



O ACORDO-QUADRO
REVISTO SOBRE A
LICENÇA PARENTAL

Guia de interpretação da CES



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

PORTUGUESE

O acordo-quadro revisto sobre a licença parental

Guia de interpretação da CES

Este guia foi realizado por



europaean
trade union institute

Com a perícia de **etui.**



Com o apoio financeiro da Comissão Europeia

Conteúdo

Prefácio	4
Pontos-chave da (revisão) da directiva/do acordo	6
A Directiva 2010/18/UE	7
O acordo cláusula por cláusula	9
Preâmbulo	9
Cláusula 1: Objecto e âmbito de aplicação	20
Cláusula 2: Licença parental	22
Cláusula 3: Modalidades de aplicação	25
Cláusula 4: Adopção	29
Cláusula 5: Direitos laborais e não discriminação	30
Cláusula 6: Regresso ao trabalho	33
Cláusula 7: Faltas ao trabalho por motivo de força maior	34
Cláusula 8: Disposições finais	35
Anexos	37
Anexo 1: Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a Directiva relativa à licença parental	38
Anexo 2: Factos e números sobre os regimes de licença parental em toda a Europa	42
Anexo 3: O contexto mais amplo - Factos e números sobre outras formas de licença em toda a Europa (licença de maternidade, licença de paternidade, licença por adopção, licença filial, organização do tempo de trabalho, etc.)	43
Anexo 4: Lista de verificação da execução	50
Anexo 5: Outras leituras, recursos e ligações	50

Prefácio

No dia 18 de Junho 2009, um novo marco no diálogo social europeu foi alcançado. Depois de seis meses e sete sessões de negociações, iniciadas em Setembro de 2008, os parceiros sociais europeus, a CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP assinaram a revisão do acordo-quadro sobre a licença parental celebrado em 1995¹. É aliás a primeira vez na história do diálogo social europeu, que ocorreu uma tal revisão de um acordo-quadro existente.

Deve ser anotado que a Comissão Europeia já tinha consultado os parceiros sociais europeus em duas etapas, em Outubro de 2006 e em Maio de 2007, sobre a conciliação entre vida profissional, vida privada e familiar, e que entre outras coisas, comprometeu-se a actualizar o quadro regulamentar a nível comunitário. A Comissão Europeia tinha, portanto, incentivado os parceiros sociais europeus a analisar as disposições do seu acordo-quadro sobre a licença parental para a sua revisão². Em 11 de Julho de 2007, os parceiros sociais europeus, em conjunto, informaram a Comissão da sua intenção de avaliar os actuais regimes de licença parental na Europa em comparação com outros mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida privada e de determinar se era necessário empreender acções conjuntas sobre esta matéria. Eles apresentaram os resultados desta avaliação, sob a forma de um relatório em 13 de Março de 2008 na Cimeira Social Tripartida, no qual expressam seu desejo de "levar a cabo um trabalho conjunto sobre a directiva relativa à licença parental"³. Embora, eles reconheceram que o primeiro acordo-quadro/directiva sobre a licença parental tinha sido um catalisador para uma mudança positiva e que tinha desempenhado um papel importante na ajuda aos pais para um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar, os parceiros sociais europeus acharam que alguns elementos do acordo deveriam ser adaptados ou revistos para atingir melhor os seus objectivos, incluindo, nomeadamente, as medidas através das quais o pai pode reclamar ainda mais os seus direitos à licença parental, dada a diversidade cada vez maior da população activa e da evolução da sociedade, incluindo a multiplicação dos tipos de estrutura familiar.

Apesar do êxito da aplicação da directiva anterior em todos os Estados Membros da UE e, embora este primeiro acordo-quadro tenha permitido uma consistência das estratégias para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar na Europa, os seus objectivos para

¹ Este acordo-quadro foi integrado na Directiva 96/34/CE, do Conselho de 3 de Junho de 1996, relativamente ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Jornal Oficial L 145 de 19.6.1996, p. 4.

² Os documentos oficiais de consulta da Comissão estão disponíveis em: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=f>. As respostas da CES estão disponíveis em: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ O relatório completo está disponível em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

melhorar a conciliação das obrigações profissionais e familiares, e o seu impacto positivo incontestável sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, não foram plenamente atingidos. O acordo-quadro revisto sobre a licença parental tenta abordar alguns dos desafios para a revisão das disposições existentes e para a adopção de novas disposições.

O acordo revisto melhora várias disposições do acordo anterior, incluindo: o aumento do período de licença parental, de três a quatro meses, e fortalecendo-o como um direito individual, por uma disposição segundo a qual uma parte do período da licença não é transferível; o reconhecimento do papel desempenhado pelos rendimentos na decisão de tirar uma licença parental, embora as questões sobre os rendimentos relativas à licença parental dependem da competência dos Estados-Membros; o direito dos trabalhadores de solicitar condições de trabalho flexíveis quando regressam da licença parental, o cuidado deixado aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais para estabelecer o período do aviso do trabalhador para informar o empregador da sua intenção de exercer o seu direito à licença parental. Reconhece também a crescente diversidade das estruturas familiares e incentiva os homens e as mulheres em partilhar de forma igual as responsabilidades familiares. Também respeita a diversidade das medidas e das práticas dos Estados-Membros relativamente às licenças, às estruturas de guarda das crianças e à flexibilidade das condições de trabalho.

A conclusão bem-sucedida deste acordo ilustra o papel positivo do diálogo social europeu e a sua capacidade de definir soluções que atendam a importantes desafios que a Europa enfrenta, mesmo em tempos de crise. A sua contribuição para uma melhor conciliação entre a vida profissional, a vida privada e a vida familiar é uma resposta positiva ao envelhecimento da população que deveria permitir uma maior participação dos europeus no mercado de trabalho.

Tal como o primeiro acordo-quadro, a versão revisada, a pedido conjunto das partes signatárias, foi incorporada numa directiva, nomeadamente a Directiva 2010/18/UE de 8 de Março de 2010⁴. Embora a directiva de aplicação do acordo-quadro revisto destina-se, em primeiro lugar aos Estados-Membros, quer a cláusula 8, quer a consideração 24 do acordo concede aos parceiros sociais um papel especial na implementação, no acompanhamento e na avaliação deste acordo, sobretudo porque os parceiros sociais estão em melhor posição para encontrar soluções que atendam às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. Este acordo/directiva deve ser implementado em 8 Março de 2012 o mais tardar.

Este guia de interpretação fornece uma vista geral do conteúdo do acordo, capítulo por capítulo, focalizando-se nas questões essenciais, que foram discutidas ao longo das negociações. Além disso, os anexos deste guia fornecem informações adicionais sobre a jurisprudência

⁴ Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 Março de 2010 implementando o acordo-quadro revisto sobre a licença parental celebrado pela BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e que revoga a Directiva 96/34/CE. Jornal Oficial L 68 de 18.03.2010, p. 13-20.

relevante do Tribunal de Justiça da União Europeia (Anexo 1), os fatos e números sobre os regimes de licença parental em toda a Europa (anexos 2 e 3), uma lista de verificação de implementação (Anexo 4) e referências bibliográficas e outros recursos (anexo 5).

Pretendemos apoiar as organizações sócias da CES na aplicação dos conteúdos do presente acordo e permitir um melhor acompanhamento e uma melhor avaliação dos resultados alcançados⁵. Esperamos também que este guia irá contribuir para a divulgação e compreensão do presente acordo e o seu conteúdo entre os parceiros sociais, os trabalhadores e o público em geral.

Pontos-chave da directiva/do acordo revisto

Como mencionado acima, embora os parceiros sociais reconheceram que o primeiro acordo-quadro/directiva sobre a licença parental tinha sido um catalisador para uma mudança positiva e desempenharam um papel importante na ajuda aos pais que trabalham para melhorar a conciliação entre trabalho e família, acharam que alguns elementos do acordo deveriam ser adaptados ou revistos para atingir melhor os seus objectivos, incluindo, nomeadamente, as medidas através das quais o pai pode reclamar ainda mais os seus direitos à licença parental, dada a diversidade cada vez maior da população activa e da evolução da sociedade, incluindo a multiplicação dos tipos de estrutura familiar.

Embora alguns objectivos sindicais não foram alcançados durante as negociações (por exemplo, o aumento da idade da criança, novas regras de licença de paternidade, etc.), porém, melhorias significativas foram alcançadas. Podem ser resumidas como segue:

- A adopção de um mês adicional (4 em vez de 3 para cada um dos pais, cujo um dos quatro meses não pode ser transferido) (*Cláusula 2.2*).
- O reforço dos direitos dos trabalhadores "atípicos" (contratos a prazo, a tempo parcial, temporário) à licença parental (*Cláusula 1.3 e 3.1 (b)*).

