



UNIÃO EUROPEIA

PARLAMENTO EUROPEU

CONSELHO

**Bruxelas, 20 de junho de 2019
(OR. en)**

**2017/0085 (COD)
LEX 1945**

**PE-CONS 20/1/19
REV 1**

**EMPL 45
SOC 59
GENDER 4
SAN 44
CODEC 256**

**DIRETIVA
DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
RELATIVA À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL
E A VIDA FAMILIAR DOS PROGENITORES E CUIDADORES
E QUE REVOGA A DIRETIVA 2010/18/UE DO CONSELHO**

**DIRETIVA (UE) 2019/... DO PARLAMENTO EUROPEU
E DO CONSELHO**

de 20 de junho de 2019

**relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores
e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea i),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário³,

¹ JO C 129 de 11.4.2018, p. 44.

² JO C 164 de 8.5.2018, p. 62.

³ Posição do Parlamento Europeu, de 4 de abril de 2019 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 13 de junho de 2019.

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 153.º, n.º 1, alínea i), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece que a União deve apoiar e complementar a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
- (2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. O artigo 3.º, n.º 3, segundo parágrafo, do Tratado da União Europeia (TUE) prevê que a UE promova igualdade entre os homens e as mulheres. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Carta) estabelece que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.
- (3) O artigo 33.º da Carta prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- (4) A União ratificou a Convenção das Nações Unidas de 2006 sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esta convenção constitui, assim, parte integrante da ordem jurídica da União e os atos jurídicos da União devem, tanto quanto possível, ser interpretados de forma coerente com a referida convenção. Esta convenção prevê, em especial, no seu artigo 7.º, n.º 1, que as partes tomam todas as medidas necessárias para garantir às crianças com deficiências o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade com as outras crianças.

- (5) Os Estados-Membros ratificaram a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança de 1989. O artigo 18.º, n.º 1, da convenção estabelece que ambos os progenitores têm responsabilidades comuns na educação e no desenvolvimento da criança e que o interesse superior da criança deverá ser a preocupação fundamental dos pais.
- (6) As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres. Essas políticas deverão ter em conta as alterações demográficas, nomeadamente os efeitos do envelhecimento da população.
- (7) À luz dos desafios decorrentes das alterações demográficas, juntamente com a consequente pressão sobre a despesa pública em alguns Estados-Membros, prevê-se que a necessidade de cuidados informais aumente.

- (8) A nível da União, várias diretivas nos domínios da igualdade entre mulheres e homens e das condições de trabalho já abordam algumas das questões que são importantes para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a saber, as Diretivas 2006/54/CE¹ e 2010/41/UE² do Parlamento Europeu e do Conselho, assim como as Diretivas 92/85/CEE³, 97/81/CE⁴, e 2010/18/UE do Conselho⁵.
- (9) Os princípios 2 e 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirmam os princípios da igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tal como proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017.

¹ 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 (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

² Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

³ 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, p. 1).

⁴ 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 — Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

⁵ Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

- (10) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres. Um fator importante que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliar a vida profissional e as obrigações familiares. Quando têm filhos, as mulheres são mais suscetíveis de trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades de prestação de cuidados não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego das mulheres, o que faz com que algumas abandonem por completo o mercado de trabalho.
- (11) O atual regime jurídico da União prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades de prestação de cuidados. A falta de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de mulheres e de homens reforça os estereótipos e as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. As políticas em matéria de igualdade de tratamento deverão ter como objetivo a abordagem da questão dos estereótipos nas profissões e funções, tanto masculinas como femininas, e os parceiros sociais são incentivados a desempenhar o seu papel fundamental de informar os trabalhadores e os empregadores e reforçar a sua sensibilização para o combate à discriminação. Além disso, a utilização pelos pais, dos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como as licenças ou os regimes de trabalho flexíveis, revelou ter um impacto positivo porquanto reduz o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres, ficando estas com mais tempo para uma atividade profissional remunerada.

- (12) Ao aplicarem a presente diretiva, os Estados-Membros deverão ter em conta que a utilização equitativa entre homens e mulheres de licenças relacionadas com a família depende igualmente de outras medidas adequadas, como a prestação, em moldes acessíveis e comportáveis, de serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados, que são essenciais para permitir aos progenitores, e outras pessoas que têm responsabilidades de prestação de cuidados, entrar, permanecer ou regressar ao mercado de trabalho. A supressão de desincentivos económicos pode também facilitar as segundas fontes de rendimento familiar, na maioria das vezes mulheres, a participar plenamente no mercado de trabalho.
- (13) A fim de avaliar o impacto da presente diretiva, a Comissão e os Estados-Membros deverão continuar a cooperar entre si para desenvolver estatísticas comparáveis, repartidas por sexo.
- (14) Nos termos do artigo 154.º do TFUE, a Comissão procedeu a uma consulta, em duas etapas, dos parceiros sociais sobre as dificuldades relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Os parceiros sociais não chegaram a acordo para encetar negociações sobre estas questões, nomeadamente sobre a licença parental. No entanto, é importante tomar medidas neste domínio, modernizando e adaptando o atual regime jurídico, tendo em conta os resultados dessas consultas, bem como da consulta pública realizada com o intuito de auscultar as opiniões das partes interessadas e dos cidadãos.

