



Bruxelas, 25 de junho de 2018
(OR. en)

10291/18

**Dossiê interinstitucional:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 346
SOC 425
GENDER 23
SAN 199
CODEC 1112**

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Delegações
n.º doc. ant.:	10055/18
n.º doc. Com.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Assunto:	Proposta de 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 - Orientação geral

Junto se envia, à atenção das delegações, o texto da diretiva referida em epígrafe sobre o qual o Conselho (EPSCO) definiu uma orientação geral na sua reunião de 21 de junho de 2018. As alterações em relação à última proposta da Presidência (anexo do doc. 10055/18) estão assinaladas a **negrito sublinhado**.

Projeto

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**

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 1, alínea i), e n.º 2, alínea b),

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 ordinário,

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

Considerando o seguinte:

- 1) O artigo 153.º, n.º 1, alínea i), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) habilita a União Europeia apoiar e completar 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. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia exige 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 dos Direitos Fundamentais da União Europeia 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 é parte na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. As disposições desta convenção constituem, assim, a partir da sua entrada em vigor, parte integrante da ordem jurídica da União Europeia e a legislação da União deve, tanto quanto possível, ser interpretada de forma coerente com a referida convenção. A convenção prevê, designadamente, no seu artigo 7.º, 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) As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promovendo a participação das mulheres no mercado de trabalho e a partilha equitativa, entre homens e mulheres, das responsabilidades familiares, e reduzindo as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres. Essas políticas devem ter em conta as alterações demográficas, incluindo os efeitos do envelhecimento da população.

- 6) A nível da União, várias diretivas nos domínios da igualdade entre homens e mulheres 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, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho³, a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho⁴, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho⁵, a Diretiva 97/81/CE do Conselho⁶ e a Diretiva 2010/18/UE do Conselho⁷.
- 7) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar continua a ser um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares, com um impacto negativo sobre o emprego feminino. Um fator de monta que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e as obrigações familiares. Quando têm filhos, as mulheres tendem a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades familiares não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego feminino, com algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.

³ 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).

⁴ 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).

⁵ 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).

⁶ 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).

⁷ Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

- 8) O quadro jurídico da UE em vigor prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades familiares. A ausência 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 entre homens e mulheres reforça as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Ao invés, a utilização pelos pais dos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como, por exemplo, 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.
- (8-A) Ao aplicarem a presente diretiva, os Estados-Membros deverão ter em conta que a utilização equitativa 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 cuidadores entrar, permanecer ou regressar ao mercado de trabalho. A supressão de desincentivos económicos pode também incentivar as segundas fontes de rendimento familiar, na maioria das vezes mulheres, a participar plenamente no mercado de trabalho.
- 9) 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, em conformidade com o artigo 154.º do TFUE. 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 quadro jurídico, tendo em conta os resultados dessas consultas, bem como da consulta pública realizada com o intuito de auscultar as opiniões das diferentes partes interessadas e dos cidadãos.
- 10) Importa revogar e substituir a Diretiva 2010/18/UE, que regula atualmente a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se em especial nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos existentes e a introdução de novos direitos.

- 11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. 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.
- 12) A presente diretiva deverá ser aplicável 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, como anteriormente previsto na Diretiva 2010/18/UE revogada. Os Estados-Membros deverão definir os contratos de trabalho ou relações de trabalho em conformidade com os critérios para determinar o estatuto de um trabalhador, tal como estabelecidos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.
- (12-A) É da competência dos Estados-Membros definir o estado civil e a situação matrimonial, bem como quem deve ser considerado um progenitor, uma mãe e um pai.
- 13) A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres 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. A licença deverá ser gozada na altura do nascimento **para se ocuparem das obrigações familiares** e deverá estar claramente associada a esse evento. Cabe aos Estados-Membros determinar se a licença também pode ser gozada parcialmente antes ou só depois do nascimento da criança, qual o período de tempo durante o qual deve ser gozada, bem como se e em que condições pode ser gozada a tempo parcial, em blocos separados por períodos de trabalho, por exemplo em blocos de semanas, ou noutras formas flexíveis. Os Estados-Membros podem 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 outorgado independentemente do estado civil ou da situação matrimonial tal como definidos no

direito nacional.