⁵ Este presente guia de interpretação da CES foi realizado por Veronica Nilsson (Conselheira Especial da CES), Cinzia Sechi e Stefan Clauwaert (Conselheira da CES e investigador sénior No ETUI respectivamente e membros da delegação de negociação/grupo de redacção da CES "acordo revisto sobre a licença parental").

- A protecção contra um "tratamento desfavorável" dos trabalhadores por causa do pedido ou do gozo da licença parental, enquanto o primeiro acordo/directiva só previa a protecção contra o despedimento de trabalhadores por causa do pedido ou do gozo da licença parental (*cláusula 5.4*).
- A concessão de novos direitos para que os trabalhadores possam solicitar alterações na organização do seu tempo de trabalho ou a aplicação de outras medidas destinadas a facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental (*cláusula 6*).
- A obrigação dos Estados-Membros e/ou dos parceiros sociais, aquando a adopção ou a revisão das regras relativas à licença parental, de tomar em consideração:
 - * O aumento da diversidade das estruturas familiares, como os pais solteiros, os casais do mesmo sexo, a coabitação, etc. (*Clausula 1.1*);
 - * a necessidade de tomar medidas adicionais para atender às necessidades especiais dos pais adoptivos (*Cláusula 4*);
 - * as necessidades especiais dos pais de crianças com deficiência ou doença prolongada (*cláusula 3.3*).
- Ao contrário do primeiro acordo/directiva, a versão revisada inclui várias referências sobre o papel e o nível dos rendimentos quando se trata de gozar a licença parental, em particular pelo pai (*Cláusula 5.5 e Preâmbulo 18-20*).

A Directiva 2010/18/UE

Como o primeiro acordo de 1995, que foi incorporado na Directiva 96/34/CE⁶, esta nova versão também foi anexada a uma directiva, nomeadamente a Directiva 2010/18/UE, de 08 Março de 2010⁷, a pedido conjunto das partes signatárias, e com base no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

A directiva contém 16 considerações que lembram nomeadamente os pontos seguintes:

⁶ Jornal Oficial L 145 de 19.6.1996, p. 4.

⁷ Jornal Oficial L 68 de 18.03.2010, p. 13-20.

- Os artigos 153 e 155 do TFUE constituem a base jurídica do presente acordo/directiva (Considerações 1 e 2);
- O processo que levou às negociações e à assinatura do novo acordo (Considerações 4, 5 e 6);
- A Comissão teve em conta a representatividade das partes signatárias deste acordo-quadro revisto e da legalidade das cláusulas que ele contém (Consideração 9);
- Em linha com os princípios gerais do direito da UE, este acordo-quadro estabelece requisitos mínimos (Consideração 11);
- Na aplicação deste acordo-quadro, os Estados-Membros (e/ou os parceiros sociais) podem sempre aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no acordo (Consideração 12);
- A aplicação das disposições do acordo-quadro não pode validamente justificar a redução do nível geral de protecção dos trabalhadores na área da licença parental e de faltas ao trabalho por motivos de força maior (Consideração 13).

Também inclui cinco artigos que estabelecem nomeadamente que:

- Os Estados-Membros devem determinar sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva (artigo 2º e consideração 14);
- Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 8 de Março de 2012, salvo dificuldades particulares ou implementação mediante convenção colectiva, nesse caso podem beneficiar de mais um ano (o mais tardar em 8 de Março de 2013) (Artigo 3º);
- A presente directiva substitui a Directiva 96/34/CE contendo o primeiro acordo-quadro de 1995, que é revogado (artigo 4º e Considerações 3 e 7).

O acordo cláusula por cláusula

Preâmbulo

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p><i>O presente acordo-quadro assinado pelos parceiros sociais europeus, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES (e o comité de ligação Eurocadres/CEC), revê o acordo-quadro sobre licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, que define requisitos mínimos em matéria de licença parental, enquanto meio importante de conciliar responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres.</i></p>	<p>Após a conclusão do primeiro acordo-quadro, a CES demonstrou que este acordo-quadro é, essencialmente, e não obstante a sua consideração como parte da legislação comunitária, um "compromisso" dos parceiros sociais para implementar requisitos mínimos sobre a licença parental. Assim, não se trata de uma submissão passiva ao legislador, mas sim de uma decisão dinâmica sustentada por uma vontade comum de implementar esses requisitos mínimos em cada país da UE por meios legais e por convenção colectiva.</p> <p>Comparado com o texto do acordo de 1995, este parágrafo está simplesmente modificado ou actualizado a partir de um ponto de vista "processual". Em primeiro lugar, substituindo a sigla "UNICE" pelo seu novo nome "BUSINESSEUROPE". Em segundo lugar, adicionando a UEAPME, que não participou nas negociações em 1995 e, em terceiro lugar, adicionando uma referência ao comité de ligação Eurocadres/CEC, que então não fazia parte da delegação da CES. Por fim, este parágrafo especifica que o acordo-quadro, revê o acordo-quadro celebrado em 1995.</p>
<p><i>Os parceiros sociais europeus solicitam à Comissão que apresente o presente acordo-quadro ao Conselho para que este adopte uma decisão que torne estes requisitos vinculativos nos Estados-Membros da União Europeia.</i></p>	
<p><u>I - Considerações Gerais</u></p>	

<p>1. Tendo em conta o Tratado CE, nomeadamente os seus artigos 138.o e 139.o (*);</p>	<p>Esta consideração refere-se à base jurídica do texto. Deve-se notar que o Tratado de Lisboa ainda não tinha entrado em vigor quando o acordo-quadro foi assinado em Junho de 2009. Era contudo o caso quando a directiva contendo o acordo foi adoptada em Março de 2010. Para evitar confusão, o departamento jurídico da Comissão Europeia acrescentou - após consulta e concertação com os parceiros sociais europeus - algumas notas de rodapé no texto final do acordo-quadro como foi adoptado pelo Conselho e publicado no Jornal Oficial.</p>
<p>2. Tendo em conta a alínea c) do n.o 1 do artigo 137.o e o artigo 141.o do Tratado CE [**], bem como o princípio da igualdade de tratamento [artigos 2.o, 3.o e 13.o do Tratado CE [***]] e a legislação dele derivada, em especial a Directiva 75/117/CEE do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos [4]; a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho [5]; a Directiva 96/97/CE do Conselho que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social [6]; e a Directiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento de homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) [7];</p>	<p>Após uma referência às fontes primárias do direito comunitário, nomeadamente em relação à questão da igualdade, esta nova consideração também se refere, sem limitação, à legislação aplicável à matéria, cuja correcta execução deverá contribuir para reforçar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres.</p>
<p>3. Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, e os seus artigos 23.o e 33.o relativos à igualdade entre homens e mulheres e à conciliação da vida profissional, privada e família;</p>	<p>O acordo-quadro prévio referia-se aos artigos aplicáveis da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais (1989). Essas referências são substituídas por referências aos artigos 23.o e 33.o da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que estabelecem que:</p>

As três notas seguintes marcadas com "*" foram acrescentadas; ver explicação acima:

[*] Renumerados: artigos 154.o e 155.o do TFUE

[**] Renumerados: alínea c) do n.o 1 do artigo 153.o e artigo 155.o do TFUE.

[***] O artigo 2.o do Tratado CE é revogado e substituído na substância pelo artigo 3.o do Tratado da União Europeia. O n.o 1 do artigo 3.o do Tratado CE é revogado e substituído na substância pelos artigos 3.o a 6.o do TFUE. O n.o 1 do artigo 3.o do Tratado CE é renumerado artigo 8.o do TFUE. O artigo 13.o do Tratado CE é renumerado artigo 19.o do TFUE.

