



**UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES**

**Nº10 | OUTUBRO | 2019**

**DOCUMENTOS  
INTERNACIONAIS RELEVANTES**

Cofinanciado por:



### **Avaliação do apoio do Fundo Social Europeu ao emprego e à mobilidade**

[https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3876443/public-consultation\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3876443/public-consultation_en)

**Objetivo:** Esta avaliação tem por objetivo averiguar o nível de eficácia, eficiência, relevância e valor acrescentado para a UE das ações financiadas pelo Fundo Social Europeu durante o período de 2014-2018. Pretende também analisar o grau de complementaridade e coerência com outras iniciativas em áreas como a criação de emprego, mobilidade, reforma do mercado de trabalho e igualdade de oportunidades durante o período em causa.

**Prazo:** 14-10-2019 a 06-01-2020

### **O Plano Juncker teve um impacto significativo sobre o emprego e o crescimento na UE**

Os investimentos do Grupo do Banco Europeu de Investimento (BEI) apoiados pelo Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE) integrado no Plano Juncker aumentaram o produto interno bruto (PIB) da UE em 0,9 % e criaram 1,1 milhões de postos de trabalho, em comparação com o cenário de base. Até 2022, prevê-se que o Plano Juncker aumente o PIB da UE em 1,8 % e crie 1,7 milhões de postos de trabalho. São esses os dados mais recentes do Centro Comum de Investigação (JRC) e do Departamento de Economia do Grupo BEI, com base nos acordos de financiamento aprovados até ao final de junho de 2019.

- [Ler artigo completo](#)

### **Mulheres em cargos de direção: Comissão Juncker excede o seu objetivo de 40%**

A Comissão Europeia excedeu o objetivo fixado pelo Presidente Jean-Claude Juncker em 2014, que consistia em conseguir que, até ao final do seu mandato, 40 % dos cargos de direção intermédia e superior na Comissão fossem ocupados por mulheres. De acordo com os dados mais recentes, a percentagem de mulheres em cargos de direção, a todos os

níveis, é atualmente de 41 %, quando era apenas de 30 % no início do mandato, o que representa um aumento de 37 %. O número é ainda mais expressivo a nível dos cargos de direção intermédia (os mais numerosos na Comissão), os de chefe de unidade. Atualmente, 42 % desses postos são ocupados por mulheres, contra 31 % quando a Comissão Juncker tomou posse. Estes resultados colocam a Comissão entre as administrações públicas de todo o mundo com a maior percentagem de mulheres em cargos de liderança.

- [Ler artigo completo](#)

### **Autoridade Europeia do Trabalho inicia funções**

A Autoridade Europeia do Trabalho iniciou, no passado dia 16 de outubro, as suas atividades com uma cerimónia inaugural e a primeira reunião do seu Conselho de Administração. O lançamento tem lugar dois anos após o Presidente da Comissão Europeia, Jean-Claude **Juncker**, ter anunciado a sua ideia no seu discurso sobre o Estado da União de 2017 perante o Parlamento Europeu.

Os objetivos da Autoridade Europeia do Trabalho são os seguintes:

- facilitar o acesso à informação e disponibilizar serviços aos cidadãos e às empresas em matéria dos seus direitos e obrigações;
- facilitar a cooperação entre os Estados-Membros na aplicação do direito da União, no âmbito do seu mandato, nomeadamente facilitando a realização de inspeções concertadas e conjuntas e combatendo o trabalho ilegal;
- mediar e facilitar soluções em caso de litígios transfronteiras.

As atividades da Autoridade Europeia do Trabalho dirão respeito às regras em matéria de mobilidade laboral, nomeadamente: livre circulação e destacamento de trabalhadores, coordenação da segurança social e legislação específica no setor dos transportes rodoviários.

A Autoridade iniciou as suas atividades em Bruxelas e irá progressivamente aumentar os recursos financeiros e humanos até atingir um orçamento anual de 50 milhões de euros e 140 efetivos, em 2024. Em 13 de junho, os Estados-Membros concordaram que Bratislava deveria acolher a nova Autoridade.

- [Ler artigo completo](#)

## **A Agenda Europeia da Migração, quatro anos depois: os progressos notáveis precisam de consolidação face à situação volátil**

Na antecipação do Conselho Europeu de outubro, a Comissão apresentou o seu relatório sobre os progressos realizados no âmbito da Agenda Europeia da Migração desde 2015, com ênfase nos passos dados pela UE desde o último relatório de progresso de março de 2019. A Comissão identificou igualmente as áreas em que os trabalhos devem prosseguir para dar resposta aos desafios migratórios atuais e futuros.