- (15) A Diretiva 2010/18/UE regula a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos em vigor e a introdução de novos direitos. A Diretiva 2010/18/UE deverá ser revogada e substituída pela presente diretiva.
- (16) A presente diretiva estabelece os requisitos mínimos da licença de paternidade, da licença parental e da licença de cuidador, assim como dos regimes de trabalho flexíveis para trabalhadores que são progenitores, ou cuidadores. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.
- (17) A presente diretiva aplica-se a todos os trabalhadores que têm contratos de trabalho ou outras relações de trabalho, inclusive os contratos de trabalho ou as relações de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, dos trabalhadores contratados a termo certo ou das pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, tal como anteriormente previsto na Diretiva 2010/18/UE. Tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) relativamente aos critérios para determinar o estatuto de trabalhador, cabe aos Estados-Membros definir os contratos de trabalho e as relações de trabalho.

- (18) É da competência dos Estados-Membros a definição do estado civil e da situação familiar, bem como a determinação de quem deve ser considerado um progenitor, uma mãe e um pai.
- (19) A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens e de permitir a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida, deverá ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais ou, desde que seja reconhecido pela legislação nacional, para segundos progenitores equivalentes. Essa licença de paternidade deverá ser gozada na altura do nascimento da criança e deverá estar claramente associada ao nascimento para efeitos de prestação de cuidados. Os Estados-Membros podem também conceder a licença de paternidade em caso de nascimento de nados-mortos. Cabe aos Estados-Membros determinar se deverão autorizar que parte da licença de paternidade seja gozada antes do nascimento da criança ou determinar que o seja na totalidade após o nascimento, assim como o prazo dentro do qual a licença de paternidade deverá ser gozada, e se e em que condições autorizar que a licença de paternidade seja gozada a tempo parcial, em períodos de licença e de trabalho alternados, por exemplo durante um certo número de dias de licença consecutivos, com períodos de trabalho ou através de outras formas flexíveis. Os Estados-Membros deverão poder especificar se a licença de paternidade é expressa em dias úteis, em semanas ou noutras unidades de tempo, tendo em conta que dez dias úteis correspondem a duas semanas de calendário. A fim de ter em conta as diferenças entre os Estados-Membros, o direito à licença de paternidade deverá ser concedido independentemente do estado civil ou da situação familiar, conforme definidas pelo direito nacional.

- (20) Como a maioria dos pais não fazem uso do seu direito à licença parental ou transferem uma parte considerável do seu direito para as mães, a fim de incentivar os pais a gozar uma licença parental, a presente diretiva, embora mantendo o direito de cada progenitor ao mínimo de quatro meses de licença parental atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, alarga de um para dois meses, no mínimo, o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro. O objetivo de garantir que cada progenitor possa usufruir de, pelo menos, dois meses de licença parental em regime de exclusividade, sem possibilidade de transferência para o outro, é incentivar os pais a gozarem do seu direito a essa licença. Além disso, tal promove e facilita a reintegração das mães no mercado de trabalho após terem beneficiado de um período de licença de maternidade e de licença parental.
- (21) Ao abrigo da presente diretiva, é garantido um período mínimo de quatro meses de licença parental aos trabalhadores que são progenitores. Os Estados-Membros são incentivados a conceder o direito à licença parental, a todos os trabalhadores que exerçam responsabilidades parentais, nos termos dos ordenamentos jurídicos nacionais.

- (22) Os Estados-Membros deverão poder fixar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, na apresentação do pedido de licença parental e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deverá ser tido em conta para efeitos de cálculo de tal período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se autorizam ou não ao empregador adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias, sob condição de os empregadores fundamentarem, por escrito, a decisão de adiamento.
- (23) Dado que a flexibilidade aumenta a probabilidade de ambos os progenitores, em especial o pai, exercerem o seu direito à licença parental, os trabalhadores deverão poder solicitar que a licença parental seja gozada a tempo inteiro ou a tempo parcial, com períodos alternados, por exemplo durante um certo número de semanas de licença consecutivos, com períodos de trabalho, ou através de outras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em modalidades que não a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão avaliar se as condições de acesso e as modalidades da licença parental deverão ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.
- (24) O período durante o qual os trabalhadores deverão poder exercer o direito à licença parental deverá depender da idade da criança. Essa idade deverá ser determinada de forma a permitir a ambos os progenitores exercerem efetivamente o seu pleno direito à licença parental nos termos da presente diretiva.