	<p><i>Artigo 23.o</i></p> <p><i>Igualdade entre homens e mulheres</i></p> <p><i>A igualdade entre homens e mulheres deve ser garantida em todas as áreas, incluindo no emprego, trabalho e remuneração.</i></p> <p><i>O princípio da igualdade não impede a manutenção ou a adopção de medidas que prevêem regalias específicas a favor do sexo sub-representado.</i></p> <p><i>Artigo 33.o</i></p> <p><i>Vida familiar e vida profissional</i></p> <p><i>1. A protecção da família é assegurada no plano jurídico, económico e social.</i></p> <p><i>2. Para conciliar a vida familiar e a vida profissional, toda pessoa tem direito a ser protegido contra o despedimento por motivos ligados à maternidade e o direito à licença de maternidade e à licença parental pago após a nascimento ou a adopção de uma criança.</i></p> <p>A Carta da UE não é um direito primário europeu. De facto, o artigo 6.o do TUE afirma que: "A União reconhece os direitos, liberdades e princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, como adaptado em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, que tem o mesmo valor que os Tratados [...]".</p>
<p>4. Tendo em conta o relatório da Comissão de 2003 sobre a aplicação da Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;</p>	<p>Este relatório está disponível em: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html.</p>

<p>5. Tendo em conta os objectivos preconizados pela Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego de aumentar a taxa global de emprego para 7 %, a taxa de emprego das mulheres para 60 % e a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos para 50 %; as metas de Barcelona em matéria de provisão de estruturas de acolhimento de crianças; e o contributo das políticas destinadas a melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar para a consecução dessas metas;</p>	<p>Esta nova consideração remete em primeiro lugar para os objectivos da Estratégia de Lisboa a ter em conta, que ainda estava em vigor quando o presente acordo foi assinado. Entretanto, a estratégia UE-2020 foi adoptada. A nova estratégia europeia para "um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" estabeleceu uma meta segundo a qual em 2020, 75% da população dos 20 aos 64 anos deve estar empregada.</p> <p>A segunda referência é relativa aos "objectivos de Barcelona". De facto, a reunião do Conselho Europeu de Barcelona em 2002, convidou os Estados-Membros a remover esses obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e para o efeito, a fim de tentar estabelecer, até 2010 estruturas de guarda para pelo menos 90% das crianças entre os três anos e a idade de escolaridade obrigatória e para pelo menos 33% das crianças com menos de três anos.</p>
<p>6. Tendo em conta o quadro de acções sobre igualdade entre homens e mulheres aprovado pelos parceiros sociais em 22 de Março de 2005, que defende o apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida como uma área de acção prioritária, ao mesmo tempo que, para se avançar na questão da conciliação, reconhece a necessidade de instaurar um conjunto de políticas equilibradas, integradas e coerentes que incluam disposições em matéria de licença, de organização do trabalho e de criação de estruturas de acolhimento de crianças;</p>	<p>Esta nova consideração refere-se ao quadro de acção sobre igualdade de género e sua prioridade na área da conciliação. Foi então um dos mais recentes e mais importantes resultados do diálogo social europeu entre a CES, BUSINESSEUROPE, a UEAPME e o CEEP. Para mais informações sobre este quadro de acção e as modalidades para a sua implementação em toda a Europa, visite: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html.</p>
<p>7. Considerando que as medidas para melhorar a conciliação fazem parte de uma agenda política mais vasta para dar resposta às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores e melhorar a adaptabilidade e a</p>	

⁹ JO L 204, 26.7.2006, p. 23–36

<p><i>empregabilidade, no quadro de uma abordagem de flexigurança;</i></p>	
<p>8. <i>Considerando que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida activa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres;</i></p>	<p>Esta consideração decorre do primeiro acordo-quadro, apesar de uma referência ter sido adicionada sobre a igualdade entre os sexos e a divisão das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. É a expressão de uma nova realidade demográfica e dos efeitos do envelhecimento da população, por isso deve ser lido à luz da cláusula 7 sobre "a ausência do trabalho por motivos de força maior", quer para os descendentes (filhos), quer para os ascendentes (pais idosos dependentes).</p>
<p>9. <i>Considerando que a Comissão consultou os parceiros sociais em duas fases, em 2006 e 2007, sobre conciliação da vida profissional, privada e familiar; que abordou nomeadamente a questão da actualização do enquadramento regulamentar a nível comunitário e que incentivou os parceiros sociais europeus a analisar as disposições do seu acordo-quadro sobre licença parental com vista à sua revisão;</i></p>	<p>Esta nova consideração relembra que as negociações seguiram uma consulta em duas fases da Comissão Europeia sobre a conciliação da vida profissional, vida privada e familiar.</p> <p>Os documentos oficiais da consulta estão disponíveis no site da Comissão dedicado ao diálogo social europeu: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=fr.</p> <p>As respostas da CES a estas consultas e outras posições no campo da conciliação da vida privada, profissional e vida familiar estão disponíveis no site da CES em: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Após estas consultas, os parceiros sociais europeus decidiram avaliar as disposições do acordo de 1995 e a sua implementação. Os resultados dessa avaliação foram publicados em 27 de Fevereiro de 2008 num "relatório intercalar sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada", apresentado na Cimeira Social Tripartida em 13 de Março de 2008.</p> <p>Este relatório intercalar também avalia os progressos no domínio da</p>

	<p>conciliação entre trabalho e vida privada na década passada. O papel da UE e dos parceiros sociais europeus no melhoramento e no equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e vida privada também foi destacado. Três áreas apresentam um especial interesse: (i) as disposições relativas à licença parental, (ii) a adaptação do horário de trabalho, (iii) as infra-estruturas de acolhimento e de cuidados.</p> <p>O relatório intercalar completo está disponível no site da CES em: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>10. <i>Considerando que o acordo-quadro sobre licença parental assinado pelos parceiros sociais em 1995 agiu como catalisador de mudanças positivas, garantiu uma base comum em matéria de equilíbrio entre trabalho e vida nos Estados-Membros e contribuiu significativamente para que os pais que trabalham na Europa pudessem conciliar melhor estes aspectos; que, não obstante, com base numa avaliação conjunta, os parceiros sociais europeus consideram que determinados elementos do acordo têm de ser adaptados ou revistos para melhor concretizar estes objectivos;</i></p>	
<p>11. <i>Considerando que certos aspectos têm de ser adaptados, tendo em conta as evoluções da mão-de-obra e da sociedade, designadamente a crescente diversidade de estruturas familiares, no respeito pela legislação, por convenções colectivas e/ou práticas nacionais;</i></p>	<p>Para esta nova consideração, que deve ser lida à luz da cláusula 1.1, os parceiros sociais europeus têm procurado destacar a evolução do mercado de trabalho e da sociedade em geral. Uma dessas mudanças específicas é o desenvolvimento de novas estruturas familiares.</p> <p>Para fins de esclarecimento, a CES tem tentado, sem sucesso, explicar a referência à "multiplicação dos tipos de estrutura familiar", propondo uma lista (não exaustiva), tais como: famílias monoparentais, uniões homossexuais, coabitações, etc.</p>
<p>12. <i>Considerando que em muitos Estados-Membros as medidas de incentivo aos homens no sentido de participarem equitativamente nas responsabilidades familiares não produziram resultados suficientes; que, por conseguinte, há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma</i></p>	<p>No primeiro acordo-quadro, uma consideração semelhante referia a necessidade de incentivar os homens a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, incluindo a obtenção de licença parental por meios tais como programas de sensibilização. A avaliação revelou que este</p>

<p><i>partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres;</i></p>	<p>"incentivo" não deu resultados satisfatórios em vários Estados-Membros. Embora as campanhas de sensibilização são importantes, medidas mais eficazes são necessárias. Por exemplo, prever que pelo menos um dos quatro meses de licença de maternidade passa ser transferido, conforme estipulado na cláusula 2.2, é um passo na direcção certa. Veja também a consideração 16, a este respeito.</p>
<p>13. <i>Considerando que muito Estados-Membros dispõem já de um conjunto variado de medidas e práticas em matéria de licenças, estruturas de acolhimento de crianças e organização flexível do trabalho, adaptadas às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores e que visam ajudar os pais a conciliar vida profissional, privada e familiar; que estas medidas e práticas devem ser tomadas em consideração aquando da aplicação do presente acordo;</i></p>	<p>Via esta nova consideração, os parceiros sociais europeus reconhecem a existência nos Estados-Membros de uma grande variedade de medidas no campo da conciliação, que deve ser levado em conta na implementação do acordo.</p> <p>No entanto, deve ser realçado que a consideração destas varias medidas não pode, de modo algum constituir um argumento ou não ser utilizada para implementar as exigências mínimas do presente acordo/Directiva (como por exemplo, o período de licença de pelo menos quatro meses) ou até mesmo reduzir o nível de protecção já existente. Por exemplo, algumas organizações patronais na Bélgica afirmam que o regime de licença parental em vigor não será alterado. Consideram que não é necessário aumentar o período de licença, de três a quatro meses para cumprir com este novo acordo, porque as possibilidades de conciliar vida profissional e familiar são dadas como suficientes tendo em conta os demais regimes existentes de licença.</p>
<p>14. <i>Considerando que o presente acordo-quadro é uma das acções dos parceiros sociais europeus em matéria de conciliação;</i></p>	<p>Via esta consideração, os parceiros sociais europeus querem destacar os numerosos esforços e realizações obtidos no âmbito do diálogo social europeu na área da conciliação, como por exemplo o quadro de acção sobre igualdade de género (cf. consideração 6) ou uma declaração conjunta sobre os serviços de acolhimento das crianças (disponível em:</p>