Quando a crise migratória eclodiu em 2015, a UE tomou medidas rápidas e determinadas para fazer face a estes desafios excecionais através de soluções europeias comuns. Ao longo dos últimos quatro anos, foram lançadas as bases de uma política coletiva de migração da UE robusta e estão agora em vigor novos instrumentos e procedimentos para uma coordenação e cooperação eficazes. A UE está mais bem preparada do que nunca para prestar apoio operacional e financeiro aos Estados-Membros sob pressão, gerir as fronteiras externas e trabalhar em parceria com países fora da UE. No entanto, são necessários mais esforços para completar este trabalho e tornar a política de migração da UE verdadeiramente virada para o futuro, eficaz e resiliente.

- [Ler artigo completo](#)

## **Mulheres em cargos de direção: Comissão Juncker excede o seu objetivo de 40%**

A Comissão Europeia excedeu o objetivo fixado pelo Presidente **Jean-Claude Juncker** em 2014, que consistia em conseguir que, até ao final do seu mandato, 40 % dos cargos de direção intermédia e superior na Comissão fossem ocupados por mulheres. De acordo com os dados mais recentes, a percentagem de mulheres em cargos de direção, a todos os níveis, é atualmente de 41 %, quando era apenas de 30 % no início do mandato, o que representa um aumento de 37 %. O número é ainda mais expressivo a nível dos cargos de direção intermédia (os mais numerosos na Comissão), os de chefe de unidade. Atualmente, 42 % desses postos são ocupados por mulheres, contra 31 % quando a Comissão Juncker tomou posse. Estes resultados colocam a Comissão entre as administrações públicas de todo o mundo com a maior percentagem de mulheres em cargos de liderança.

Os progressos mais notáveis foram alcançados no topo da organização, onde as mulheres Diretores-Gerais representam agora 38 % do total, contra 14 % no início do mandato, o que representa um aumento de 170 %. A nível dos cargos de diretor-geral adjunto, as mulheres detêm atualmente 40 % dos lugares, contra 8 % em novembro de 2014, o que representa um aumento de 400 %.

- [Ler artigo completo](#)

### **O Plano Juncker teve um impacto significativo sobre o emprego e o crescimento na UE**

O Plano de Investimento para a Europa, conhecido como Plano Juncker, desempenhou um papel fundamental na promoção do emprego e do crescimento na UE. Os investimentos do Grupo do Banco Europeu de Investimento (BEI) apoiados pelo Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos (FEIE) integrado no Plano Juncker aumentaram o produto interno bruto (PIB) da UE em 0,9 % e criaram 1,1 milhões de postos de trabalho, em comparação com o cenário de base. Até 2022, prevê-se que o Plano Juncker aumente o PIB da UE em 1,8 % e crie 1,7 milhões de postos de trabalho. São esses os dados mais recentes do Centro Comum de Investigação (JRC) e do Departamento de Economia do Grupo BEI, com base nos acordos de financiamento aprovados até ao final de junho de 2019.

- [Ler artigo completo](#)

### **OIT publica relatório sobre a promoção do trabalho digno**

Intitulado “What Works: Promoting Pathways to Decent Work”, este relatório foi elaborado a partir de um anterior projeto de investigação e da particular conclusão de que, embora as políticas ativas de emprego sejam capazes de melhorar as perspetivas dos trabalhadores relativamente ao mercado de trabalho, o sucesso das mesmas depende da sua acessibilidade. Em muitos casos, uma peça crítica em falta é o apoio adequado ao rendimento, considerado um pré-requisito para a plena participação dos trabalhadores em programas de activação.

- [Relatório](#)

## **Dia da igualdade salarial: Declaração conjunta do Primeiro Vice-Presidente Frans Timmermans e das Comissárias Marianne Thyssen e Věra Jourová**

Atualmente, as mulheres na União Europeia ainda ganham, em média, 16 % menos do que os homens, o que representa uma ligeira melhoria em relação aos 16,2 % do ano passado. Este ano o Dia Europeu da Igualdade Salarial é o dia 4 de novembro. Assinala o dia em que, simbolicamente, as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho em comparação com os seus colegas masculinos.