- (25) Para facilitar o regresso ao trabalho após um período de licença parental, os trabalhadores e os empregadores devem ser incentivados a manter contactos voluntários durante o período de licença e a programar eventuais medidas para facilitar a reintegração no local de trabalho. Tais contactos e disposições devem ser acordadas entre as partes em questão, tendo em conta a legislação, as convenções coletivas ou as práticas nacionais. Os trabalhadores deverão ser informados dos procedimentos de promoção e de vagas internas e deverão poder participar nos mesmos e candidatar-se a tais lugares.
- (26) Os estudos demonstram que os Estados-Membros que concedem aos pais uma parte significativa da licença parental e que pagam ao trabalhador uma licença ou um subsídio durante esse período, com uma taxa de substituição relativamente elevada, constataam uma taxa de utilização mais elevada por parte dos pais e uma tendência positiva na taxa de emprego das mães. Por conseguinte, é adequado autorizar que esses sistemas continuem, desde que cumpram determinados critérios mínimos, em vez de prever o pagamento ou o subsídio durante a licença de paternidade, tal como previsto na presente diretiva.

- (27) Com o objetivo de proporcionar a mulheres e homens com responsabilidades de prestação de cuidados mais oportunidades de continuar a fazer parte da força de trabalho, cada trabalhador deverá ter direito a uma licença de cuidador de cinco dias úteis por ano. Os Estados-Membros deverão ter a faculdade de estabelecer que essa licença possa ser gozada em períodos de um ou mais dias úteis, por caso. A fim de ter em conta as diferenças entre os sistemas nacionais, os Estados-Membros deverão poder atribuir a licença de cuidador com base num período de referência que não de um ano, por referência à pessoa que necessita de cuidados ou de apoio, ou caso a caso. Prevê-se um aumento contínuo das necessidades de cuidados, devido ao envelhecimento da população e, consequentemente, ao aumento concomitante da prevalência de limitações relacionadas com a idade. O aumento das necessidades de cuidados deverá ser tido em conta pelos Estados-Membros na elaboração das suas políticas de prestação de cuidados, incluindo no que diz respeito à licença de cuidador. Os Estados-Membros são incentivados a disponibilizar o direito à licença de cuidador para outros familiares, tais como avós e irmãos. Os Estados-Membros podem exigir uma certificação médica prévia que justifique o recurso a cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves.
- (28) Para além do direito à licença de cuidador previsto na presente diretiva, todos os trabalhadores deverão manter o seu direito a faltar ao trabalho, sem perda de direitos laborais adquiridos ou em fase de aquisição, por motivo de força maior devido a razões familiares urgentes e imprevistas, como atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, em conformidade com as condições estabelecidas pelos Estados-Membros.

- (29) A fim de aumentar os incentivos para que os trabalhadores que são progenitores, em especial os homens, gozem os períodos de licença previstos na presente diretiva, os trabalhadores deverão ter direito a um subsídio adequado durante a licença.
- (30) Por conseguinte, os Estados-Membros deverão fixar um valor de remuneração ou de subsídio aplicável ao período mínimo de licença de paternidade que seja, pelo menos, equivalente ao valor do subsídio de doença a nível nacional. Dado que a atribuição de direitos à licença de paternidade e de maternidade prossegue objetivos semelhantes, nomeadamente a criação de uma ligação entre os progenitores e a criança, os Estados-Membros são incentivados a prever uma remuneração ou um subsídio de licença de paternidade que seja igual à remuneração ou ao subsídio previsto para a licença de maternidade ao nível nacional.
- (31) Os Estados-Membros deverão fixar a um nível adequado a remuneração ou o subsídio do período mínimo de licença parental não transferível garantido ao abrigo da presente diretiva. Ao fixar o nível da remuneração ou do subsídio do período mínimo de licença parental não transferível, os Estados-Membros deverão ter em conta que o gozo da licença parental conduz frequentemente a uma perda de rendimento familiar e que a pessoa da família com maiores rendimentos só pode gozar a licença parental se for suficientemente bem remunerada, tendo em vista a manutenção de um nível de vida decente.
- (32) Embora os Estados-Membros tenham a faculdade de decidir se concedem ou não uma remuneração ou um subsídio de licença de cuidador, são incentivados a introduzir essa remuneração ou esse subsídio para garantir o exercício efetivo do direito pelos cuidadores, em especial por homens.

- (33) A presente diretiva aplica-se sem prejuízo da coordenação dos sistemas de segurança social nos termos dos Regulamentos (CE) n.º 883/2004¹ e (UE) n.º 1231/2010² do Parlamento Europeu e do Conselho, assim como do Regulamento (CE) n.º 859/2003 do Conselho³. O Estado-Membro competente no que respeita à segurança social de um trabalhador é determinado pelos referidos regulamentos.
- (34) A fim de incentivar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores a permanecerem no ativo, é importante que possam adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Para o efeito, e com ênfase nas necessidades dos trabalhadores, eles deverão ter o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis, para adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente, se possível, pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem prestar cuidados.

¹ Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

² Regulamento (UE) n.º 1231/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que torna extensivos o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento (CE) n.º 987/2009 aos nacionais de países terceiros que ainda não estejam abrangidos por esses regulamentos por razões exclusivas de nacionalidade (JO L 344 de 29.12.2010, p. 1).