	http://www.etuc.org/a/5204).
15. <i>Considerando que o presente acordo é um acordo-quadro que enuncia requisitos mínimos e disposições sobre licença parental, distinta da licença de maternidade, e sobre faltas ao trabalho por motivo de força maior, remetendo para os Estados-Membros e para os parceiros sociais a criação das condições de acesso e as modalidades de aplicação, a fim de ter em conta a situação de cada Estado-Membro;</i>	Este parágrafo mantém-se inalterado e ilustra claramente a nossa concepção dinâmica, pragmática e complementar do acordo-quadro, incluindo a responsabilidade dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível nacional e as possibilidades de negociação das condições de acesso e das modalidades de aplicação.
16. <i>Considerando que, no presente acordo, o direito à licença parental é um direito individual que não pode, em princípio, ser transferido e que os Estados-Membros podem autorizar a sua transferibilidade; que a experiência demonstra que a impossibilidade de transferir a licença pode levar os pais a optar pelo seu gozo; que, por conseguinte, os parceiros sociais europeu concordam em tornar uma parte da licença não transferível;</i>	Esta nova consideração sobre a questão da não-transferibilidade da licença parental e do seu potencial impacto sobre a decisão dos pais em tirar a licença parental. Esta consideração esclarece que, neste acordo, o direito à licença parental, não pode ser em princípio transferido dentro do casal. Deve ser lida à luz da cláusula 2.2 do conteúdo.
17. <i>Considerando que é importante ter em conta as necessidades especiais dos progenitores de filhos com deficiência ou doença prolongada;</i>	Esta consideração também é nova e deve ser lida à luz da cláusula 3.3, que diz respeito a um parágrafo adicionado recentemente sobre a necessidade de ter em conta no desenvolvimento de regimes de licença parental, as necessidades especiais dos pais de crianças que sofrem de uma deficiência ou uma doença prolongada.
18. <i>Considerando que os Estados-Membros devem prever a manutenção dos direitos às prestações em espécie efectuadas a título do seguro de doença durante o período mínimo de licença parental; licença parental;</i>	A diversidade dos sistemas de segurança social, a sensibilidade dos Estados-Membros sobre o assunto e a relutância dos empregadores a analisar explicam porque é que a responsabilidade de manter a protecção social e os subsídios é assumida a nível nacional. No entanto, a cláusula 5.5 enfatiza "a

	<p>importância da continuidade dos direitos aos subsídios da segurança social para os diferentes riscos, nomeadamente os cuidados de saúde." A CES considera naturalmente que todos os riscos (doença, desemprego, deficiência, etc.) devem ser cobertos.</p>
<p>19. Considerando que, aquando da aplicação do presente acordo, os Estados-Membros devem, sempre que adequado e tendo em conta as condições nacionais e a situação orçamental, prever a manutenção dos mesmos direitos às prestações de segurança social durante o período mínimo de licença parental, ao mesmo tempo que têm em conta o facto de o rendimento ser um dos factores na decisão de gozar a licença parental;</p>	<p>Comparada com o primeiro acordo-quadro, esta consideração foi actualizada, na medida em que obriga os Estados-Membros a considerar não só a manutenção dos direitos às prestações de segurança social durante a execução do presente acordo, mas também o <u>papel dos rendimentos</u> como um dos factores tidos em conta sobre a decisão de gozar a licença parental. Deve ser lida à luz da consideração 20 e da cláusula 5.5.</p>
<p>20. Considerando que as experiências dos Estados-Membros demonstraram que o nível de rendimento durante a licença parental é um dos factores que influencia a decisão de a gozar, em especial no caso dos pais;</p>	<p>Além da consideração 19, esta nova consideração menciona o papel positivo desempenhado pelo nível dos rendimentos na decisão de tirar uma licença parental, com especial referência aos pais. A experiência mostra de facto que os pais, mas sobretudo o pai, estão menos dispostos a tirar uma licença parental em países onde ela é pouco ou nada remunerada. Também tem de ser considerado o problema geral das disparidades salariais entre homens e mulheres, a situação das famílias monoparentais em relação aos casais e o facto de saber se ambos os cônjuges trabalham.</p>

<p>21. Considerando que o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental;</p>	<p>Esta consideração ilustra a inclusão de uma nova cláusula, ou seja, a cláusula 6.1, que deve atrair a atenção para as possíveis vantagens que pode apresentar a adaptação do tempo de trabalho em relação à conciliação da vida profissional e familiar, e também quando regressam do período de licença parental.</p>
<p>22. Considerando que as disposições em matéria de licença parental visam ajudar os trabalhadores com filhos durante um período específico de tempo, de forma a promover a sua manutenção na vida activa; que, por conseguinte, deve ser prestada uma maior atenção à necessidade de o trabalhador manter o contacto com o empregador durante a licença ou programando com este o seu regresso ao trabalho;</p>	<p>Esta consideração também é nova e reflecte a inclusão de uma nova cláusula, ou seja, a cláusula 6.2, sobre o papel positivo de manter o contacto entre trabalhadores e empregadores, durante o período de licença parental para facilitar o regresso ao trabalho.</p> <p>No entanto, é importante realçar que a cláusula 6.2 é para facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental e antecipar quaisquer ajustes na adopção de qualquer medida de reintegração indicada. Incentivar os trabalhadores e os empregadores a permanecer em contacto não deve, por conseguinte, de modo nenhum ser interpretado como uma possibilidade para um empregador em exercer pressão sobre os trabalhadores para reduzir o período de licença, adiar uma parte ou realizar certas tarefas durante a licença, etc.</p>
<p>23. Considerando que o presente acordo tem em conta a necessidade de melhorar as disposições relativas à política social, favorecer a competitividade da economia da União Europeia e evitar a imposição de restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas;</p>	<p>Este parágrafo mantém-se inalterado e estabelece a obrigação geral de equilibrar os interesses dos empregadores e dos trabalhadores, mas diz respeito particularmente às PME.</p> <p>Pode ser aceitável considerar modalidades ou ajustamentos específicos no período de gozo da licença parental dos trabalhadores das PME. Mas não podem de modo algum, constituir uma justificação para a não implementação do acordo nas PME e não se aplicar aos seus trabalhadores. O presente acordo aplica-se a todas as empresas independentemente do</p>

	<p>seu tamanho (deve notar-se que a UEAPME é um dos signatários do acordo) e do seu sector de actividade.</p>
<p>24. <i>Considerando que os parceiros sociais são os mais bem colocados para encontrar soluções que dêem resposta às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores e que devem, por isso, desempenhar um papel especial na implementação, aplicação, acompanhamento e avaliação do presente acordo, no contexto mais vasto de outras medidas destinadas a melhorar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.</i></p>	<p>Esta consideração foi actualizada e destaca o papel que os parceiros sociais podem desempenhar no acompanhamento e na avaliação do presente acordo. Este parágrafo deve ser lido à luz da cláusula 8.7 do conteúdo.</p>

Cláusula 1: Objecto e âmbito de aplicação

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p><i>1. O presente acordo estabelece requisitos mínimos para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos, tendo em conta a diversidade crescente das estruturas familiares e respeitando a legislação, as convenções colectivas e/ou as práticas nacionais.</i></p>	<p>O acordo estabelece "requisitos mínimos" para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares e a ausência dos pais ao trabalho por motivos de força maior. Estes requisitos mínimos são relativos à totalidade do acordo e devem ser sempre respeitados. A natureza obrigatória aplica-se a quatro questões fundamentais: um direito individual à licença parental de pelo menos quatro meses; a protecção contra o despedimento, o direito do trabalhador de recuperar a sua posição anterior, ou se não for possível, uma posição similar ou equivalente; a autorização de ausência ao trabalho por motivos de força maior.</p> <p>Esta disposição também reconhece a diversidade crescente de tipos de estrutura familiar. Como mencionado acima (ver consideração 11), a CES tem tentado, sem sucesso, explicar a referência à "multiplicação dos tipos de estrutura familiar", propondo uma lista (não exaustiva), tais como: famílias monoparentais, uniões homossexuais, coabitações, etc.</p>
<p><i>2. O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.</i></p>	<p>O acordo é aplicável a todos os trabalhadores, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas e/ou nas práticas vigentes. Deve notar-se que o âmbito de aplicação da "relação de trabalho" é mais amplo do que o do "contrato de trabalho". A "relação de trabalho" é o termo utilizado nos acordos do diálogo social europeu para se referir à aplicação do acordo noutros funcionários ou empregados de empresas públicas. Não há exclusões ou excepções, que são tão frequentes na legislação europeia (por ex. isenção por categorias para toda a marinha mercante inteira).</p>
<p><i>3. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais não excluem do âmbito e</i></p>	<p>Esta nova disposição trata especificamente dos trabalhadores a tempo</p>