Antes deste dia simbólico, o Primeiro Vice-Presidente, Frans Timmermans, a Comissária responsável pelo Emprego, Assuntos Sociais, Competências e Mobilidade Laboral, Marianne Thyssen, e a Comissária responsável pela Justiça, Consumidores e Igualdade de Género, Věra Jourová, declararam:

*«Foi há 60 anos que o princípio da igualdade salarial foi inscrito nos Tratados europeus, mas no entanto as mulheres em toda a Europa continuam sem ver essa legislação refletida na realidade da sua vida quotidiana. As mulheres europeias continuam a trabalhar gratuitamente durante dois meses em comparação com os seus colegas masculinos, e os progressos nesse domínio são demasiado lentos.*

*Embora nos últimos cinco anos tenhamos dado alguns passos na direção certa, é necessário fazer mais e mais rapidamente. Os nossos cidadãos esperam mais de nós.*

*Nove em cada dez europeus – mulheres e homens – consideram inaceitável que as mulheres tenham um salário inferior ao dos homens para o mesmo cargo.*

*Saber é poder. É por esse motivo que, quanto mais melhorarmos a transparência no que toca às causas subjacentes às disparidades salariais, mais facilmente poderemos dar resposta a essa questão. A transparência salarial é importante para podermos detetar casos de discriminação salarial, e os trabalhadores e os clientes podem tirar as suas próprias conclusões e agir. Com efeito, 64 % dos europeus declararam-se favoráveis à publicação dos salários médios por tipo de posto e por sexo na sua empresa.*

*A transparência salarial, associada a outras soluções, como uma repartição equitativa das responsabilidades familiares entre mulheres e homens - que passou a ser possível graças à nova diretiva da UE sobre a licença parental e dos cuidadores - permitir-nos-á combater as causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres.*

*Por conseguinte, congratulamo-nos com o anúncio da Presidente eleita Ursula von der Leyen de apresentar medidas que introduzam uma transparência salarial vinculativa nos primeiros 100 dias do novo mandato.*

*Temos de continuar a lutar contra as disparidades salariais entre homens e mulheres, para termos uma mão-de-obra mais eficaz e uma sociedade mais justa.»*

- **Mais informações:**

- Página Web sobre [as disparidades salariais entre homens e mulheres](#), incluindo:
  - Ficha informativa sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres
  - Ficha informativa sobre transparência salarial
  - Relatório: Casos nacionais e boas práticas em matéria de igualdade salarial
  - Guia da jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu sobre igualdade salarial
- [Último Eurobarómetro sobre a igualdade entre homens e mulheres](#)

### **7 de Outubro: Dia Mundial do Trabalho Digno – Investir na prestação de cuidados**

A prestação de cuidados – a crianças e idosos em particular – é um dos setores de mais rápida expansão na Europa. Estima-se que trabalhem nesta área cerca de 8 milhões de pessoas (aproximadamente 5% de toda a força laboral), das quais 88,2% são mulheres. São pessoas que desempenham um papel crucial, essencial ao bem-estar das crianças e dos idosos, bem como das respetivas famílias, permitindo-lhes trabalhar e ganhar a vida ao libertá-las das tarefas de cuidador. No entanto, a prestação de cuidados continua a ser subvalorizada e mal remunerada, além de caracterizada por uma escassez de pessoal, fruto de más condições de trabalho.

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES/ETUC) assinalou a data com um [comunicado](#) destinado a alertar para a dura realidade desta área profissional.

## **OIT publica relatório sobre os contributos das pequenas, médias e microempresas e dos trabalhadores por conta própria para o emprego**

Qual a relevância das pequenas, médias e microempresas para o futuro do trabalho? E os trabalhadores por conta própria?

Até recentemente, havia muito poucas evidências empíricas que permitissem responder a estas questões. Muitos estudos anteriores não abordavam a economia informal, que é em muitos países o principal contribuinte para o emprego. Tem também havido um reconhecimento crescente do papel dos trabalhadores por conta própria e das microempresas enquanto impulsionadores do emprego.

Graças a uma nova base de dados da OIT construída a partir de dados obtidos através de inquéritos diversos realizados em 99 países entre 2009 e 2018, temos agora um quadro mais definido. O contributo das empresas de menor dimensão para o emprego global é notável, mas persistem ainda desafios consideráveis como a disseminação do emprego informal (sobretudo em países em desenvolvimento), diferenças de género e questões relacionadas com a produtividade e a qualidade do trabalho em empresas mais pequenas. Compreender o contributo das empresas de menor dimensão e dos trabalhadores por conta própria é, por conseguinte, fundamental para fazer avançar a Agenda da OIT para o Trabalho Digno e a Agenda de 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

- [Relatório](#)

## **Sindicatos remetem primeiros casos de exploração para a nova Autoridade Europeia do Trabalho**

O caso de um trabalhador da construção civil que aguarda há três anos pelo pagamento de salários em atraso no valor de mais de 8.000€ é apenas um de nove casos de exploração de trabalhadores destacados que a Confederação Europeia de Sindicatos (CES/ETUC) irá remeter para a nova Autoridade Europeia do Trabalho, para apreciação. Inaugurada no passado dia 16 de Outubro, a Autoridade Europeia do Trabalho ajudará os estados membros a reforçar as regras comunitárias de emprego, incluindo aquelas segundo as quais um trabalhador destacado temporariamente para outro país da UE deve usufruir de salário e condições idênticas às dos trabalhadores locais.