³ Regulamento (CE) n.º 859/2003 do Conselho, de 14 de maio de 2003, que torna extensivas as disposições do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 e (CEE) n.º 574/72 aos nacionais de Estados terceiros que ainda não estão abrangidos por estas disposições por razões exclusivas de nacionalidade (JO L 124 de 20.5.2003, p. 1).

- (35) Para responder às necessidades tanto dos trabalhadores como dos empregadores, os Estados-Membros deverão poder limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis, incluindo qualquer redução das horas de trabalho ou qualquer regime de teletrabalho. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres permaneçam no mercado de trabalho após terem filhos ou de cuidar de familiares com necessidade de cuidados ou apoio, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social e, por conseguinte, a direitos de pensão reduzidos ou inexistentes.
- (36) Ao examinar os pedidos de regimes de trabalho flexíveis, os empregadores deverão ter em conta, nomeadamente, a duração dos regimes de trabalho flexíveis solicitados, assim como os seus recursos e a sua capacidade operacional para oferecer esses regimes. O empregador deverá poder decidir se aceita ou recusa o pedido de um trabalhador relativamente a um regime de trabalho flexível. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Por isso, os trabalhadores deverão não só ter o direito de voltar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado mutuamente, como também poder requerer esse regresso antecipadamente, com base numa alteração da situação de facto subjacente.

- (37) Não obstante o requisito de avaliar se as condições de acesso e as regras pormenorizadas da licença parental são adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas, os Estados-Membros são incentivados a avaliar se as condições de acesso e as regras pormenorizadas do exercício do direito à licença de paternidade, à licença de cuidador e aos regimes de trabalho flexíveis deverão ser adaptadas a necessidades específicas, tais como as de pais solteiros, pais adotivos, pais com deficiência, pais de crianças com deficiência ou vítimas de doença prolongada, ou pais em circunstâncias especiais, como as relacionadas com nascimentos múltiplos e nascimentos prematuros.
- (38) Os regimes de licenças destinam-se a apoiar os trabalhadores que são progenitores e cuidadores durante um período específico, e têm por objetivo manter e promover a continuidade da ligação ao mercado de trabalho. É, pois, oportuno consagrar expressamente a proteção dos direitos laborais dos trabalhadores que fazem uso dos tipos de licenças previstas pela presente diretiva. Em especial, a presente diretiva protege o direito dos trabalhadores a retomarem o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente após terem gozado tal licença e o direito a não sofrer qualquer desvantagem nos termos e condições do seu contrato de trabalho ou da relação de trabalho, em resultado da sua licença. Os trabalhadores deverão conservar os direitos pertinentes já adquiridos, ou em fase de aquisição, até ao termo da referida licença.

- (39) Conforme previsto na Diretiva 2010/18/UE, os Estados-Membros são obrigados a definir o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a relação de trabalho entre o trabalhador e a sua entidade patronal é mantida durante o período de licença e, em consequência, o beneficiário de uma tal licença continua, durante esse período, a ser um trabalhador na aceção do direito da União. Ao definir o regime do contrato ou da relação de trabalho durante o período dos tipos de licença abrangidas pela presente diretiva, incluindo no que diz respeito aos direitos em matéria de segurança social, os Estados-Membros deverão, por conseguinte, assegurar que a relação de trabalho se mantém.
- (40) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível, conforme previsto pela presente diretiva, deverão estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.

- (41) Os trabalhadores que exercem o seu direito de gozo de uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível conforme previstos na presente diretiva deverão beneficiar de proteção contra o despedimento e quaisquer preparativos para um eventual despedimento pelo motivo de que requereram ou gozaram uma tal licença ou exerceram o direito de requerer um regime de trabalho flexível, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no seu acórdão no processo C-460/06¹. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos por esse motivo deverão poder exigir ao empregador que fundamente adequadamente esse despedimento. Quando um trabalhador tiver solicitado ou gozado uma licença de paternidade, licença parental ou licença de cuidador, tal como referido na presente diretiva, o empregador deverá fundamentar o despedimento por escrito.
- (42) O ónus da prova de que o despedimento não foi por motivos relacionados com o pedido de gozo ou pelo gozo, pelo trabalhador, de uma licença de paternidade, licença parental ou licença de cuidador, como referido na presente diretiva, deverá recair no empregador quando os trabalhadores apresentem, em juízo ou a outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos por esses motivos.

¹ Acórdão do Tribunal de Justiça de 11 de outubro de 2007, *Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (43) Os Estados-Membros deverão prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições nacionais já em vigor à data da aplicação da presente diretiva e no que se refere aos direitos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação. Estas sanções podem incluir sanções administrativas e financeiras, tais como coimas ou o pagamento de uma indemnização, assim como outros tipos de sanções.
- (44) A aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades exige uma proteção judicial adequada dos trabalhadores contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis decorrentes de queixa ou de processo relativo aos direitos previstos na presente diretiva. É possível que as vítimas sejam dissuadidas de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que deverão ser protegidas contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva. Tal proteção é particularmente importante no caso dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções.
- (45) A fim de melhorar ainda mais o nível de proteção dos direitos conferidos na presente diretiva, os organismos nacionais deverão ser dotados de competência no que respeita a questões relacionadas com discriminação abrangidas pela presente diretiva, incluindo a missão de prestar assistência independente no âmbito das queixas apresentadas pelas vítimas de discriminação.