- 14) 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 anteriormente previsto na revogada Diretiva 2010/18/UE, alarga de um para dois meses o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro.
- 15) Ao abrigo da presente diretiva é garantido um período mínimo de quatro meses de licença parental para os progenitores que trabalham. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal aquando 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 deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento.

Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de cada progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial em blocos separados por períodos de trabalho, por exemplo em blocos de semanas, ou noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

- (15-A) A idade da criança até à qual a licença parental pode ser gozada 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.

- 16) Para facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental, os trabalhadores e os empregadores devem ser incentivados a manter o contacto durante o período de licença e a programar eventuais medidas de reintegração, a decidir entre as partes em questão, tendo em conta a legislação, as convenções coletivas e as práticas nacionais.
- 17) A fim de proporcionar mais oportunidades de permanecer na força de trabalho a homens e mulheres com responsabilidades familiares, os trabalhadores deverão ter o direito a uma licença de cuidador. Os Estados-Membros deverão especificar as condições de acesso a esse direito e as modalidades do seu exercício, nomeadamente a sua duração e as situações em que é reconhecida a necessidade de cuidados. Devido ao envelhecimento da população, a necessidade de cuidados continuará a aumentar, o que deverá ser tido em conta pelos Estados-Membros ao elaborar políticas em matéria de prestação de cuidados, inclusive no que se refere à licença de cuidador.
- 18) Para além do direito à licença de cuidador previsto na presente diretiva, todos os trabalhadores deverão manter o seu direito de faltar ao trabalho por motivo de força maior devido a razões familiares urgentes e imprevistas, um direito anteriormente previsto na Diretiva 2010/18/UE revogada, nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros.
- 19) A fim de aumentar os incentivos para que os trabalhadores com filhos, em especial os homens, gozem os períodos de licença previstos na presente diretiva, deverá prever-se o direito a um subsídio adequado durante a licença.

Por conseguinte, os Estados-Membros deverão definir um nível adequado de remuneração ou subsídio para o período mínimo de licença de paternidade e **para pelo menos um mês e meio do** período mínimo não transferível de licença parental garantido ao abrigo da presente diretiva. Ao fixar o nível da referida remuneração ou subsídio, os Estados-Membros deverão ter em conta que utilização da licença de paternidade e/ou da licença parental conduz frequentemente a uma perda de rendimento familiar e que a pessoa da família com maiores rendimentos só poderá gozar do direito à licença parental se for suficientemente bem remunerada.

- (19-A) A presente diretiva deverá aplicar-se sem prejuízo da coordenação dos regimes de segurança social nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho⁸, do Regulamento (UE) n.º 1231/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho⁹, e do Regulamento (CE) n.º 859/2003 do Conselho¹⁰. O Estado-Membro competente no que respeita à segurança social de uma pessoa é determinado pela aplicação dos referidos regulamentos.
- 20) Em conformidade com o previsto anteriormente na Diretiva 2010/18/UE revogada, 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 da União Europeia, a relação de trabalho entre o trabalhador e a sua entidade patronal é, por conseguinte, 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 das licenças 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 é mantida.