Os nove casos citados dizem respeito a situações de diferenciação salarial, não-pagamento de subsídios de férias e de doença, não-pagamento de contribuições para a segurança social e falso destacamento, e abrangem trabalhadores destacados da Polónia, República Checa, Bulgária, Eslováquia e Eslovénia para trabalho na Alemanha, Áustria e Dinamarca.

- [Ler artigo completo](#)

### **Novos direitos de parentalidade reconhecidos em sete países**

Os pais de sete países da UE vão passar a beneficiar de novos direitos de parentalidade, caso seja implementada a diretiva de equilíbrio entre vida profissional e familiar. A diretiva, aprovada pelo Conselho Europeu em Junho, prevê que, pela primeira vez na Itália, Croácia e Eslováquia, os pais tenham direito a uma licença de paternidade paga aquando do nascimento de um filho. Na República Checa, Holanda, Roménia e Portugal, a licença de paternidade terá, no mínimo, o dobro da duração atual. Depende, todavia, dos governos nacionais o momento a partir do qual estes direitos serão aplicados, assim como o valor que os pais receberão da licença de paternidade.

- [Ler artigo completo](#)

### **Sindicatos exigem que se multem empresas que recusam transparência salarial entre géneros**

A obrigatoriedade de divulgar evidências de igualdade salarial entre géneros, reforçada por um sistema de coimas, deve constar das “medidas vinculativas de transparência salarial” prometidas por Ursula Von der Leyen para produzir um impacto real.

A Presidente da Comissão Europeia prometeu apresentar medidas de combate à discrepância salarial de 16% entre géneros nos primeiros 100 dias do seu mandato. Aproveitando a deixa, a Confederação Europeia de Sindicatos propôs uma Diretiva de Transparência Salarial Entre Géneros, que deverá incluir:

- a) Auditorias anuais obrigatórias sobre igualdade salarial entre géneros a empregadores com mais de 10 trabalhadores ao seu serviço;
- b) Multas para empresas com mais de 10 trabalhadores que não apresentarem um relatório sobre igualdade salarial;

- c) Direito de os trabalhadores exigirem os dados relativos aos vencimentos dos colegas, bem como informação sobre igualdade salarial nas suas empresas;
  - d) Proibição de cláusulas de sigilo salarial nos contratos e obrigação de os empregadores divulgarem tabelas salariais nas ofertas de emprego;
  - e) Apoio à negociação coletiva enquanto melhor forma de eliminar as discrepâncias salariais entre géneros.
- [Ler artigo completo](#)

### **Eurofound publica relatório anual das condições de trabalho 2018**

A mais recente publicação desta série anual descreve os principais desenvolvimentos nas relações industriais e regulamentos respeitantes às condições de trabalho a níveis comunitário e nacional, nos estados membros da UE e na Noruega em 2018. Compilado com base em dados obtidos a partir da Rede de Correspondentes da Eurofound, o relatório apresenta informação relativa a agentes intervenientes no diálogo social a nível social, bem como organismos para as condições de trabalho. Nele poderemos encontrar um sumário das questões-chave e desenvolvimentos no diálogo social de cada país ao mais alto nível, incluindo a forma como o diálogo social contribui para a criação de políticas nacionais, bem como uma descrição das situações mais conflituosas, salientando litígios coletivos de maior importância a nível nacional. Por último, sumariza também as principais alterações com efeitos sobre a negociação coletiva, a regulamentação do tempo de trabalho, a situação do emprego e a saúde e bem-estar no trabalho.

- [Relatório geral](#)
- [Relatório nacional de Portugal](#)
- [Outros relatórios nacionais](#)

### **Eurofound publica relatório sobre o tempo de trabalho em 2017-2018**

Esta análise bianual traça os mais recentes desenvolvimentos num conjunto de temas relacionados com a duração do trabalho na UE e na Noruega entre 2017 e 2018. Uma das conclusões é a de que a média das horas semanais de trabalho na UE estabelecidas por via da negociação coletiva permanece inalterada desde 2016 – 38 horas. No entanto, registou-se um ligeiro decréscimo nos últimos dois anos nos 15 estados membros que aderiram à UE antes de 2004 (UE15). A jornada semanal de trabalho do setor bancário continua a ser, em média, a mais curta e a do setor retalhista a mais longa. Numa perspetiva anual, e atendendo aos horários de trabalho normais anuais acordados por via da negociação coletiva, poder-se-á dizer que os trabalhadores a tempo inteiro da UE28 trabalharam, em média, 1714 horas em 2018: 1687 horas nos países da UE15 e 1803 horas nos restantes estados membros.

- [Relatório](#)