<i>da aplicação do presente acordo os trabalhadores, os contratos de trabalho ou as relações de trabalho pelo simples facto de estes respeitarem a trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores contratados a termo ou pessoas com um contrato ou relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.</i>	parcial, com contratos a termo ou de trabalho temporário. Estas categorias de trabalhadores são agora explicitamente incluídas no âmbito da directiva e têm o direito de tirar uma licença parental.
---	--

Cláusula 2: Licença parental

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p><i>1. Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar até uma determinada idade que poderá ir até aos oito anos, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.</i></p>	<p>O acordo concede aos trabalhadores um direito individual à licença parental por um período de pelo menos quatro meses (ou seja que tanto a mãe como o pai têm o direito de gozar uma licença parental de pelo menos quatro meses). O direito à licença parental é universal, o que significa que não há exceções para sectores específicos ou categorias de trabalhadores nem cálculos pro rata. O direito à licença parental não se limita aos cuidados de recém-nascidos ou de crianças muito jovens. Os governos e/ou os parceiros sociais devem permitir aos trabalhadores de gozar uma licença até que a criança atinge os oito anos de idade. As repetidas tentativas da delegação da CES para aumentar a idade até aos 12 anos infelizmente falharam.</p> <p>Esta disposição permanece fundamentalmente inalterada em relação ao texto do primeiro acordo, com excepção da referência ao período de licença parental, que foi transferido e incluído no parágrafo 2 abaixo.</p>

2. A licença é concedida por um período mínimo de quatro meses e, no intuito de promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, deve, em princípio, ser concedida numa base não transferível. Para incentivar uma maior igualdade entre ambos os progenitores no gozo da licença, pelo menos um dos quatro meses não pode ser transferido.

As modalidades de aplicação do período não -transferível são definidas a nível nacional, mediante legislação e/ou convenções colectivas, tendo em conta as disposições existentes nos Estados-Membros em matéria de licenças.

Esta disposição inclui vários novos elementos, cujo principal é o período de licença parental, que é alargado de três para quatro meses.

Como no acordo anterior, a licença concedida não deve, em princípio, ser transferida. A CES estava de acordo para que a licença parental toda não seja transferível, mas por causa de fortes divergências com a delegação dos empregadores, foi encontrado um compromisso, segundo o qual nos países onde a licença parental é transferível entre os pais, pelo menos um dos quatro meses de licença maternidade não pode ser transferido.

Este parágrafo destina-se a ter em conta o facto de que em alguns países, a licença parental é actualmente um direito de família, ou um direito individual transferível entre as pessoas. Na prática, isso significa que na maioria desses países, se é teoricamente concedido aos homens e às mulheres, esse direito foi exercido principalmente pelas mulheres. Para incentivar os homens a gozar uma licença parental (ver considerações 12 e 16) e promover a igualdade entre homens e mulheres, o acordo visa proporcionar um direito individual à licença parental que não é transferível.

No entanto, para evitar que o acordo possa ser usado para limitar os direitos dos "de facto" exercidos pelas mulheres, e para além da cláusula de não-regressão, estipulamos que o direito individual à licença parental não é transferível, em princípio só. Isto significa que os governos e/ou os parceiros sociais podem prever o direito à licença parental de maneira a levar em conta quer o princípio da intransmissibilidade, quer o contexto nacional. Esta solução permitiria, por exemplo, prever durante um período de transição um direito individual de ambos os pais, possivelmente relacionado com a implementação de programas de sensibilização dos pais (ver consideração 12).

	<p>Vale a pena recordar os termos da consideração 13, segundo os quais a consideração destas várias medidas e praticas relativas às licenças, acolhimento de crianças e de ajusto de horário de trabalho, não pode, de modo algum constituir um argumento ou ser utilizada para não implementar as exigências mínimas do presente acordo/Directiva (como por exemplo, o período de licença de pelo menos quatro meses) ou até mesmo reduzir o nível de protecção já existente.</p>
--	--

Cláusula 3: Modalidades de aplicação

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p>1. <i>As condições de acesso e as regras de aplicação da licença parental são definidas na lei e/ou nas convenções colectivas dos Estados-Membros, no respeito pelos requisitos mínimos enunciados no presente acordo. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente:</i></p>	<p>Esta cláusula dá orientação aos governos/parceiros sociais sobre as modalidades práticas para a implementação do direito à licença parental, para ter em conta condições e contextos especiais. As condições de acesso e as modalidades de aplicação devem sempre respeitar os requisitos mínimos do acordo.</p>
<p><i>(a) Decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro ou a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de créditos de tempo, em função das necessidades dos empregadores e dos trabalhadores;</i></p>	<p>Este ponto visa oferecer aos trabalhadores, tanto quanto possível, a escolha sobre as modalidades para o gozo de uma licença parental. Deveria também ajudar a satisfazer as necessidades particulares da empresa ou do tipo de emprego através de uma aplicação flexível do direito e, portanto, oferecer aos trabalhadores melhores oportunidades de exercer esse direito. Além (e não em vez de) da licença a tempo inteiro, os trabalhadores deveriam ter o direito de gozar uma licença parental de várias maneiras. O acordo propõe as seguintes opções como exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• A tempo parcial (por exemplo, a tempo parcial durante 6 meses);• De forma fragmentada (por exemplo, algumas horas de uma vez durante um período determinado);• Sob forma de um sistema de tempo-crédito (por exemplo, um mês por ano) <p>Esta disposição inclui uma referência específica ao fato de que a licença parental, independentemente da opção escolhida é concedida tendo em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.</p>

	<p>No entanto, qualquer que seja a opção escolhida, o período total da licença deve ser de pelo menos quatro meses.</p>
<p><i>(b) Fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano; ao aplicar esta cláusula, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais garantem a inclusão neste período, se for caso disso, da soma total de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador, tal como definidos na Directiva 1999/70/CE do Conselho relativa a contratos de trabalho a termo;</i></p>	<p>Este ponto permite aos governos/parceiros sociais de definir os critérios de acesso: o "período de trabalho" refere-se ao período durante o qual a pessoa era um trabalhador (independentemente do número de empregadores ou do número de horas trabalhadas por semana) e o "tempo de serviço" refere-se ao período de trabalho com um empregador (independentemente do número de horas efectivamente trabalhadas). Qualquer pessoa que já trabalhou por doze meses, de acordo com um ou outro ou ambos os critérios deveria ter o direito de tirar uma licença parental. Isso quer dizer que o direito à licença parental é sujeito a um período não superior a um ano e que não existe cálculo pro rata. Os critérios de acesso não podem ser interpretados de uma forma que excluiria grupos de trabalhadores, tais como trabalhadores a tempo parcial ou trabalhadores temporários.</p> <p>Esta disposição reforça o direito à licença parental para os trabalhadores com contrato a prazo porque dispõe claramente que, no caso de sucessivos contratos a prazo com o mesmo empregador, o acúmulo desses contratos deve ser tido em conta para fins de cálculo do período de trabalho de referência.</p>
<p><i>(c) Definir as circunstâncias nas quais um empregador, após consulta em conformidade com legislação, convenções colectivas e/ou práticas nacionais, pode adiar a concessão da licença parental por razões justificáveis relacionadas com o funcionamento da empresa. Qualquer dificuldade</i></p>	<p>Os governos/parceiros sociais podem definir os critérios gerais (os exemplos apresentados entre parênteses são suprimidos na versão revista do acordo) susceptíveis, sob certas circunstâncias, de justificar o adiamento por parte de um empregador do exercício do direito dos trabalhadores à licença</p>