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

- 21) A fim de incentivar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional a permanecer no ativo, esses trabalhadores deverão poder adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional devem, por conseguinte, poder solicitar regimes de trabalho flexíveis, o que significa a possibilidade de os trabalhadores solicitarem a adaptação dos seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem ocupar-se das obrigações familiares. A fim de responder às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, deve ser possível aos Estados-Membros 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 depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. Ao examinar os pedidos de regimes de trabalho flexíveis, os empregadores podem ter em conta, nomeadamente, a duração dos regimes de trabalho flexíveis solicitados, bem como os seus recursos e capacidade operacional para oferecer esses regimes. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.
- 22) Os regimes de licenças destinam-se a apoiar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional 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 das licenças previstas pela presente diretiva, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente sem sofrer qualquer desvantagem nas respetivas condições de trabalho em resultado da sua ausência. Os trabalhadores devem conservar os direitos pertinentes já adquiridos, ou em fase de aquisição, até ao termo da referida licença.

- 23) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível devem estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.
- 24) Os trabalhadores que exercem o seu direito de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível previstos na presente diretiva devem beneficiar de proteção contra o despedimento e qualquer ação preparatória 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. O conceito de "ação preparatória para um eventual despedimento" deverá ser entendido à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, nomeadamente do seu acórdão no processo C-460/06¹¹. Quando os trabalhadores considerarem que foram despedidos por esse motivo, deverão poder exigir ao empregador que justifique devidamente esse despedimento.
- 25) O ónus da prova da inexistência de despedimento por os trabalhadores terem requerido ou gozado uma licença de paternidade e/ou uma licença parental deve 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. A proteção jurídica prevista na presente diretiva para os tipos de licença acima referidos tem em consideração a natureza e o objetivo de tais licenças, e a particular importância destes dois tipos de licença para a promoção da igualdade de género, nomeadamente a partilha equitativa entre mulheres e homens das responsabilidades familiares, bem como a duração destas licenças e o facto de estar ou não prevista uma remuneração ou subsídio correspondente.

¹¹ Processo C-460/0, *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] Colet. I-08511.

- 26) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas 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 âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções podem incluir sanções administrativas e financeiras, tais como coimas ou o pagamento de uma indemnização, bem como outros tipos de sanções. A aplicação efetiva dos princípios 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. As vítimas podem ser dissuadidas de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que devem 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.
- 27) A fim de melhorar ainda mais o nível de proteção dos direitos conferidos na presente diretiva, os organismos nacionais de promoção da igualdade devem ser dotados de competências para as tarefas relacionadas com a não discriminação abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.
- 28) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a liberdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Permitir a um progenitor transferir para o outro a sua parte não transferível do direito de licença parental não constitui uma disposição mais favorável para esse trabalhador individual. Os direitos adquiridos ao abrigo do quadro jurídico em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A aplicação da presente diretiva não poderá ser utilizada para reduzir os direitos previstos na legislação vigente da UE neste domínio nem poderá constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pela presente diretiva.
- 29) Em especial, a presente diretiva não deverá ser interpretada no sentido de reduzir os direitos já existentes ao abrigo da Diretiva 2010/18/UE, da Diretiva 92/85/CEE e da Diretiva 2006/54/CE, incluindo o seu artigo 19.º. Todas as referências à Diretiva 2010/18/UE devem ser entendidas como referências à presente diretiva.

- 30) A presente diretiva deve evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as PME, a fim de garantir que as PME não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e à necessidade de evitar encargos administrativos desnecessários.
- (30-A) 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 e/ou de convenções coletivas, deve 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 sejam cumpridos e que não se reduza o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido por estas diretivas. Neste caso, ao aplicarem a presente diretiva, os Estados-Membros não necessitam de mudar o nome nem alterar os diferentes tipos de licenças de assistência à família previstos ao abrigo da legislação nacional e/ou de convenções coletivas e que são utilizados para o cumprimento da presente diretiva.
- 31) 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.
- 32) 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 alcançados de forma satisfatória pelos Estados-Membros, podendo contudo 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 Tratado da União Europeia. Em conformidade 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 através de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e dos cuidadores.

Para esse efeito, prevê direitos individuais relacionados com:

- a) a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador; e
- b) os regimes de trabalho flexíveis para os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional.