- (46) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a faculdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores. Autorizar um progenitor a transferir para o outro mais de dois dos quatro meses de licença parental previstos na presente diretiva não constitui uma disposição mais favorável ao trabalhador do que as disposições mínimas previstas na presente diretiva. Os direitos adquiridos à data da entrada em vigor da presente diretiva deverão continuar a ser exercidos, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A presente diretiva não deverá ser aplicada de forma a reduzir os direitos previstos na legislação da União, nem como um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores nos domínios abrangidos pela presente diretiva.
- (47) Em especial, a presente diretiva não deverá ser interpretada no sentido de reduzir os direitos consagrados ao abrigo das Diretivas 2010/18/UE, 92/85/CEE e 2006/54/CE, incluindo o artigo 19.º da Diretiva 2006/54/CE.

- (48) As micro, pequenas e médias empresas (PME), tal como definidas no anexo da Recomendação 2003/361/CE¹ da Comissão, que representam a grande maioria das empresas da União, dispõem de recursos financeiros, técnicos e humanos limitados. Ao aplicar a presente diretiva, os Estados-Membros devem procurar evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das PME ou encargos excessivos para os empregadores. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar pormenorizadamente o impacto do seu ato de transposição para as PME, a fim de assegurar a igualdade de tratamento de todos trabalhadores, garantir que as PME não sejam afetadas de forma desproporcionada pelas medidas, dando especial atenção às microempresas, de forma a evitar eventuais encargos administrativos desnecessários. Os Estados-Membros são incentivados a conceder incentivos, orientação e aconselhamento às PME, a fim de as ajudar a cumprir as suas obrigações nos termos da presente diretiva.
- (49) Qualquer falta ao trabalho por motivos familiares, nomeadamente a licença de maternidade, a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, disponível ao abrigo da legislação nacional ou de convenções coletivas, deverá contar para efeitos do cumprimento dos requisitos relativos a uma ou mais licenças previstas na presente diretiva e na Diretiva 92/85/CEE, desde que os requisitos mínimos nelas estabelecidos se encontrem preenchidos e que não se reduza o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido por essas diretivas. Ao aplicarem a presente diretiva, os Estados-Membros não deverão alterar a designação nem os diferentes tipos de licenças de assistência à família previstos ao abrigo da legislação nacional ou de convenções coletivas e que são utilizados para o cumprimento da presente diretiva.

¹ Recomendação da Comissão 2003/631/CE, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas (JO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

- (50) Os Estados-Membros são incentivados, de acordo com as práticas nacionais, a promover um diálogo social com os parceiros sociais, com vista a fomentar a conciliação da vida profissional e familiar, nomeadamente através da promoção de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no local de trabalho, da criação de sistemas voluntários de certificação, da prestação de formação profissional, de campanhas de sensibilização e da realização de campanhas de informação. Além disso, os Estados-Membros são incentivados a entrar num diálogo com as partes interessadas relevantes, como as organizações não governamentais, os órgãos de poder local e regional e os prestadores de serviços, a fim de promover as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.
- (51) Os parceiros sociais deverão ser incentivados a promover sistemas de certificação voluntária que avaliem os níveis de conciliação entre vida profissional e familiar no local de trabalho.
- (52) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva, a saber, assegurar a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União, não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, em razão da sua dimensão e dos seus efeitos, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode adotar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. De acordo com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Para esse efeito, a presente diretiva prevê direitos individuais relacionados com:

- a) A licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador;
- b) Os regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho conforme definido pela legislação, convenções coletivas e práticas nacionais em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Artigo 3.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:
 - a) "Licença de paternidade", dispensa de trabalho remunerada para os pais, ou para um segundo progenitor equivalente, se e na medida em que for reconhecido pela legislação nacional, por ocasião do nascimento de um filho, com a finalidade de prestar cuidados;
 - b) "Licença parental", dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;
 - c) "Licença de cuidador", dispensa de trabalho dos trabalhadores para prestarem cuidados pessoais ou apoio a um familiar, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves, tal como definido por cada Estado-Membro;
 - d) "Cuidador", um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro;

- e) "Familiar", filho, filha, mãe, pai, cônjuge ou pessoa em união de facto com o trabalhador, quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional;
- f) "Regimes de trabalho flexíveis", a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.

2. A referência a dias úteis nos artigos 4.º e 6.º deve ser entendida como uma referência ao padrão de trabalho a tempo inteiro, conforme definido pelo Estado-Membro em causa.

O direito a férias de um trabalhador pode ser calculado proporcionalmente ao horário de trabalho do trabalhador, de acordo com o padrão de trabalho especificado no contrato de trabalho ou na relação de trabalho.

