pelas mulheres, para conciliar o trabalho com a vida familiar; solicita, por conseguinte, serviços de cuidados de crianças que sejam acessíveis, horários de trabalho compatíveis para assegurar um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e a promoção da igualdade de género, que constituem pré-requisitos para aumentar a participação de homens e mulheres na força de trabalho;
16. Sublinha a necessidade de lutar contra as desigualdades de género ainda presentes no mercado de trabalho, através da adoção de políticas ativas suscetíveis de reduzir as desvantagens reais que as mulheres enfrentam;
17. Solicita um diálogo social forte e a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores na definição das prioridades da UE no domínio do setor dos serviços em matéria de proteção dos direitos sociais e do emprego, subsídios de desemprego e direitos dos representantes.

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	21.6.2012
Resultado da votação final	+ : 33 - : 2 0 : 2
Deputados presentes no momento da votação final	Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Thomas Händel, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck e Traian Ungureanu.
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Georges Bach, Edite Estrela, Iliana Malinova Iotova, Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopoulou, Evelyn Regner e Csaba Sógor.

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	10.7.2012
Resultado da votação final	+ : 27 - : 3 0 : 0
Deputados presentes no momento da votação final	Edit Bauer, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Silvana Koch-Mehrin, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raúl Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Marina Yannakoudakis, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Kläß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopoulou