



Conselho da  
União Europeia

Bruxelas, 28 de abril de 2017  
(OR. en)

8633/17

---

---

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

---

---

**EMPL 219  
SOC 293  
GENDER 12  
SAN 166  
CODEC 681**

## **PROPOSTA**

---

de:	Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET PUIGARNAU, Diretor
data de receção:	27 de abril de 2017
para:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretário-Geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2017) 253 final
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

---

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2017) 253 final.

---

Anexo: COM(2017) 253 final



COMISSÃO  
EUROPEIA

Bruxelas, 26.4.2017  
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

### 1. CONTEXTO DA PROPOSTA

#### • **Justificação e objetivos da proposta**

Na sequência da retirada da proposta da Comissão de 2008 de revisão da Diretiva 92/85/CEE do Conselho relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (a seguir "Diretiva relativa à licença de maternidade"), a Comissão anunciou a sua intenção de preparar uma nova iniciativa que propugnasse **uma abordagem mais ampla**, tendo em conta a evolução da sociedade na última década<sup>1</sup>.

A presente proposta de diretiva faz parte de um pacote de medidas para concretizar o compromisso da Comissão. O pacote propõe-se abordar o problema da sub-representação feminina no mercado de trabalho e apoiar a sua progressão na carreira proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar. Toma como ponto de partida os direitos e as políticas vigentes, não diminui o nível de proteção proporcionado pelo acervo da UE e preserva os direitos existentes conferidos ao abrigo do direito da União Europeia em vigor. Ademais, melhora os direitos existentes e introduz novos direitos tanto para as mulheres como para os homens, visando, deste modo, a igualdade de tratamento e de oportunidades no mercado de trabalho atual, promovendo a não discriminação e fomentando a igualdade de género.

Em 2015, a taxa de emprego das mulheres (20-64 anos) situava-se nos 64,3 %, contra 75,9 % dos homens. **A disparidade de género no emprego** no mercado de trabalho é muito mais grave para os trabalhadores com filhos e familiares dependentes. Em média, em 2015, a taxa de emprego das mulheres com um único filho menor de 6 anos era cerca de 9 % mais baixa do que a das mulheres sem filhos pequenos e, em vários países, esta diferença é superior a 30 %<sup>2</sup>. Do mesmo modo, é muito mais provável que sejam as mulheres a assumir o papel de cuidadores informais dos idosos ou dos familiares dependentes do que os homens<sup>3</sup>. As mulheres também são muito mais propensas a trabalhar a tempo parcial devido às responsabilidades familiares. Esta situação contribui substancialmente para a **disparidade salarial entre homens e mulheres** (que ascende a 28 % nalguns Estados-Membros), que se acumula ao longo da vida ativa, convertendo-se numa **disparidade de pensões entre homens e mulheres** (em média 40 % na UE) e resulta num risco mais elevado de pobreza e exclusão social das mulheres, especialmente na velhice. As projeções do cenário de base mostram que estes problemas não serão suficientemente combatidos sem uma ação da UE. Prevê-se que a disparidade de género no emprego se situe ainda em torno dos 9 pontos percentuais em 2055.

**Uma das principais razões para este problema reside na desadequação das políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.** Está comprovado que uma conceção das licenças desequilibrada em matéria de género, incentivos insuficientes para os homens utilizarem

---

<sup>1</sup> Ver comunicado de imprensa da Comissão Europeia de 2015: *Compromisso para com os pais; Comissão retira proposta bloqueada sobre licença de maternidade e abre caminho a uma nova abordagem.*

<sup>2</sup> As disparidades entre homens e mulheres no emprego cifram-se em 24,7 pontos percentuais entre os trabalhadores com um filho menor de 6 anos de idade, 25,6 pontos percentuais entre os que têm 2 filhos (o mais novo menor de 6 anos de idade) e 35,4 pontos percentuais para os que têm três ou mais filhos.

licenças para prestação de cuidados a filhos e/ou familiares dependentes, possibilidades limitadas de beneficiar de regimes de trabalho flexíveis, insuficiência de serviços de cuidados formais e desincentivos económicos são fatores que agravam as dificuldades das mulheres no domínio do emprego.

**O atual quadro jurídico a nível da União e dos Estados-Membros oferece disposições limitadas para que os homens assumam, numa proporção equivalente à das mulheres, as responsabilidades dos cuidados familiares.** Por exemplo, não existe atualmente legislação da UE que contemple a licença de paternidade ou a licença para cuidar de familiares doentes ou dependentes, com exceção da ausência por força maior. Em muitos Estados-Membros, não existem regimes de licença remunerada para os pais, embora existam para as mães. O desequilíbrio em matéria de género na conceção das disposições de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar pode, por conseguinte, agravar as disparidades de género no que toca ao trabalho e à prestação de cuidados familiares. Ao invés, a utilização pelos pais dos mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente as licenças, demonstrou um impacto positivo na sua participação na educação posterior dos filhos, reduzindo o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres e deixando às mulheres mais tempo para um emprego remunerado.

O **objetivo geral** da presente diretiva é o de garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Ao adaptar e modernizar o quadro jurídico da UE, a diretiva permitirá aos progenitores e às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados conciliar melhor as suas obrigações laborais e familiares. A diretiva toma como ponto de partida os direitos já existentes, reforçando-os em certos aspetos ou introduzindo novos direitos. Mantém o nível de proteção já oferecido pelo acervo da UE.

Os **objetivos específicos** da diretiva são assim definidos:

- **melhorar o acesso a mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis;
- fomentar a utilização, por parte dos homens, de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis.

Já se comprovou que a existência de licenças e de regimes de trabalho flexíveis atenua fortemente o efeito das responsabilidades familiares no emprego das mulheres. Proporcionar aos progenitores e demais cuidadores uma maior escolha quanto à forma de organizar as responsabilidades laborais e familiares ajudará a evitar que saiam do mercado de trabalho. Acresce que, sendo as oportunidades e os incentivos para os homens usarem os mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, de um modo geral, escassas, e a sua utilização logicamente reduzida na maioria dos Estados-Membros, introduzir um maior equilíbrio de género no desenho desses mecanismos pode contribuir para reequilibrar a distribuição da prestação de cuidados no seio do agregado familiar<sup>3</sup>.

Prevê-se que a presente proposta beneficie consideravelmente os particulares, as empresas e a sociedade em geral. Enquanto os progenitores e os cuidadores beneficiarão de um equilíbrio trabalho-família mais bem adaptado às necessidades das famílias de hoje, um aumento do emprego das mulheres — com o correspondente aumento das remunerações e uma melhor progressão na

---

<sup>3</sup> OCDE (2013) *Closing the Gender Gap* (Eliminar a disparidade de género).

carreira — terá um impacto positivo tanto para elas como para a prosperidade económica, a inclusão social e a saúde das suas famílias. As empresas beneficiarão ao disporem de uma maior reserva de talentos e de uma mão de obra mais motivada e produtiva e com uma descida do absentismo. O aumento do emprego feminino contribuirá também para fazer face ao desafio do envelhecimento demográfico e para assegurar a estabilidade financeira dos Estados-Membros.

- **Coerência com as disposições em vigor no mesmo domínio de intervenção**

O acervo da UE contém vários atos de direito derivado que são pertinentes para o domínio político em que a presente proposta se insere. Eis os mais importantes:

- *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).*

Esta diretiva estabelece um enquadramento pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade por conta própria ou contribuam para o exercício de tal atividade. Garante, nomeadamente, que as trabalhadoras por conta própria, os cônjuges femininos e as mulheres em união de facto recebem um subsídio de maternidade que lhes permita fazer interrupções na atividade profissional por motivos de gravidez ou maternidade de uma duração mínima de 14 semanas.

- *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).*

Esta diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional e contém disposições sobre a igualdade de remuneração, igualdade de tratamento nos regimes profissionais de segurança social, igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional, à promoção e às condições de trabalho, acompanhadas por regras sobre vias de recurso e execução e de promoção da igualdade de tratamento através do diálogo.

*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 artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391/CEE) (JO L 348 de 28.11.1992, p.1).*

Esta diretiva estabelece os direitos fundamentais das mulheres antes e após a gravidez, incluindo o direito a 14 semanas de licença de maternidade paga. Estabelece igualmente medidas para garantir a saúde e a segurança no trabalho das mulheres grávidas e prevê uma proteção especial contra o despedimento desde o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade.

- *Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9).*

Esta diretiva proíbe a discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial e dispõe que os empregadores deverão considerar os pedidos dos trabalhadores para trabalharem a tempo parcial. No entanto, não prevê o direito de requerer outros tipos de regimes de trabalho flexíveis que são importantes para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

- *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).*

Esta diretiva ("Diretiva relativa à licença parental") confere aos trabalhadores um direito individual a uma licença parental de pelo menos quatro meses por nascimento ou adoção de um filho. Pelo menos um mês da licença parental não pode ser objeto de transferência. Esta diretiva não impõe quaisquer obrigações em matéria de remuneração durante a licença parental, deixando aos Estados-Membros ou aos parceiros sociais a definição das regras e das condições dessa licença. A Diretiva relativa à licença parental prevê a proteção contra o despedimento e um tratamento menos favorável em razão do pedido ou do gozo da licença parental, embora as modalidades da proteção não sejam especificadas.

*Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças (JO L 123 de 8.5.1992, p. 16).*

Recomenda aos Estados-Membros que tomem iniciativas no sentido de proporcionar licenças especiais para os trabalhadores com filhos, de encorajar uma maior participação dos homens nas responsabilidades de cuidar dos filhos, de criar um ambiente de trabalho que apoie os trabalhadores com filhos e de prover serviços de acolhimento de crianças de qualidade e a preços comportáveis.

*Recomendação 2013/112/UE da Comissão, de 20 de fevereiro de 2013, "Investir nas crianças para quebrar o ciclo vicioso da desigualdade (JO L 59 de 2.3.2013, p. 5-16)*

Recomenda aos Estados-Membros que apoiem o acesso dos trabalhadores com filhos ao mercado de trabalho e velem por que o trabalho lhes seja compensador. A recomendação coloca igualmente a tónica na necessidade de melhorar o acesso a estruturas de educação e acolhimento da primeira infância a preços comportáveis e de proporcionar apoio adequado ao rendimento, nomeadamente prestações familiares e abonos de família.

O conteúdo dos atos mencionados foi devidamente analisado e tido em conta durante o processo de preparação da presente proposta. Em consequência, a proposta está, por um lado, em consonância com as disposições em vigor e, por outro, introduz novas disposições nos casos em que se considerou que a legislação atual é insuficiente e necessita de evoluir para acompanhar as mudanças sociais.

*Um documento de trabalho dos serviços da Comissão dá conta dos resultados da consulta pública que acompanha a Comunicação da Comissão sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>4</sup>.*

---

<sup>4</sup> SWD(2017) 206.

O relatório avalia os resultados das consultas públicas sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. No que se refere à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, verificou-se um amplo consenso quanto à necessidade de apoiar a igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através de um quadro legislativo revisto e coerente que abranja a licença de maternidade, a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, incentivando o recurso equitativo por parte dos homens e das mulheres às diferentes licenças, para que as mulheres possam mais facilmente aceder ao mercado de trabalho e aí melhorar a sua situação.

No que respeita à Diretiva relativa à licença parental de 2010, a presente proposta propõe-se revogar o ato por completo e substituí-lo pelas disposições contidas no presente texto, preservando os direitos e obrigações existentes. Como se explica no preâmbulo, nada na diretiva proposta deve ser interpretado no sentido de diminuir os direitos anteriormente conferidos pela diretiva relativa à licença parental. A presente diretiva utiliza-os como base de partida e reforça-os. A Diretiva relativa à licença parental deve ser revogada, por um lado, devido à sua natureza jurídica específica e à sua base jurídica (artigo 155.º, n.º 2, do TFUE), que põe em prática um acordo celebrado pelos parceiros sociais europeus e, por outro, por razões de transparência, simplificação (um único ato que regula, de modo abrangente, os direitos específicos relacionados com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar), segurança jurídica e aplicabilidade dos direitos.

- **Coerência com outras políticas da União**

A presente iniciativa irá contribuir para os objetivos consagrados no Tratado, de igualdade entre homens e mulheres no que se refere às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na UE. Segundo o Tratado, a UE tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades. A igualdade de género está no cerne das políticas da UE: uma vez que há grandes disparidades nas taxas de emprego dos homens e das mulheres com filhos, é fundamental resolver essas disparidades para que a UE atinja a meta respeitante à taxa de emprego. A redução destas disparidades é também essencial para a realização de uma maior igualdade entre homens e mulheres.

Tal irá contribuir igualmente para as prioridades da Comissão em matéria de emprego e crescimento, tal como enunciado nas orientações políticas do Presidente Jean-Claude Juncker para a Comissão Europeia. Esta iniciativa está também associada à iniciativa sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que visa reforçar a dimensão social da União e impulsionar a convergência ascendente dos Estados-Membros em matéria social.

## **2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE**

- **Base jurídica**

A base jurídica da proposta é o artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Mais concretamente:

- O artigo 153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE prevê que "*A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...)*

*i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;"*

– O artigo 153, n.º 2, alínea b), do TFUE estabelece que "*Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem: (...)*

*b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.º 1, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.*

*O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões. (...)"*

### • **Subsidiariedade**

Já existe um quadro legislativo da UE para as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, incluindo a Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010. Isto ilustra o entendimento comum de que a ação a nível da UE é necessária neste domínio, em consonância com o princípio da subsidiariedade.

Tal como se explica na secção 1, as medidas legislativas vigentes não são suficientes para dar resposta aos desafios de combinar de forma adequada as obrigações profissionais e familiares nos atuais contextos económico e social e garantir a igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

O ónus dos cuidados continua a recair principalmente sobre as mulheres, dado que o atual quadro jurídico é insuficiente para incentivar e facilitar uma repartição mais equitativa das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres. No que diz respeito à licença de paternidade, à licença de cuidador (que, atualmente, não está contemplada em nenhuma disposição a nível da UE) e aos regimes de trabalho flexíveis, há muitos Estados-Membros sem quaisquer medidas ou em que as medidas em vigor são insuficientes. Por outro lado, quando os Estados-Membros têm em vigor disposições jurídicas, estas variam quanto às condições (por exemplo, remuneração), dando lugar a direitos díspares, a uma proteção desigual dos cidadãos da UE e a divergências no funcionamento dos mercados de trabalho.

Por conseguinte, a modernização do quadro jurídico vigente destinado a proporcionar normas mínimas comuns para as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar só pode ser alcançada por uma ação a nível da UE e não pelo ação individual dos Estados-Membros.

A análise do problema a tratar e as informações atualmente disponíveis sobre o assunto, mostram claramente que:

- só quando existe legislação da UE é que também existe legislação em todos os Estados-Membros;
- só uma ação a nível da UE garantirá a consecução de progressos suficientes em todos os Estados-Membros;

- só a intervenção a nível da UE tem potencial para atenuar as tendências atualmente existentes nalguns Estados-Membros para reduzir as disposições em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- só uma ação a nível da UE dará resposta às diferenças entre as disposições jurídicas nacionais em vigor no tocante às licenças de paternidade, parental e de cuidador e em matéria de regimes de trabalho flexíveis; sendo que a ação a nível da UE não impede os Estados-Membros de proporcionar níveis de proteção mais elevados.
- só uma ação a nível da UE proporcionará requisitos mínimos comuns para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar que deem suporte à igualdade entre homens e mulheres em matéria de oportunidades no mercado de trabalho e de tratamento no trabalho; A existência de normas mínimas comuns é particularmente relevante no contexto da livre circulação de trabalhadores e da liberdade de prestação de serviços no mercado interno da UE.

Tendo em conta o que precede, justifica-se empreender uma ação legislativa e política ao nível da UE neste domínio.

- **Proporcionalidade**

Uma vez estabelecido o valor acrescentado da intervenção a nível da UE, o instrumento jurídico escolhido, que prevê normas mínimas, para a sua execução (ver adiante), garante que o grau de intervenção será mantido ao nível mínimo necessário a fim de assegurar a consecução dos objetivos da proposta.

A diretiva respeita as medidas nacionais já consolidadas em matéria de licenças e de regimes de trabalho flexíveis e a possibilidade de os Estados-Membros e os parceiros sociais determinarem as respetivas modalidades específicas. Os Estados-Membros que já disponham de medidas mais favoráveis do que as proporcionadas pela presente diretiva não terão de alterar a sua legislação. Os Estados-Membros podem igualmente decidir ir além das normas mínimas estabelecidas na presente diretiva.

A diretiva respeita plenamente a liberdade e as preferências das pessoas e das famílias para organizar as suas vidas e não lhes impõe qualquer obrigação de beneficiar das suas disposições.

Por conseguinte, a ação prevista da União deixa a maior margem possível para as decisões individuais e nacionais, sem deixar de atingir os objetivos de aumentar a participação feminina no mercado de trabalho e melhorar a igualdade de género. Tendo em conta a dimensão e a natureza dos problemas identificados, é respeitado o princípio de proporcionalidade.

- **Escolha do instrumento**

O artigo 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea i) do TFUE, prevê explicitamente que a diretiva é o instrumento jurídico utilizado para estabelecer requisitos mínimos a ser gradualmente aplicados pelos Estados-Membros.

### **3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DA CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO**

- **Avaliações *ex post*/balanços de qualidade da legislação existente**

No quadro do trabalho de avaliação de impacto, foi consolidada e avaliada a informação disponível sobre o funcionamento do quadro vigente em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Esta análise foi feita com base nos seguintes elementos:

- um estudo realizado pelo contratante externo, encomendado em meados de 2016 para preparar a avaliação de impacto, bem como uma avaliação sumária da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- resultados de investigação pertinente disponíveis, como, por exemplo, os relatórios da Comissão Europeia e de outras instituições europeias, da Rede Europeia de Peritos Jurídicos e, se disponíveis, os relatórios nacionais e as informações compiladas pelos organismos dedicados à promoção da igualdade;
- os dados recolhidos por meio do mapeamento da legislação sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ao nível dos Estados-Membros, bem como a recolha dos pontos de vista das partes interessadas.

Duas das diretivas anteriormente mencionadas, nomeadamente, a Diretiva relativa à licença de maternidade (92/85/CEE) e a Diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE), foram avaliadas em termos de eficácia, eficiência, coerência, pertinência e valor acrescentado da UE.

A avaliação concluiu que o quadro existente não é, em grande medida, um instrumento eficaz para alcançar os objetivos pretendidos, pelo que estes, conseqüentemente, não foram plenamente alcançados.

No que respeita à diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE), o objetivo da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através de uma repartição mais equitativa das tarefas laborais e familiares entre os homens e as mulheres não foi suficientemente alcançado. A atual conceção da licença parental não conduz a uma adesão igual entre os progenitores de ambos os sexos, verificando-se que a licença é gozada muito maioritariamente pelas mulheres. Isto deve-se essencialmente ao facto de ser uma licença não remunerada em muitos Estados-Membros e à regra que autoriza um dos progenitores a transferir a maior parte dos seus direitos para o outro progenitor. Na prática, são os homens que transferem frequentemente a sua parte de licença parental para as mulheres.

- **Consulta das partes interessadas**

Foi levada a cabo uma **consulta pública** entre novembro de 2015 e fevereiro de 2016, com o intuito de auscultar as opiniões das diferentes partes interessadas e dos cidadãos<sup>5</sup>. Houve um vasto leque de partes interessadas que deram a conhecer as suas opiniões: Estados-Membros; organizações de parceiros sociais; organizações da sociedade civil; organismos de promoção da igualdade; assim como outras organizações e pessoas a título individual. Foi recebida pelo menos uma resposta de cada Estado-Membro. No total, foram recebidos 786 contributos, correspondentes a 229 de organizações e 557 de pessoas a título individual. Os principais resultados em termos de opções estratégicas para o futuro foram os seguintes:

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

- convergência de opiniões das partes interessadas sobre a importância da atuação da UE na área da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- convergência de opiniões sobre a necessidade de melhorar, por um lado, as oportunidades e/ou os incentivos para os progenitores e outras pessoas com dependentes assumirem responsabilidades em matéria de cuidados e, por outro, as medidas para conciliar a vida familiar e a vida profissional;
- convergência de opiniões sobre a necessidade de oferecer serviços de acolhimento de crianças acessíveis e a preços comportáveis;
- convergência de opiniões sobre mais orientação, acompanhamento e intercâmbio de boas práticas a nível da UE;
- uma certa convergência de opiniões sobre a necessidade de iniciativas legislativas da UE.

O **Comité Consultivo da UE em matéria de igualdade entre homens e mulheres** foi igualmente consultado e apresentou os seus pontos de vista numa reunião da Comissão em 8 de dezembro de 2016.

Em cumprimento do TFUE, a Comissão levou a cabo uma consulta em duas fases com os **parceiros sociais** sobre as dificuldades relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Embora os parceiros sociais tenham manifestado o seu acordo, em larga medida, com as dificuldades relacionadas com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e com o objetivo de melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, expressaram opiniões divergentes quanto à necessidade de outras ações de caráter legislativo e não houve consenso entre os parceiros sociais para encetar negociações diretas com vista à celebração de um acordo a nível da União. No entanto, é importante melhorar a proteção neste domínio através da modernização e da adaptação do atual quadro jurídico, tendo simultaneamente em conta os resultados dessas consultas. As **organizações sindicais** manifestaram-se a favor de legislação a nível da UE sobre a licença de paternidade e a licença de cuidador; no caso da licença de maternidade, um aumento da duração, da remuneração e da proteção contra o despedimento; um direito a requerer regimes de trabalho flexíveis; e da alteração da diretiva relativa à licença parental no sentido de prolongar a sua duração e a sua intransmissibilidade, bem como de introduzir a remuneração da licença. As organizações sindicais sublinharam que essas medidas devem ser conjugadas com serviços de cuidados formais que sejam disponíveis, acessíveis, de qualidade e a preços comportáveis. As **organizações patronais** embora não sendo a favor de novas iniciativas legislativa da UE, apoiaram medidas não legislativas para o desenvolvimento de serviços de cuidados formais.

O **Parlamento Europeu** apelou ao prolongamento da duração da licença de maternidade paga e do período de proteção contra o despedimento, assim como ao prolongamento da duração da licença parental e à introdução de remuneração; à introdução da licença de paternidade e de uma licença de cuidador; à atualização dos objetivos de Barcelona relativos às estruturas de acolhimento de crianças e à instituição de objetivos para os serviços de prestação de cuidados de longa duração.

Muitas outras **partes interessadas** advogaram também um aumento das medidas legislativas e não legislativas da UE no domínio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

#### • **Obtenção e utilização de competências especializadas**

A Comissão adjudicou um contrato para a análise dos custos e benefícios das eventuais medidas da UE em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

Além disso, a Comissão recorreu a contratos em vigor a fim de recolher elementos de prova que foram utilizados para instruir a presente avaliação de impacto. São eles:

- um relatório temático elaborado pela Rede Europeia em matéria de Política Social (ESPN) sobre as medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar para as pessoas com familiares dependentes;
- uma análise da literatura disponível sobre os custos e os benefícios da adoção de medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar feita por investigadores da London School of Economics;
- uma série de outros estudos de interesse a nível nacional, europeu e internacional, incluindo os dados provenientes do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

Além disso, a Rede Europeia dos Organismos para a Igualdade preparou um inquérito junto dos seus membros sobre relatos de casos de discriminação no local de trabalho e de despedimentos relacionados com a parentalidade.

- **Avaliação de impacto**

De acordo com os requisitos de "Legislar Melhor", foi criado em setembro de 2015 um grupo diretor interserviços da Comissão (GDI), presidido pelo Secretariado-Geral, para trabalhar na preparação desta iniciativa. O GDI reuniu-se 5 vezes no período de setembro de 2015 a março de 2017.

A avaliação de impacto foi apresentada e debatida com o Comité de Controlo da Regulamentação (CCR) a 18 de janeiro de 2017. Em 8 de março de 2017, foi apresentada uma versão revista da avaliação de impacto, com as questões suscitadas pelo CCR devidamente respondidas. A 20 de março, o CCR emitiu um parecer favorável, com observações que foram tidas em conta na avaliação de impacto final.

Ao longo do trabalho de avaliação de impacto, foram consideradas várias medidas não legislativas e legislativas em todas as áreas tidas por importantes para combater a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, a saber: licença de maternidade, licença de paternidade, licença parental, licença de cuidador e regimes de trabalho flexíveis.

Na sequência de uma avaliação da eficácia, da eficiência e da coerência de cada opção, foi identificada uma combinação de opções preferida. Esta combinação preferida inclui:

- **Licença de maternidade:** medidas não legislativas para melhorar o cumprimento da atual legislação em matéria de proteção contra o despedimento, aumentar a sensibilização sobre o despedimento de mulheres grávidas e oferecer orientações políticas com vista a facilitar a transição bem sucedida entre a licença de maternidade e o emprego (incluindo espaços e pausas para amamentação).
- **Licença de paternidade:** introdução de um direito individual a 10 dias úteis, remunerados pelo menos ao nível da baixa por doença.
- **Licença parental:** revisão dos direitos atualmente existentes a fim de prever i) o direito de utilização flexível (ou seja, a tempo parcial, de modo fragmentado), ii) quatro meses intransmissíveis entre os progenitores, e iii) o pagamento de quatro meses, pelo menos ao nível da baixa por doença.
- **Licença de cuidador:** introdução de um direito individual a cinco dias por ano, remunerado pelo menos ao nível da baixa por doença.

- **Regimes de trabalho flexíveis:** direito de os progenitores com filhos até 12 anos e os cuidadores solicitarem flexibilidade de horário de trabalho, de calendário ou de local de trabalho durante um determinado período, sem obrigação para o empregador de conceder a alteração pedida.

No que diz respeito ao impacto previsto da combinação das opções preferidas, a análise quantitativa efetuada na avaliação de impacto mostra que a combinação das opções preferidas tem um impacto positivo no PIB (+840 mil milhões de EUR, VAL 2015-2055), no emprego (+1,6 milhões em 2050) e na mão de obra (+1,4 milhões em 2050). A análise mostra que o aumento do emprego e da participação da mão de obra incidirão principalmente nas mulheres. Também se prevê que os rendimentos reais aumentem 0,52 % em 2050. Apesar de relativamente diminuto, a combinação representa um custo para as empresas. No entanto, a maior parte deste custo é induzida pela opção dos regimes de trabalho flexíveis, que pressupõe um nível muito elevado de procura e de concessão de regimes de trabalho flexíveis, não obstante os empregadores poderem recusar pedidos de trabalho flexível, em especial quando cause um custo excessivo à empresa. O custo total da combinação para as empresas poderá, conseqüentemente, ser significativamente inferior.

Deve também ser tido em conta o facto de as opções preferidas da combinação terem fortes sinergias e de os custos da combinação das opções preferidas poder ser inferior à soma dos custos de cada opção separadamente.

- **Direitos fundamentais**

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o artigo 3.º, n.º 3, segundo parágrafo, do Tratado da União Europeia (TUE)<sup>6</sup>, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia. O artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.

A proposta também facilita o exercício dos direitos reconhecidos nos artigos 23.º<sup>7</sup> e 33.º<sup>8</sup> da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que referem especificamente a igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

---

<sup>6</sup> "A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança."

<sup>7</sup> "Artigo 23.º — Igualdade entre homens e mulheres

*Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.*

*O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado."*

<sup>8</sup> "Artigo 33.º — Vida familiar e vida profissional

*"1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.*

*2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho."*

#### 4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não requer recursos suplementares do orçamento da União Europeia.

#### 5. OUTROS ELEMENTOS

- **Disposições em matéria de acompanhamento, avaliação e comunicação de informações**

Os Estados-Membros têm de transpor a diretiva no prazo de dois anos após a sua adoção, devendo comunicar à Comissão as medidas nacionais de execução através da base de dados MNE. Em conformidade com o artigo 153.º, n.º4, do TFUE, os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a transposição através de um acordo.

Para avaliar a eficácia em termos do attingimento dos objetivos gerais e específicos da iniciativa, a Comissão identificou indicadores fundamentais de progresso para acompanhar a boa execução<sup>9</sup>. Estes indicadores serão regularmente monitorizados pela Comissão e servem de base para a avaliação da iniciativa. Com base nestes indicadores e nas informações a fornecer pelos Estados-Membros, a Comissão pode comunicar regularmente os progressos a outras instituições principais da UE, nomeadamente ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu. Em todo o caso, a Comissão avaliará o impacto das propostas legislativas cinco anos após a sua entrada em vigor e elaborará um relatório de avaliação.

A Comissão irá também continuar a acompanhar regularmente o emprego feminino e as disposições dos Estados-Membros em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente no Relatório Conjunto sobre o Emprego e nos relatórios por país no âmbito do Semestre Europeu.

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

*Artigo 1.º — Objeto*

Esta disposição indica o objeto da diretiva e enumera os diferentes direitos, para os quais foram estabelecidos requisitos mínimos a nível da União.

*Artigo 2.º — Âmbito de aplicação*

Esta disposição define quem são as pessoas que podem beneficiar dos direitos regidos pela presente diretiva.

*Artigo 3.º — Definições*

Esta disposição define uma série de termos e conceitos, no intuito de deixar claro desde o início o modo como devem ser entendidos quando são mencionados no texto da diretiva.

*Artigo 4.º — Licença de paternidade*

Atualmente, não existem normas mínimas em matéria de licença de paternidade a nível da UE.

---

<sup>9</sup> Os indicadores fundamentais escolhidos são derivados sobretudo de fontes de dados comparativas (Eurostat, OCDE), mas nos casos onde não haja indicadores, as informações podem ser obtidas a partir de dados nacionais. A lista pormenorizada de indicadores pode ser consultada na avaliação de impacto.

Esta disposição introduz o direito de os pais optarem pela licença de paternidade sob a forma de uma licença de curta duração, não inferior a 10 dias úteis, por ocasião do nascimento de um filho. Esta licença destina-se a ser gozada na altura do nascimento e tem de estar claramente associada a esse evento.

A introdução do direito à licença de paternidade deverá ajudar a debelar o problema da desigualdade de possibilidades para as mulheres e os homens de gozarem a licença na altura do nascimento de um filho e a incentivar os homens a assumir uma quota mais equitativa das responsabilidades familiares, permitindo assim a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida.

A fim de prevenir qualquer discriminação entre os casais casados e não casados e entre casais heterossexuais e homossexuais, o direito à licença de paternidade não deve depender do estado civil ou da situação matrimonial, tal como definidos no direito nacional.

#### *Artigo 5.º — Licença parental*

A Diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE) já previa direitos individuais de pelo menos quatro meses de licença parental em caso de nascimento ou adoção de um filho para cuidar dessa criança. Esta disposição baseia-se, por conseguinte, nos direitos já existentes para os progenitores e melhora os direitos tanto para as mulheres como para os homens.

Na sequência da análise levada a efeito na fase preparatória, considera-se que a atual diretiva relativa à licença parental se revelou insuficiente para permitir a ambos os progenitores fazerem um uso igual dos seus direitos. Dado que esta diretiva não garante um subsídio durante a licença parental, muitas famílias podem não ter condições de a gozar. A diretiva também não conseguiu promover um maior envolvimento dos pais nas responsabilidades familiares. Está comprovado que a maioria dos pais não fazem uso do seu direito à licença parental e transferem uma parte considerável da sua licença para as mães. Esta situação deu azo a diferenças notórias entre as taxas médias de gozo da licença parental por mães e pais, sendo que, em relação a estes a taxa é ainda muitíssimo baixa em muitos Estados-Membros.

Esta disposição tem por objetivo suprir as insuficiências identificadas, i) estabelecendo um período mínimo de licença parental de pelo menos quatro meses não passíveis de ser transferidos entre ambos os progenitores, ii) introduzindo uma maior flexibilidade no que respeita às formas em que a licença parental pode ser gozada (a tempo inteiro, a tempo parcial ou outras formas flexíveis), tendo em conta que, com essa flexibilidade, é mais provável que os progenitores, nomeadamente os pais, façam uso do seu direito a essa licença. Outra disposição da presente diretiva lida com a questão da remuneração durante a licença, uma vez que este aspeto tem um grande impacto na adesão à licença por parte dos pais.

Esta disposição deixa aos Estados-Membros a decisão sobre i) a duração do período de pré-aviso a dar pelo trabalhador, ii) se o direito à licença parental pode estar subordinado ao cumprimento de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade, e iii) a definição das circunstâncias em que o empregador pode ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável. Por último, esta disposição visa garantir que os Estados-Membros avaliem a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades da licença parental às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas relacionadas com deficiência ou doença prolongada, bem como dos progenitores adotivos.

### *Artigo 6.º — Licença de cuidador*

Esta disposição introduz o novo direito anual de os trabalhadores gozarem um período de licença em caso de doença grave ou de dependência de um familiar, tal como definido pela própria diretiva. A fim de proteger o empregador contra os abusos deste direito, pode ser exigida a prova da doença ou da situação de dependência antes da concessão da licença.

A lógica que preside à introdução deste direito é a de que a melhoria das possibilidades de os trabalhadores gozarem um curto período para cuidarem de um familiar pode contribuir para uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e, ao mesmo tempo, evitar que abandonem o mercado de trabalho por completo.

### *Artigo 7.º — Faltas ao trabalho por motivo de força maior*

Esta disposição mantém os atuais direitos dos trabalhadores de faltarem ao trabalho em caso de força maior.

Este direito, já previsto pela diretiva relativa à licença parental<sup>10</sup>, pode ser gozado por todos os trabalhadores (não só os que são progenitores ou cuidadores na aceção da presente diretiva) por razões familiares urgentes.

### *Artigo 8.º — Rendimento adequado*

A diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE) não estabelece requisitos mínimos em relação a um subsídio adequado.

Esta disposição estabelece o direito de os trabalhadores que fazem uso dos diferentes tipos de licença receberem um subsídio adequado durante o período mínimo de licença previsto na presente diretiva. O nível do subsídio deverá ser pelo menos equivalente ao da baixa por doença.

### *Artigo 9.º — Regimes de trabalho flexíveis*

A diretiva relativa à licença parental já prevê já a possibilidade de pedir dois tipos de regimes de trabalho flexíveis (ritmos de trabalho e horários de trabalho) para os progenitores que regressam de uma licença parental. A proposta atual acrescenta a estas duas formas uma terceira forma de regime de trabalho flexível (possibilidades de teletrabalho) e alarga o âmbito pessoal desses direitos a todos os cuidadores e trabalhadores com filhos até uma determinada idade, que deve ser pelo menos de doze anos.

Para que os trabalhadores com filhos pequenos e os cuidadores se sintam incentivados a permanecer no mercado de trabalho, deveriam ter a possibilidade de adaptar os seus horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais.

Por conseguinte, esta disposição introduz a possibilidade de os trabalhadores acima referidos recorrerem a i), redução do número de horas de trabalho, ii) horários de trabalho flexíveis, e iii) possibilidades de teletrabalho.

A fim de ter em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores, esta disposição dá aos Estados-Membros a possibilidade de limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis. Esta possibilidade é especialmente pertinente no caso do trabalho a tempo parcial. Embora se tenha

---

<sup>10</sup> Cláusula 7.

revelado útil ao permitir que algumas mulheres permaneçam no mercado de trabalho depois de terem filhos, também se observou que 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.

#### *Artigo 10.º — Direitos em matéria de emprego*

A diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE) já contempla determinados direitos em matéria de emprego e acautela as situações de tratamento desfavorável, por forma a que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental<sup>11</sup>. Tal inclui o direito de regressar ao mesmo posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, a um posto de trabalho equivalente ou similar e o direito de manter os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador à data de início da licença parental. Por último, também incentiva os trabalhadores e os empregadores a manterem o contacto durante o período de licença e a preverem as medidas de reintegração necessárias.

A licença destina-se a apoiar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional durante determinados períodos; o que se pretende é promover a manutenção da sua ligação ao mercado de trabalho, enquanto assumem as suas responsabilidades em casa.

Para que tal seja possível, esta disposição parte dos direitos existentes e contempla igualmente a proteção mínima dos direitos em matéria de emprego dos progenitores e cuidadores, permitindo-lhes regressar ao seu posto de trabalho (ou equivalente), beneficiar de qualquer melhoria das condições de trabalho introduzida durante a sua ausência, manter os seus direitos adquiridos e, bem assim, manter a sua relação de trabalho enquanto gozam a licença.

#### *Artigo 11.º — Não discriminação*

A diretiva relativa à licença parental já protege os trabalhadores contra um tratamento menos favorável em razão de um pedido ou do gozo de licença parental. Além disso, o artigo 19.º, n.º 1 da Diretiva 2006/54/CE coloca o ónus da prova no empregador em caso de violação do princípio da igualdade de tratamento. O artigo 19.º, n.º 4, da Diretiva 2006/54 especifica que esta regra relativa ao ónus da prova é igualmente aplicável à diretiva relativa à licença parental; a referência na Diretiva 2006/54 à diretiva relativa à licença parental mantém-se inalterada dado que a presente diretiva prevê que as referências à diretiva relativa à licença parental devem entender-se como referências à presente diretiva.

A proteção oferecida atualmente pela diretiva relativa à licença parental é mantida e ampliada, de modo a que os trabalhadores que fazem uso de outros tipos de licença ou de regimes de trabalho flexíveis estejam igualmente protegidos contra um tratamento menos favorável e discriminação devido ao facto de terem solicitado ou gozado certos direitos conferidos pela presente diretiva.

#### *Artigo 12.º — Proteção contra o despedimento e ónus da prova*

A diretiva relativa à licença parental (2010/18/EU) já oferece proteção contra o despedimento em razão de um pedido ou do gozo de licença parental.

---

<sup>11</sup> Cláusula 5.

Esta disposição visa manter e ampliar a proteção existente para os trabalhadores, prevendo proteção contra o despedimento para os trabalhadores que fazem uso da licença de paternidade<sup>12</sup>, da licença parental<sup>13</sup>, da licença de cuidador e de regimes de trabalho flexíveis durante o período em que requerem ou gozam esses direitos.

Se, apesar desta proteção, um trabalhador considerar que foi despedido pelo facto de ter requerido ou de ter gozado os direitos previstos nos artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou de ter exercido o direito de requerer regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, esta disposição impõe à entidade patronal o ónus de provar que o despedimento foi devido a outras razões objetivas.

#### *Artigo 13.º — Sanções*

Esta disposição obriga os Estados-Membros a prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, sob a forma de multas e/ou indemnizações, em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente diretiva, e velar por que as mesmas sejam aplicadas.

#### *Artigo 14.º — Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis*

Esta disposição obriga os Estados-Membros a prover os trabalhadores que denunciam casos de violação das disposições nacionais adotadas em aplicação da presente diretiva, de proteção judicial adequada contra eventuais formas de tratamento ou consequências desfavoráveis por parte do empregador, na ausência da qual a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento não seria possível.

#### *Artigo 15.º — Organismos de promoção da igualdade*

A Diretiva 2006/54/CE já prevê que os Estados-Membros designem um ou mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo, incluindo qualquer tratamento menos favorável dado a uma mulher em razão da gravidez ou da maternidade.

Esta disposição determina que os organismos nacionais de promoção da igualdade devem ter competências nos domínios abrangidos pela presente diretiva. Dever-se-á, deste modo, conseguir um reforço, por um lado, do nível de proteção dos direitos previstos na presente diretiva e, por outro, do acompanhamento da sua execução.

#### *Artigo 16.º — Nível de proteção*

Tendo em conta o acervo da UE que foi transposto nos Estados-Membros e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, nomeadamente no que diz respeito à licença parental, importa sublinhar que a presente proposta preserva os direitos existentes outorgados ao abrigo dos atuais diretivas em matéria de igualdade entre homens e mulheres, usando-as como base para melhorar os direitos das mulheres e dos homens.

Trata-se de uma disposição habitual, que permite aos Estados-Membros proporcionar um nível de proteção superior ao garantido pela diretiva.

#### *Artigo 17.º — Difusão da informação*

---

<sup>12</sup> O artigo 16.º da Diretiva 2006/54 diz respeito à proteção contra o despedimento em caso de licença de paternidade prevista no direito nacional.

<sup>13</sup> Ver cláusula 5, n.º 4, da diretiva relativa à licença parental.

Esta disposição visa garantir a sensibilização nos Estados-Membros para os direitos conferidos pela presente diretiva, bem como para outros direitos já existentes no mesmo domínio.

#### *Artigo 18.º — Relatórios e revisão*

Trata-se de uma disposição habitual que estabelece a obrigação de os Estados-Membros comunicarem à Comissão informações sobre a aplicação da presente diretiva, de a Comissão apresentar um relatório ao legislador sobre este ponto e, se o considerar necessário, apresentar propostas para rever e atualizar a diretiva.

#### *Artigo 19.º — Revogação*

O anexo da diretiva relativa à licença parental (2010/18/UE) contém o texto de um acordo-quadro entre os parceiros sociais, que estabelece as disposições específicas para a licença parental. Uma vez que os parceiros sociais não chegaram a acordo sobre a renegociação desse acordo-quadro a fim de introduzir as necessárias melhorias ao atual regime da licença parental, a Comissão decidiu propor alterações legislativas por sua própria iniciativa.

Tendo em conta que uma alteração de um ato deve ser feita utilizando a mesma base jurídica que foi utilizada para a adoção do ato inicial, o que não é possível no presente caso devido à especificidade da base jurídica utilizada para a legislação baseada em acordos entre parceiros sociais, considera-se que a melhor opção jurídica é a revogação e substituição da diretiva relativa à licença parental. Considera-se também que um ato único e abrangente para o domínio em questão é a melhor opção por razões de transparência, de simplificação, de segurança jurídica e de aplicabilidade dos direitos.

Importa salientar que a presente proposta não reduz de nenhum modo os direitos atualmente em vigor, antes se baseia no atual acervo da UE, visando ampliar ou reforçar os direitos dos progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional.

Por conseguinte, esta disposição determina a data em que a Diretiva 2010/18/UE é revogada e simultaneamente que todas as remissões para a diretiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a nova diretiva.

#### *Artigo 20.º — Transposição*

Esta disposição fixa o prazo máximo de que os Estados-Membros dispõem para transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar à Comissão os textos correspondentes. Este período é fixado em dois anos. Além disso, sublinha que, nos termos do artigo 153.º, n.º 3, do TFUE, os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantirem os resultados pretendidos pela presente diretiva.

#### *Artigo 21.º — Entrada em vigor*

Trata-se de uma disposição habitual, que estipula que a diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial.

#### *Artigo 22.º — Destinatários*

Trata-se de uma disposição habitual sobre os destinatários, especificando que os destinatários da diretiva são os Estados-Membros.

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**

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 Europeu<sup>14</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>15</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 153.º, n.º 1, alínea i), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia habilita a União 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

---

<sup>14</sup> JO C , , p. .

<sup>15</sup> JO C , , p. .

convenção prevê, entre outras coisas, 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, tornando mais fácil para os homens partilhar de forma equitativa com as mulheres as 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 Conselho<sup>16</sup>, a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>17</sup>, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho<sup>18</sup>, a Diretiva 97/81/CE<sup>19</sup> do Conselho e a Diretiva 2010/18/UE do Conselho<sup>20</sup>.
- (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, levando algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.
- (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,

---

<sup>16</sup> 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).

<sup>17</sup> 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).

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> 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).

<sup>20</sup> 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).

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.

- (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 Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. 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 deve ser aplicável a todos os trabalhadores que têm contratos de trabalho ou outras relações de trabalho. Tal como acontece atualmente ao abrigo do n.º 3 da cláusula 2 do Anexo da Diretiva 2010/18/UE, devem ser abrangidos os contratos de trabalho ou as relações de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo certo ou as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.
- (13) A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, deve ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais, a gozar por ocasião do nascimento de um filho. 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 o outro progenitor 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 quatro meses o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro.
- (15) A fim de ampliar a possibilidade de os progenitores gozarem licença parental durante o crescimento dos filhos, o direito à licença parental deve ser concedido até o filho atingir a idade mínima de doze anos. 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 o segundo 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 ou ainda 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.

- (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 que cuidam de familiares idosos e/ou de outros familiares que necessitam de cuidados, os trabalhadores com familiares gravemente doentes ou dependentes deverão ter o direito a faltar ao trabalho, com uma licença de cuidador, para cuidar desse familiar. Para evitar abusos deste direito, poderá ser exigida, antes da concessão da licença, prova da doença grave ou da dependência.
- (18) Para além do direito à licença de cuidador previsto na presente diretiva, todos os trabalhadores deverão manter o seu direito faltar ao trabalho por motivo de força maior devido a razões familiares urgentes e imprevistas, um direito atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros.
- (19) A fim de aumentar os incentivos para que os trabalhadores com filhos e responsabilidades familiares, em especial os homens, gozem os períodos de licença previstos na presente diretiva, deverão ter direito a um subsídio adequado durante a licença. O nível do subsídio deverá ser pelo menos equivalente ao que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença. Os Estados-Membros deverão ter em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social, incluindo os cuidados de saúde.
- (20) Em conformidade com a 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 da União Europeia, a relação de trabalho entre o trabalhador e a sua entidade patronal é, por conseguinte, mantido 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.

- (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 adaptarem os 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 a redução das horas de trabalho. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres a 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 final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. 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 nos 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 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. 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 a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou por terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, 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.
- (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. A aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento

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. GAs 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 igualmente ser dotados de competências nos domínios abrangidos pela presente diretiva.
- (28) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a liberdade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. 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 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 aos encargos administrativos.
- (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. De acordo com o princípio da proporcionalidade, estabelecido no mesmo artigo, a presente diretiva não vai além do que é 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;
- 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.

#### *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;
- b) "licença parental", dispensa de trabalho por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;
- c) "cuidador", um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio em caso de doença grave ou de dependência de um familiar;
- d) "familiar", filho, filha, mãe, pai, cônjuge do trabalhador, ou companheiro em união civil quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional;
- e) "dependência", situação em que uma pessoa necessite, de forma temporária ou permanente, de cuidados devido a deficiência ou situação clínica grave que não seja uma doença grave;
- 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 de gozar uma licença de paternidade de pelo menos dez dias úteis por ocasião do nascimento de um filho.

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.

### *Artigo 5.º*

#### **Licença parental**

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadoras têm um direito individual a uma licença parental de pelo menos quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, que deve ser pelo menos de doze anos.

2. Nos casos em que os Estados-Membros permitam a um progenitor transferir para o outro o seu direito de licença parental, devem garantir que pelo menos quatro meses da licença parental não possam ser transferidos.

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 Conselho<sup>21</sup>, 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.

6. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm o direito de requerer uma licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial, em blocos separados por períodos de trabalho ou noutras formas flexíveis. Os empregadores devem considerar e atender a esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. O empregador deve 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.

---

<sup>21</sup> Diretiva 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).

## *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 de, pelo menos, cinco dias úteis por ano, por trabalhador. Esse direito pode estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

## *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*

### **Rendimento adequado**

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 os artigos 4.º, 5.º ou 6.º recebem uma remuneração ou um subsídio adequados, que seja, pelo menos, equivalente ao que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

## *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 doze 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.
2. Os empregadores devem tomar em consideração e atender esses pedidos de regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores. O empregador deve justificar a recusa de um tal pedido.
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 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.

### *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 durante a sua ausência.
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 o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o 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 beneficiar dos 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 beneficiar dos 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. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito.

3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 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 os referidos no n.º 1.

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 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. Podem assumir a forma de uma coima. Podem também incluir o pagamento de uma indemnização.

### *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**

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 dos progenitores e cuidadores, sem discriminação em razão do sexo, são igualmente competentes para as questões abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

### *Artigo 16.º*

## **Nível de proteção**

Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva. Devem, no entanto, garantir que pelo menos quatro meses de licença parental não serão transmissíveis em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2.

### *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. O mais tardar cinco anos após a entrada em vigor da presente diretiva, os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as informações úteis relativas à aplicação da presente diretiva necessárias para a Comissão elaborar um relatório sobre a aplicação da presente diretiva para apresentar 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/UE é revogada com efeitos a partir de dois 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 20.º*

#### **Transposição**

1. Os Estados-Membros adotam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva o mais tardar dois anos após a sua entrada em vigor. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades da referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições do direito nacional que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.

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 Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu*

*O Presidente*

*Pelo Conselho*

*O Presidente*