Artigo 4.º

Licença de paternidade

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os pais ou, na medida em que seja reconhecido pela legislação nacional, um segundo progenitor equivalente, tenham o direito a uma licença de paternidade de 10 dias úteis. Essa licença de paternidade deve ser gozada por ocasião do nascimento da criança do trabalhador. Os Estados-Membros podem decidir se autorizam que a licença também seja gozada parcialmente antes ou só após o nascimento da criança, bem como se pode ser gozada através de formas flexíveis.
2. O direito à licença de paternidade não pode estar sujeito a períodos de trabalho ou a um requisito de antiguidade.
3. O direito à licença de paternidade é atribuído independentemente do estado civil ou da situação familiar do trabalhador, conforme definidos no direito nacional.

Artigo 5.º
Licença parental

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que cada trabalhador tem um direito individual a uma licença parental de quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, até aos oito anos no máximo, fixada por cada Estado-Membro ou por convenções coletivas. Essa idade deve ser fixada de modo a assegurar que cada progenitor possa exercer efetivamente e em condições de igualdade o seu direito à licença parental.
2. Os Estados-Membros devem garantir que, pelo menos, dois meses da licença parental não possam ser transferidos.
3. Os Estados-Membros fixam um prazo de pré-aviso razoável a ser dado aos empregadores pelos trabalhadores que exercem o direito à licença parental. Ao fazê-lo, os Estados-Membros devem ter em conta as necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores.

Os Estados-Membros devem garantir que o pedido de licença parental do trabalhador especifica o início e o termo do período de licença solicitado.

4. Os Estados-Membros podem subordinar o direito à licença parental a períodos de trabalho ou a um requisito de antiguidade, que não pode ser superior a um ano. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE¹ do Conselho, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

¹ Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

5. Os Estados-Membros podem estabelecer as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais, está autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável, se for considerado que o facto de gozar da licença parental no período requerido é suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do empregador. O empregador deve fundamentar por escrito todo e qualquer adiamento da licença parental.
6. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores podem pedir para gozar a licença parental de forma flexível. Os Estados-Membros podem estabelecer as respetivas regras de aplicação. Os empregadores devem considerar e atender a esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Os empregadores devem fundamentar por escrito, num prazo razoável após a sua apresentação, a recusa de um tal pedido.
7. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que, ao analisarem os pedidos de licença parental a tempo inteiro, os empregadores proporcionam, antes de qualquer adiamento nos termos do n.º 5 e na medida do possível, formas flexíveis de gozo da licença parental, nos termos do n.º 6.
8. Os Estados-Membros avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as regras de aplicação da licença parental às necessidades dos progenitores adotivos, progenitores com deficiência e progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada.

Artigo 6.º

Licença de cuidador

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que cada trabalhador tem direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, cinco dias úteis por ano. Os Estados-Membros podem estabelecer regras pormenorizadas adicionais relativamente ao âmbito da licença de cuidador e às condições aplicáveis, em conformidade com a legislação nacional ou as práticas nacionais. O exercício desse direito pode estar sujeito a uma justificação adequada, em conformidade com a legislação nacional ou as práticas nacionais.
2. Os Estados-Membros podem atribuir aos cuidadores licenças com base num período de referência que não de um ano, por pessoa que necessite de cuidados ou apoio, ou caso a caso.

Artigo 7.º

Faltas ao trabalho por motivo de força maior

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que cada trabalhador tem o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador. Os Estados-Membros podem limitar o direito de cada trabalhador a faltar ao trabalho por motivo de força maior a um determinado período por ano ou por caso, ou ambos.

Artigo 8.º

Remuneração ou subsídio

1. Em função das circunstâncias nacionais, como, por exemplo, a legislação nacional, as convenções coletivas ou as práticas nacionais, e tendo em conta as competências delegadas nos parceiros sociais, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores que exerçam o direito a uma licença a que se referem os artigos 4.º, n.º 1, ou 5.º, n.º 2, recebem uma remuneração ou um subsídio adequados, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do presente artigo.
2. No que respeita à licença de paternidade a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, essa remuneração ou o subsídio deve garantir um rendimento que seja, pelo menos, equivalente ao que o trabalhador em causa receberia em caso de suspensão da sua atividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde, dentro de um limite fixado pela legislação nacional. Os Estados-Membros podem subordinar o direito a uma remuneração ou um subsídio a períodos de emprego anteriores, que não podem ser superiores a seis meses imediatamente antes da data prevista para o nascimento da criança.
3. No que diz respeito à licença parental a que se refere o artigo 5.º, n.º 2, essa remuneração ou esse subsídio são fixados pelo Estado-Membro ou pelos parceiros sociais de forma a facilitar o gozo da licença parental por ambos os progenitores.