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 definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- a) "licença de paternidade", dispensa de trabalho para os pais gozarem por ocasião do nascimento de um filho, **para se ocuparem das obrigações familiares**;
- b) "licença parental", dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;
- b-A) "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 necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves, tal como definidas pelos Estados-Membros;

- c) "cuidador", um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio às pessoas referidas na alínea b-A);
- d) "familiar", filho, filha, mãe, pai, cônjuge do trabalhador, ou companheiro em união civil quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional;
- e)
- f) "regimes de trabalho flexíveis", a possibilidade 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.

Artigo 4.º

Licença de paternidade

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os pais têm o direito a uma licença de paternidade de dez dias úteis a gozar na altura do nascimento do filho. Os Estados-Membros podem decidir se a licença também pode ser gozada parcialmente antes ou só depois do nascimento da criança, bem como se pode ser gozada de formas flexíveis.
2. O direito à licença de paternidade a que se refere o n.º 1 é concedido independentemente do estado civil ou da situação matrimonial, tal como definidos no direito nacional.
3. A referência aos dez dias úteis constante do n.º 1 deve ser entendida como referência ao modelo de trabalho a tempo inteiro, como definido no Estado-Membro em causa. O direito de um trabalhador à licença de paternidade pode ser calculado proporcionalmente ao tempo de trabalho, em sintonia com o modelo de trabalho individual do trabalhador especificado no contrato de trabalho.

Artigo 5.º

Licença parental

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm um direito individual a uma licença parental de quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade. Essa idade deve ser definida pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais de modo a assegurar que cada progenitor possa exercer efetivamente e em pé de igualdade o seu direito à licença parental.
2. Os Estados-Membros devem garantir que não possam ser transferidos dois meses da licença parental.
3. Os Estados-Membros fixam o prazo de pré-aviso 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 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 um período de trabalho e/ou a um período de antiguidade não superiores a um ano. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE do Conselho¹², com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.
5. Os Estados-Membros podem definir as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, poderá ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável de tempo, se a licença for suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do estabelecimento. O empregador deve justificar todo e qualquer adiamento da licença parental por escrito.

¹² 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).

6. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores também têm o direito de requerer uma licença parental noutras formas flexíveis. Os Estados-Membros podem especificar as modalidades de aplicação de tais formas de licença parental. Os empregadores devem considerar e atender a esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores ,e devem justificar por escrito a recusa de um tal pedido.
7. Os Estados-Membros avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades 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

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador , a definir pelas legislações ou práticas nacionais.

Artigo 7.º

Faltas ao trabalho por motivo de força maior

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm 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 a faltar ao trabalho por motivo de força maior a um determinado tempo por ano ou por caso, ou ambos.

Artigo 8.º

Remuneração ou subsídio

- 1.** Em função das circunstâncias nacionais, como, por exemplo, a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, e tendo em conta as competências delegadas nos parceiros sociais, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores que exercem o direito a uma licença a que se referem o artigo 4.º e o artigo 5.º, n.º 2 recebem uma remuneração ou um subsídio, a definir pelo Estado-Membro e/ou pelos parceiros sociais tendo em conta a necessidade de facilitar a utilização da licença de paternidade e/ou da licença parental pela pessoa da família com maiores rendimentos.
- 2.** **Para a licença referida no artigo 5.º, n.º 2, a remuneração ou o subsídio serão pagos por um período de pelo menos um mês e meio.**

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, que deve ser de pelo menos oito anos, e os cuidadores têm o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se das obrigações familiares. O período de vigência dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinado a uma limitação razoável. Os Estados-Membros podem limitar os pedidos de regimes de trabalho flexíveis que um trabalhador pode apresentar a um número razoável num determinado período, que não deve ser inferior a um em cada doze meses.
2. Os empregadores devem tomar em consideração e atender os pedidos de regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.
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 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 ser obrigados a tomar em consideração e atender

esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

4. Os Estados-Membros podem subordinar o direito de requerer regimes de trabalho flexíveis a um período de trabalho ou um período de antiguidade não superior 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 ou 6.º devem ser mantidos até ao termo da referida licença. No termo da referida licença, esses direitos são aplicáveis com eventuais alterações introduzidas pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas nacionais.
2. Os Estados-Membros devem garantir que, no termo da licença referida nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º, os trabalhadores têm o direito de retomar o seu posto de trabalho 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 para o período de licença a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, incluindo no que diz respeito aos direitos em matéria de segurança social, e garantem que a relação de trabalho é conservada durante esse período.