<p><i>decorrente da aplicação desta cláusula deve ser resolvida nos termos da legislação, das convenções colectivas e/ou das práticas nacionais;</i></p>	<p>parental. O empregador deve consultar os trabalhadores em causa e/ou os seus representantes em todos os casos específicos, devendo justificar todos os pedidos. Como no resto do contrato, os requisitos mínimos devem ser cumpridos, e o período de diferimento deve ser razoável e não resultar numa perda de direitos.</p> <p>O texto desta disposição manteve-se praticamente igual ao do primeiro acordo de 1995, com a excepção da remoção de exemplos concretos do que poderia ser interpretado como "motivos justificados relacionados com o funcionamento da empresa". A cláusula 2 (e) do acordo de 1995 referia expressamente exemplos de razões justificáveis, por exemplo quando o trabalho é de natureza sazonal, quando um substituto não pode ser encontrado durante o período de notificação, quando uma proporção significativa da força de trabalho pede a licença parental ao mesmo tempo, quando uma função específica é de importância estratégica. Estes exemplos foram excluídos para evitar uma sobrecarga do texto. Eles são, todavia, exemplos validos destes "motivos justificados".</p>
<p><i>(d) Para além do disposto na alínea anterior, autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização de pequenas empresas.</i></p>	<p>Nenhuma alteração foi feita a esta disposição relativamente ao texto de 1995.</p> <p>Esta disposição prevê "acordos particulares" para ajudar os empregadores e trabalhadores a implementar o direito à licença parental nas pequenas empresas, onde é sempre mais difícil exercer estes direitos e controlar a sua execução. Novamente, esses acordos devem cumprir os requisitos mínimos.</p>

	<p>No entanto, como já foi mencionado em relação a consideração 23, a autorização de acordos particulares em relação às PME não significa a ausência de uma obrigação de assegurar aos trabalhadores das PME o direito à licença parental.</p>
<p>2. <i>Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais fixam períodos de aviso prévio do trabalhador ao empregador, sempre que aquele exerça o seu direito à licença parental, especificando o início e o termo do período de licença. Ao determinarem a duração desses períodos de aviso prévio, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais têm em consideração os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.</i></p>	<p>Esta disposição permite aos governos/parceiros sociais acordar o prazo do aviso prévio. Os períodos de aviso prévio não devem impedir o gozo da licença parental (independentemente da forma como é tirada a licença: por ex. a tempo inteiro, a tempo parcial) e devem ser razoáveis.</p> <p>Ao contrário da primeira versão do acordo de 1995 na cláusula 2.3 (d), esta disposição prevê que o prazo do aviso prévio deve ser determinado tendo em consideração os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.</p>
<p>3. <i>Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais avaliam a necessidade de adaptar as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença parental às necessidades dos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada.</i></p>	<p>Esta nova disposição permite aos governos/parceiros sociais definir as condições particulares da licença parental para pais de crianças portadores de deficiência ou com doença prolongada. Podem ser períodos de licenças mais compridos, um aumento do limite da idade das crianças, etc.</p>

Cláusula 4: Adopção

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p><i>1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais avaliam a necessidade de medidas adicionais para dar resposta às necessidades específicas dos pais adotivos.</i></p>	<p>Esta disposição é uma versão reformulada da antiga cláusula 2.3 (c) do acordo de 1995. Afirma que o direito à licença parental é aplicável à adoção e que os governos/parceiros sociais devem avaliar a necessidade de medidas adicionais (em relação às modalidades da licença parental "normal") para dar resposta às necessidades específicas dos pais adotivos (em comparação com o período de licença por adoção, os subsídios, etc.).</p>

Cláusula 5: Direitos laborais e não discriminação

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
	Esta nova cláusula 5 é baseada principalmente em partes diferentes da antiga cláusula 2 do acordo de 1995. Uma frase foi adicionada em relação ao papel dos rendimentos na decisão de gozar uma licença parental.
<p><i>1. No termo da licença parental, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.</i></p>	A regra geral é o direito do trabalhador a ser reintegrado no seu posto de trabalho. Os trabalhadores que tiram uma licença a tempo parcial ou noutro regime que não seja a tempo inteiro devem, naturalmente, continuar a ocupar o mesmo posto de trabalho.
<p><i>2. Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental. No termo da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo eventuais alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas e/ou pelas práticas nacionais.</i></p>	Os trabalhadores devem manter todos os seus direitos durante o período de licença parental, e adquirir todos os direitos que os outros trabalhadores adquiriram durante esse período. Esta disposição aplica-se independentemente do regime de licença parental (por exemplo, a tempo inteiro, tempo parcial).
<p><i>3. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definem o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período da licença parental.</i></p>	Este ponto não deve ser interpretado de uma forma que iria permitir aos empregadores de enfraquecer os acordos contratuais entre as duas partes. Não deve haver nenhuma interrupção do contrato ou da relação de trabalho.

<p>4. <i>A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções colectivas e/ou das práticas nacionais.</i></p>	<p>Esta disposição destina-se a proteger os trabalhadores contra o despedimento. Trata-se de um direito que deve ser garantido em conformidade com a lei ou uma convenção colectiva aplicável a todos os trabalhadores.</p> <p>Em comparação com sua versão anterior, ou seja, a cláusula 2.6 do acordo de 1995, esta disposição foi consideravelmente reforçada. Prevê uma protecção não só contra o despedimento, mas também no caso de "tratamento menos favorável" dos trabalhadores por causa do pedido ou do gozo da licença parental.</p>
<p>5. <i>Todas as questões de segurança social associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-Membros e/ou os parceiros sociais nos termos da legislação e/ou de convenções colectivas nacionais, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social no âmbito dos diferentes regimes, em particular aos cuidados de saúde.</i></p>	<p>Os governos devem prever a manutenção dos direitos à segurança social (em particular os cuidados de saúde) durante os períodos de licença parental. Esta disposição deve ser associada aos pontos 18 e 19 das "Considerações Gerais" e utilizada para os governos garantirem aos trabalhadores em licença parental rendimentos/subsídios adequados.</p>

Todas as questões relativas ao nível de rendimento associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-Membros e/ou os parceiros sociais nos termos da legislação, de convenções colectivas e/ou de práticas nacionais, tendo em conta o papel do nível de rendimento, entre outros factores, na decisão de gozar a licença parental.

Esta nova disposição reconhece o papel dos rendimentos, entre outros factores na decisão de gozar uma licença parental, e pede que estas questões sejam abordadas e resolvidas a nível nacional.

Cláusula 6: Regresso ao trabalho

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p><i>1. A fim de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores, ao regressarem da licença parental, possam solicitar alterações ao respectivo horário laboral e/ou organização do trabalho durante um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a pedidos deste tipo, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.</i></p> <p><i>As modalidades de aplicação do presente número são determinadas de acordo com a legislação, as convenções colectivas e/ou as práticas nacionais.</i></p>	<p>Esta nova disposição introduz a possibilidade para os trabalhadores que regressam da licença parental de solicitar alterações ao horário de trabalho e trata das medidas de reintegração e da manutenção de contactos com o local de trabalho durante a licença parental.</p>
<p><i>2. Para facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental, os trabalhadores e os empregadores são incentivados a manter 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 colectivas e/ou as práticas nacionais.</i></p>	<p>No entanto, como mencionado anteriormente na consideração 22, é importante realçar que este parágrafo diz respeito à facilitação do regresso ao trabalho após a licença parental e à antecipação de quaisquer ajustes na adopção de qualquer medida de reintegração indicada. Incentivar os trabalhadores e os empregadores a permanecer em contacto não deve, por conseguinte, de modo nenhum ser interpretado como uma possibilidade para um empregador em exercer pressão sobre os trabalhadores para reduzir o período de licença, adiar uma parte ou realizar certas tarefas durante a licença, etc.</p>

Cláusula 7: Faltas ao trabalho por motivo de força maior

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
<p>A Cláusula 7 é a antiga cláusula 3 do acordo de 1995 e não foi alterada.</p>	
<p><i>1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para autorizar os trabalhadores a ausentar-se do trabalho, nos termos da legislação, das convenções colectivas e/ou das práticas nacionais, por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador</i></p>	<p>O acordo estipula que os governo/os parceiros sociais devem estabelecer o direito de se ausentar do trabalho por motivo de força maior, por razões familiares (isto é, não só as crianças mas também o cônjuge ou um parente de idade dependente) em caso de doença ou acidente cuja presença imediata do trabalhador é indispensável. Ao contrário da disposição relativa à licença parental, o acordo não prevê a avaliação deste direito a nível europeu. A acção dos sindicatos a nível nacional será necessária para assegurar uma aplicação coerente deste direito.</p>
<p><i>2. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem especificar as condições de acesso e as regras de execução do número anterior e limitar esse direito a uma determinada duração por ano e/ou por caso.</i></p>	<p>Os governos/parceiros sociais podem definir as condições de acesso e as regras de execução, e a ausência pode ser limitada a um número determinado de dias por ano ou por incidente. Como no caso da licença parental, os trabalhadores que têm direito a uma ausência do trabalho por motivos de força maior, devem beneficiar totalmente do seu direito (ou seja sem calculo pro rata).</p>

Cláusula 8: Disposições finais

Texto do Acordo	Interpretação/Comentários
	A Cláusula 8 é a antiga cláusula 4 do acordo de 1995 e não foi alterada.
<p><i>1. Os Estados-Membros podem aplicar ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo.</i></p>	Este ponto é para lembrar aos Estados-Membros que podem adoptar disposições mais favoráveis do que o mínimo exigido pelo Acordo. Também reflecte o princípio do artigo 153 do TFUE.
<p><i>2. A aplicação das disposições do presente acordo não constitui fundamento válido para diminuir o nível geral de protecção assegurado aos trabalhadores no domínio abrangido pelo presente acordo. Tal não deve prejudicar o direito de os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais desenvolverem disposições legislativas, regulamentares ou contratuais diferentes, tendo em conta a evolução da situação (incluindo a introdução da não transferibilidade do direito à licença parental), desde que sejam respeitados os requisitos mínimos enunciados no presente acordo.</i></p>	Esta cláusula de "não regressão", garante que nem a transposição, nem a execução da directiva são susceptíveis de constituir um justificativo válido para reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores. Em outras palavras, os Estados-Membros não podem recorrer a transposição ou a execução da directiva como um pretexto para reduzir o nível de protecção adquirido antes da transposição da directiva.
<p><i>3. O presente acordo não prejudica o direito de os parceiros sociais celebrarem, ao nível adequado, incluindo a nível europeu, acordos que adaptem e/ou complementem as suas disposições para ter em consideração circunstâncias particulares.</i></p>	Os parceiros sociais têm o direito a todos os níveis de celebrar convenções que adaptem e/ou completem o presente acordo, para ter em consideração as suas necessidades particulares. Não é permitido durante o processo, acordar alterações que põem em causa os princípios da igualdade no âmbito do acordo para os trabalhadores europeus.

<p><i>4. Os Estados-Membros adoptam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à decisão do Conselho o mais tardar dois anos após a sua adopção ou asseguram que os parceiros sociais introduzem as medidas necessárias, mediante acordo, antes do termo daquele período. Se for necessário por motivo de dificuldades especiais ou de uma aplicação mediante convenções colectivas, os Estados-Membros podem dispor, no máximo, de um ano suplementar para dar cumprimento à presente decisão.</i></p>	<p>Os Estados-Membros têm dois anos para aplicar as disposições da directiva, ou para assegurar que os parceiros sociais introduzem medidas para esse efeito por acordo. Em caso de dificuldades ou de uma adopção de normas por convenção colectiva, os Estados-Membros podem dispor, no máximo, de um ano suplementar (qualquer atraso deve ser explicado à Comissão).</p>
<p><i>5. A prevenção e a resolução dos litígios e queixas que decorram da aplicação do presente acordo devem efectuar-se em conformidade com a legislação, as convenções colectivas e/ou as práticas nacionais.</i></p>	
<p><i>6. Sem prejuízo das competências respectivas da Comissão, dos tribunais nacionais e do Tribunal de Justiça da União Europeia, qualquer questão relativa à interpretação do presente acordo a nível europeu deve, em primeiro lugar, ser remetida pela Comissão às partes signatárias, que emitirão parecer.</i></p>	
<p><i>7. As partes signatárias procedem a uma revisão da aplicação do presente acordo cinco anos após a data da decisão do Conselho, se alguma das partes signatárias assim o solicitar.</i></p>	
<p>Feito em Bruxelas, em 18 Junho de 2009</p>	

Anexos

Anexo 1: Jurisprudência do Tribunal de Justiça da Comunidades Europeias sobre a Directiva relativa à licença parental	38
Anexo 2: Informações sobre os sistemas de licença parental em toda a Europa	42
Anexo 3: O contexto mais amplo: informações sobre outras formas de licença em toda a Europa	43
(licença de maternidade, licença de paternidade, licença por adoção, licença filial, horários de trabalho flexíveis, etc.)	
Anexo 4: Lista de verificação da execução	50
Anexo 5: Outras leituras, recursos e ligações	50

Anexo 1: Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a Directiva relativa à licença parental

A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE - antigo Tribunal de Justiça Europeu [TJE]) concentra-se principalmente em interpretações do artigo 2 do acordo-quadro sobre a licença parental de 1995. Portanto, ao querer ter em consideração esta jurisprudência, teremos também de lê-la em conjunto com e ter em conta as eventuais alterações introduzidas no acordo-quadro revisto de 2010.

Toda a jurisprudência do TJUE, incluindo o referido abaixo, pode ser consultado em: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi contra Ypourgos Oikonomikon

Na sua decisão de 16 de Setembro de 2010 no processo "Chatzi" (Grécia), o Tribunal de Justiça declara que a **Cláusula 2(1)** do acordo-quadro sobre a licença parental celebrado em 14 de Dezembro de 1995 não pode ser interpretada no sentido de que confere ao filho um direito individual à licença parental. Da mesma forma, não deve ser interpretada no sentido de que o nascimento de gémeos dá direito a um número de licenças parentais igual ao das crianças nascidas. No entanto, lido à luz do princípio da igualdade de tratamento, esta cláusula exige ao legislador nacional de implementar um regime de licença parental que, dependendo da situação existente no Estado-Membro em causa, assegura aos pais de gémeos tratamento que tenha devidamente em conta as suas necessidades particulares. Cabe ao juiz nacional verificar se a legislação nacional atende a esse requisito e, eventualmente, dar à legislação nacional pertinente, sempre que possível, uma interpretação coerente com o direito da União (processo C-149/10 - Zoi Chatzi contra Ipourgos Ikonomikon).

- Christel Meerts contra Proost NV

No caso belga "Meerts", o TJUE decidiu que resulta dos objectivos do acordo-quadro sobre a licença parental de 1995 que o conceito de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», na acepção da **Cláusula 2(6)**, do referido acordo-quadro, abrange o conjunto dos direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, decorrentes directa ou indirectamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode invocar perante a entidade patronal à data do início da licença parental. Tais direitos e benefícios incluem todos aqueles relacionados às condições de trabalho, tais como o direito de um trabalhador a tempo inteiro a receber a licença parental a tempo parcial a um período de aviso prévio em caso de rescisão unilateral pelo empregador a um contrato a termo, cuja duração depende da antiguidade do trabalhador na empresa, cujo objectivo é facilitar a busca de um novo emprego.

De acordo com o caso Meerts, a **Cláusula 2(6) e 2(7)** do acordo-quadro sobre a licença parental opõe-se a que, em caso de rescisão unilateral pelo empregador, sem justa causa ou sem observar o prazo legal de aviso prévio, o contrato de trabalho de um empregado

contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, enquanto ele goza da licença parental a tempo parcial, a indemnização paga ao trabalhador, é determinada em função do salário reduzido que recebe quando ocorre o despedimento (com base no tempo parcial).

A este respeito, embora a **Cláusula 2(7)** do acordo-quadro sobre a licença parental remete para os Estados-Membros e/ou para os parceiros sociais, para a determinação do regime do contrato ou da relação de trabalho durante o período de licença parental, incluindo a medida em que o trabalhador, no decurso desse período, pode continuar a adquirir direitos em relação à entidade patronal. Uma interpretação teleológica e sistemática leva a considerar que esta remissão deve ser entendida sem prejuízo da cláusula 2.6, que estabelece que “os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental”. Este conjunto de direitos e benefícios seria posto em causa se, na hipótese de desrespeito do período legal de pré-aviso em caso de despedimento ocorrido durante uma licença parental a tempo parcial, um trabalhador contratado a tempo inteiro perdesse o direito a que a indemnização por despedimento que lhe cabe seja calculada com base na remuneração correspondente ao seu contrato de trabalho. (processo C-116/08 - Christel Meerts contra Proost NV, em 22 de Outubro de 2009).

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols contra Land Tirol

O TJUE também decidiu que a **cláusula 2(6)** do acordo-quadro opõe-se a uma legislação nacional, como um artigo da Lei do Land do Tirol relativa aos agentes contratuais, segundo a qual os trabalhadores que fazem uso do seu direito de licença parental de dois anos, perdem, no termo dessa licença, os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o ano precedente ao nascimento do seu filho (processo C-486/08 - Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols contra Land Tirol, em 22 de Abril de 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e outros

No processo C-537/07 (Espanha) - Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) e outros, o TJUE salientou que a **cláusula 2(6)** do acordo-quadro sobre a licença parental pode ser invocada pelos particulares perante um órgão jurisdicional nacional. Esta cláusula impõe a obrigação de manter tal como se encontram e até ao fim da licença parental os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da referida licença, e estes direitos são aplicáveis no termo da licença, incluindo as alterações introduzidas durante esse período. Esta cláusula, que visa evitar todas as violações aos direitos dos trabalhadores que optaram por beneficiar de uma licença parental, obriga, de uma maneira geral e em termos inequívocos, tanto as

autoridades nacionais como os empregadores a reconhecerem os direitos já adquiridos e os que se encontram em fase de aquisição no início dessa licença e a garantirem que, no termo, da licença, os trabalhadores poderão continuar a adquirir os direitos como se não tivesse havido licença. Por conseguinte, o conteúdo desta cláusula é suficientemente preciso para que essa disposição possa ser invocada por um interessado e aplicada pelo juiz.