Artigo 9.º

Regimes de trabalho flexíveis

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, com filhos até uma determinada idade, de pelo menos oito anos, e os cuidadores tenham o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se da prestação de cuidados. A duração dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinada a uma limitação razoável.
2. Os empregadores devem tomar em consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1 num prazo razoável, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. Os empregadores devem justificar a recusa de um tal pedido ou qualquer adiamento da aplicação desses regimes.
3. Quando os regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1 tiverem duração limitada, o trabalhador terá o direito de regressar ao ritmo de trabalho original no final do período acordado. O trabalhador deve também ter o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original antes do termo do período acordado, sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar. Os empregadores devem tomar em consideração e atender os pedidos de regresso ao ritmo de trabalho original, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

4. Os Estados-Membros podem fazer depender o direito de pedir regimes de trabalho flexíveis da existência de períodos de trabalho ou de períodos de antiguidade não superiores a seis meses. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

Artigo 10.º

Direitos laborais

1. Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelos trabalhadores à data em que tem início a licença referida nos artigos 4.º, 5.º e 6.º ou o período de falta ao trabalho nos termos do artigo 7.º, devem ser mantidos até ao termo da referida licença ou período de falta ao trabalho. No termo da referida licença ou período de falta ao trabalho, esses direitos são aplicáveis com eventuais alterações introduzidas pela legislação nacional, por convenções coletivas ou pelas práticas nacionais.
2. Os Estados-Membros devem garantir que, no termo da licença prevista nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, os trabalhadores têm o direito de retomar o seu emprego ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito se não tivessem gozado a licença.

3. Os Estados-Membros definem o regime do contrato de trabalho ou da relação de trabalho do período de licença previsto nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou do período de falta ao trabalho previsto no artigo 7.º, incluindo no que diz respeito aos direitos em matéria de segurança social, nomeadamente contribuições para o regime de pensões, e garantem que a relação de trabalho se mantém durante esse período.

Artigo 11.º
Discriminação

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o tratamento menos favorável dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou por período de falta ao trabalho, previsto no artigo 7.º, ou pelo facto de terem exercido os direitos previstos no artigo 9.º.

Artigo 12.º
Proteção contra o despedimento e ónus da prova

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou qualquer ação preparatória para despedimento dos trabalhadores em razão de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º e 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível a que se refere o artigo 9.º.

2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a um regime de trabalho flexível previsto no artigo 9.º, podem exigir ao empregador que apresente a devida fundamentação para o despedimento. No que diz respeito ao despedimento de um trabalhador que tenha pedido ou gozado uma das licenças previstas no artigo 4.º, 5.º ou 6.º, o empregador deve fundamentar o despedimento por escrito.
3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores que considerem ter sido despedidos por terem pedido ou gozado uma das licenças previstas nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos por tais motivos, incumbe ao empregador provar que o despedimento teve por base outros motivos.
4. Não obstante o n.º 3, os Estados-Membros podem estabelecer um regime probatório mais favorável ao trabalhador.
5. Os Estados-Membros não podem ser obrigados aplicar o disposto no n.º 3 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.
6. O n.º 3 não é aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Artigo 13.º

Sanções

Os Estados-Membros devem prever regras para as sanções em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor no que se refere aos direitos abrangidos pelo seu âmbito de aplicação. Os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. Essas sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

Artigo 14.º

Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis

Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores, de qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou das consequências desfavoráveis decorrentes de uma queixa que tenham apresentado contra a empresa ou de quaisquer ações judiciais que tenham intentado com o objetivo de fazer respeitar os requisitos previstos na presente diretiva.

Artigo 15.º

Organismos de promoção da igualdade

Sem prejuízo da competência das inspeções do trabalho ou de outros organismos que garantem a aplicação dos direitos dos trabalhadores, incluindo os parceiros sociais, os Estados-Membros devem garantir que o ou os organismos designados, nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento de todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo, são competentes nos domínios relacionados com discriminação abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

Artigo 16.º

Nível de proteção

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva.
2. A presente diretiva não pode ser aplicada de forma a justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios abrangidos pela presente diretiva. A proibição de tal redução do nível de proteção é sem prejuízo do direito de os Estados-Membros e os parceiros sociais, tendo em conta a evolução da situação, estabelecerem disposições de natureza legislativa, regulamentar ou contratual diferentes das vigentes em ... [data de entrada em vigor da presente diretiva], desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos nela previstos.

Artigo 17.º
Difusão de informações

Os Estados-Membros informam os trabalhadores e empregadores, incluindo empregadores que sejam PME, por todos os meios adequados e em todo o seu território, das medidas nacionais de transposição da presente diretiva e das disposições já em vigor na matéria tal como estabelecido no artigo 1.º.

Artigo 18.º
Relatórios e revisão

1. Até ... [oito anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva], os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as informações relativas à aplicação da presente diretiva necessárias para a Comissão elaborar um relatório. Essas informações devem incluir dados agregados disponíveis sobre a utilização de diferentes tipos de licenças e de regimes de trabalho flexíveis, por homens e mulheres, nos termos da presente diretiva, a fim de permitir o acompanhamento e a avaliação adequados da aplicação da presente diretiva, em especial no que diz respeito à igualdade de género.

2. A Comissão apresenta o relatório a que se refere o n.º 1 ao Parlamento Europeu e ao Conselho. O relatório é acompanhado, se necessário, de uma proposta legislativa.