Artigo 11.º

Não 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 a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.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 a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a solicitar os regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º.
2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a solicitar os regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, podem exigir ao empregador que apresente os motivos devidamente justificados para o despedimento. Nos casos relativos aos artigos 4.º e 5.º, o empregador deve apresentar essa justificação por escrito.
3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores que requereram ou gozaram uma das licenças a que se referem os artigos 4.º e 5.º apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não o facto de os trabalhadores terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º e 5.º.
4. O n.º 3 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.
5. Os Estados-Membros podem não 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 as 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 âmbito de aplicação da presente diretiva. [...] Os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As 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 direitos previstos na presente diretiva.

Artigo 15.º

Organismos de promoção da igualdade

Sem prejuízo das competências das inspeções do trabalho ou de outros organismos – incluindo parceiros sociais – competentes para fazer respeitar os direitos dos trabalhadores, 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, análise, acompanhamento e apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem discriminação em razão do sexo, são competentes para as questões de não discriminação abrangidas 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 execução do disposto na presente diretiva não deve constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível de proteção dos trabalhadores nos domínios por ela abrangidos, sem prejuízo do direito que assiste aos Estados-Membros de adotarem, consoante a evolução da situação, disposições legislativas, regulamentares e administrativas diferentes das disposições em vigor à data de adoção da presente diretiva, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos nela estabelecidos.

Artigo 17.º

Difusão de informações

Os Estados-Membros informam os interessados, por todos os meios adequados e em todo o seu território, das disposições adotadas por força da presente diretiva e das disposições pertinentes já em vigor na matéria tal como estabelecido no artigo 1.º da presente diretiva.

Artigo 18.º

Relatórios e revisão

1. Os Estados-Membros comunicam à Comissão, o mais tardar até ... [*JO: inserir a data correspondente a oito anos a contar da entrada em vigor da presente diretiva*], todas as informações úteis relativas à aplicação da presente diretiva. Com base nessas informações, a Comissão elabora um relatório sobre a aplicação da presente diretiva dirigido ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

2. Com base nas informações prestadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório em que analisa a aplicação da presente diretiva, acompanhando-o, se necessário, de uma proposta legislativa.

Artigo 19.º

Revogação

A Diretiva 2010/18/CE é revogada com efeitos a partir de... [JO: *inserir a data correspondente a três anos a contar da 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 o quadro de correspondência constante do anexo.

Artigo 19.º-A

Transição

Não obstante a revogação da Diretiva 2010/18/UE, qualquer período ou períodos cumulativos separados de licença parental gozados por um trabalhador, ou transferidos por esse trabalhador nos termos dessa diretiva antes de [JO: *inserir a data correspondente a três anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva*], podem ser deduzidos do direito de licença parental desse trabalhador nos termos do artigo 5.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 o mais tardar até... [JO: *inserir a data correspondente a três anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva*]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.

2. Os Estados-Membros devem igualmente comunicar à Comissão o texto das principais disposições do direito nacional que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.
- 2-A. As regras pormenorizadas e modalidades para a aplicação da presente diretiva são definidas em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos e os objetivos da presente diretiva.
- 2-B. 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 nesse caso, em particular 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 respetivas licenças, tal como previstos nas referidas diretivas, e desde que não seja diminuído o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pelas referidas diretivas.
3. 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 destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

Pelo Conselho

O Presidente