O relatório deve também ser acompanhado de:

- a) Um estudo sobre a interação entre os diferentes tipos de licenças previstas na presente diretiva, bem como de outros tipos de licenças relacionadas com a família, como a licença por adoção; e ainda
- b) Um estudo sobre os direitos às licenças relacionadas com a família que são concedidos aos trabalhadores independentes.

Artigo 19.º

Revogação

1. A Diretiva 2010/18/UE é revogada com efeitos a partir de ... [três anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva]. As referências à diretiva revogada devem entender-se como referências à presente diretiva e ser lidas de acordo com a tabela de correspondência constante do anexo.

2. Não obstante a revogação da Diretiva 2010/18/UE nos termos do n.º 1 do presente artigo, qualquer período ou períodos cumulativos separados de licença parental gozados ou transferidos por um trabalhador nos termos dessa diretiva antes de ... [três anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva], podem ser deduzidos do direito de licença parental desse trabalhador nos termos do artigo 6.º da presente diretiva.

Artigo 20.º

Transposição

1. Os Estados-Membros adotam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até ... [três anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva]. Do facto informam imediatamente a Comissão.
2. Não obstante o disposto no n.º 1 do presente artigo no que se refere à remuneração ou ao subsídio correspondente a pelo menos duas semanas de licença parental, conforme previsto no artigo 8.º, n.º 3, os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até ... [cinco anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

3. Quando os Estados-Membros aprovarem as disposições a que se referem os n.ºs 1 e 2, devem as mesmas incluir uma referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência na sua publicação oficial. As formas dessa referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.
4. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais medidas de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
5. As regras pormenorizadas de aplicação da presente diretiva são estabelecidas nos termos da legislação nacional, das convenções coletivas ou das práticas nacionais, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos e os objetivos da presente diretiva.
6. Para efeitos de cumprimento dos artigos 4.º, 5.º, 6.º e 8.º da presente diretiva, bem como da Diretiva 92/85/CEE, os Estados-Membros podem tomar em consideração qualquer período de falta ao trabalho para assistência à família e qualquer remuneração ou subsídio pago por este motivo, em especial a licença de maternidade, a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, disponíveis a nível nacional e que vão além das normas mínimas impostas pela presente diretiva e pela Diretiva 92/85/CEE, desde que sejam cumpridos os requisitos mínimos para as referidas diretivas, e desde que não seja diminuído o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pelas referidas diretivas.

7. Caso os Estados-Membros assegurem uma remuneração ou um subsídio de, pelo menos, 65 % do salário líquido do trabalhador, que pode ser sujeito a um limite máximo, por um período mínimo de seis meses de licença parental para cada progenitor, podem decidir manter esse regime em vez de prever a remuneração ou o subsídio referidos no artigo 8.º, n.º 2.
8. Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantirem os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 21.º

Entrada em vigor

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 22.º
Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

Pelo Conselho
O Presidente

ANEXO

TABELA DE CORRESPONDÊNCIA

Diretiva 2010/18/UE	Presente diretiva
Cláusula 1, n.º 1	Artigo 1.º
Cláusula 1, n.º 2	Artigo 2.º
Cláusula 1, n.º 3	Artigo 2.º
Cláusula 2, n.º 1	Artigo 5.º, n.º 1
Cláusula 2, n.º 2	Artigo 5.º, n.ºs 1 e 2
Cláusula 3, n.º 1, alínea a)	Artigo 5.º, n.º 6
Cláusula 3, n.º 1, alínea b)	Artigo 5.º, n.º 4
Cláusula 3, n.º 1, alínea c)	Artigo 5.º, n.º 5
Cláusula 3, n.º 1, alínea d)	–
Cláusula 3, n.º 2	Artigo 5.º, n.º 3
Cláusula 3, n.º 3	Artigo 5.º, n.º 8
Cláusula 1, n.º 1	Artigo 5.º, n.º 8
Cláusula 5, n.º 1	Artigo 10.º, n.º 2

Diretiva 2010/18/UE	Presente diretiva
Cláusula 5, n.º 2	Artigo 10.º, n.º 1
Cláusula 5, n.º 3	Artigo 10.º, n.º 3
Cláusula 5, n.º 4	Artigo 11.º
Cláusula 5, n.º 5, primeiro parágrafo	Artigo 10.º, n.º 3
Cláusula 5, n.º 5, segundo parágrafo	Artigo 8.º, n.º 3
Cláusula 6, n.º 1	Artigo 9.º
Cláusula 6, n.º 2	Considerando 25
Cláusula 7, n.º 1	Artigo 7.º
Cláusula 7, n.º 2	Artigo 7.º
Cláusula 8, n.º 1	Artigo 16.º, n.º 1
Cláusula 8, n.º 2	Artigo 16.º, n.º 2
Cláusula 8, n.º 3	—
Cláusula 8, n.º 4	—
Cláusula 8, n.º 5	—
Cláusula 8, n.º 6	—
Cláusula 8, n.º 7	—