Além disso, a **cláusula 2(6) e (8)** do acordo-quadro não se opõe a que, quando do cálculo da pensão de invalidez permanente de um trabalhador, seja tomada em conta a circunstância de que beneficiou de um período de licença parental a tempo parcial durante o qual pagou contribuições e adquiriu direitos à pensão em proporção do salário recebido.

Por um lado, a **cláusula 2 (6)** do acordo-quadro não regula os direitos e as obrigações decorrentes da relação de trabalho durante a licença parental, os quais são definidos, mas remete para a legislação nacional e para as convenções colectivas para efeitos da determinação do regime de contrato ou da relação de trabalho, incluindo a medida em que, no decorrer da licença parental, o trabalhador continua a adquirir direitos relativamente ao empregador assim como ao abrigo de regimes profissionais de segurança social. Por outro lado, o **artigo 2 (8)** do presente acordo-quadro refere-se a manutenção das prestações de segurança social durante o período em que o trabalhador goza uma licença parental, sem impor obrigações concretas aos Estados-Membros a este respeito. Daqui resulta que estas disposições não impõem aos Estados-Membros a obrigação de garantirem aos trabalhadores que, durante o período em que gozam de uma licença parental a tempo parcial, continuarão a adquirir direitos a prestações futuras de segurança social na mesma medida que se estivessem a exercer uma actividade a tempo inteiro.

Cláusula 2 (8) do acordo-quadro não impõe obrigações aos Estados-Membros, excepto para efeitos do exame e da determinação de todas as questões de segurança social relacionadas com o referido acordo, em conformidade com a legislação nacional. Em particular, não impõe nenhuma obrigação de prever, durante o período de licença parental, continuidade da percepção de prestações de segurança social.

Actualmente (Março de 2011), outro caso está pendente no Tribunal de Justiça, para um pedido de decisão prejudicial apresentado por um tribunal espanhol. As questões prejudiciais relativas ao acordo-quadro são:

1. **Cláusula 2(6)** do Anexo 1 da Directiva 96/34/CE, de 03 de Junho de 1996, deve ser interpretada no sentido de que o respeito dos direitos em fase de aquisição abrange uma pensão vitalícia por incapacidade permanente total para a profissão habitual, causada durante o período de gozo de uma licença parental com a duração de um ano, na modalidade de redução de horário e salário, resultante de uma doença profissional contraída na execução do trabalho prestado para a empresa que concede a licença e manifestada durante o período

de gozo da mesma, tendo em conta que a cobertura da prestação da empresa por parte da Segurança Social o é por sub-rogação da empresa, em virtude da relação de seguro obrigatório dos riscos profissionais de acidente de trabalho e doença profissional?

2. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, deve o referido número ser interpretado no sentido de que a garantia que institui é afectada por uma norma nacional que, para efeitos da fixação do montante da pensão por incapacidade permanente e total por doença profissional, toma em consideração o salário recebido pelo trabalhador e as quotizações efectivamente pagas em função deste nos doze meses anteriores ao facto gerador, na maior parte dos quais gozou da referida licença e teve um horário, uma remuneração e uma base contributiva reduzidas, sem prever qualquer factor de correcção que permita assegurar o cumprimento da finalidade prosseguida pela regulamentação comunitária?
3. De Em todo o caso, e independentemente da resposta às questões anteriores, devem as **cláusulas 2(8) e 4(2)** do Anexo I da mesma directiva ser interpretadas no sentido de que as obrigações e previsões que instituem são incompatíveis com a aplicação de uma regra de cálculo como a descrita?

(Processo C-452/08 - Emilia Flores Fánega contras Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) e Bolumburu S.A.)

Anexo 2: Factos e números sobre os regimes de licença parental em toda a Europa

Quadro 1: Subsídios de licença parental em alguns países europeus

Nenhuma compensação	Espanha, Irlanda, Grécia, Holanda, Portugal e Reino Unido
Montante forfetário	Áustria, Bélgica, Dinamarca, França, Luxemburgo, Polónia, República Checa e Eslováquia
Remuneração proporcional ao salário	Itália, Alemanha, Finlândia, Hungria, Letónia, Noruega, Suécia, Lituânia, Estónia e Eslovénia

(Fonte: Leila Maron, Danièle Meulders et Síle O'Dorchai (2008): "A licença parental na Bélgica," *Cahiers économiques de Bruxelles*, vol. 51, n°2/3, Verã o-Outono)

Quadro 2: Gozo da licença parental em alguns países europeus

País	Nível do gozo da licença
SE, DK, FI, DE, IT, SI, CZ, DE, IT, SI, CZ, HU, PL	Nível alto para as mães; abaixo de 10% para os pais elegíveis para a licença parental, com a excepção da Suécia.
ES, FR, NL	Nível médio para as mães (entre 1/3 e 2/3 das mulheres elegíveis para a licença parental, muito baixo para os pais, com excepção dos Países Baixos (mais de 10%, muitas vezes a tempo parcial)

(Fonte: Apresentação de D. Foden na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Anexo 3: O contexto mais amplo - Factos e números relativos a outras formas de licença em toda a Europa (licença de maternidade, licença de paternidade, licença por adopção, licença filial, horários de trabalho flexíveis, etc.)

Quadro 1: Visão geral da licença de maternidade em alguns países europeus

Duração	País
Mais de 18 semanas	BU, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
Entre 14 e 18 semanas	AT, BE, DK, EL, ES, FR, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SL
14 semanas	DE, MT

(Fonte: Apresentação de D. Foden na conferência - Sobre a base de um direito mínimo a uma licença de maternidade de 14 semanas paga pelo menos ao da baixa por doença)

Quadro 2: Rendimento de substituição relativo à licença de maternidade em alguns países europeus

Valor do rendimento	País
100% do rendimento médio ou de base	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PL, PT, SL
Entre 70 e 99%	BU, HU, IE, IT, RO, SE
Menos de 70%	CZ, SK

(Fonte: Apresentação de D. Foden na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Quadro 3: Visão geral do direito à licença de paternidade paga em alguns países europeus

Nenhum direito de licença de paternidade remunerada	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
Entre 1 e 5 dias	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
Entre 6 e 10 dias	BE, DK, EE, LV, PT, UK
Mais de 10 dias	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Fonte: Apresentação de D. Foden na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES

Quadro 4: Disposições legais relativas aos direitos à licença em alguns países europeus

	Licença de maternidade	Licença de paternidade	Licença parental	Licença por doença de uma criança
Austria	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Bélgica	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Croácia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
Rep. Checa	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ *FN I	☛☛☛ 9>
Dinamarca	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estónia	☛☛☛	☛	☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finlândia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ FN
França	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * FN I	☛☛
Alemanha	☛☛☛	⊖	☛☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Grécia	☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛
a. sector privado	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
b. sector público				
Hungria	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛ 14-UNLTD
Islândia	⊖ FN	⊖ FN	☛☛☛☛ F & I	⊖
Irlanda	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛ 3☛
Itália	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburgo	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 2
Holanda	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛ 10☛
Noruega	⊖ FN	☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛ 10-15
Polónia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 14☛

Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ 15-30F☛
Eslovénia	☛☛☛	☛☛	☛☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Espanha	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛	☛☛☛ 2-4☛
Suécia	⊖ FN	☛☛☛	☛☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Reino Unido	☛☛	☛☛	☛	☛

(Fonte: versão adaptada do quadro de Moss, P. (2010): *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series* n° 115, Setembro 2010, Londres: Ministério britânico da inovação e das competências económicas, p. 36-37. Disponível no site Leave Policies & Research em: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/). + contribuições dos membros do comité Mulheres da CES.

Lista de abreviaturas e símbolos do quadro 4:

Colunas sobre a licença maternidade, licença paternidade, licença parental e licença no caso de doença de um filho:

⊖ – nenhuma disposição legal. No caso da licença de maternidade, estão incluídos os países que não prevêm licença suplementar no caso de gravidez e de nascimento.

☛ – direito a uma licença sem vencimento, incluindo os Estados-Membros nos quais se aplicam as prescrições sobre a ausência por motivos de força maior nos termos da directiva sobre a licença parental;

☛☛ – direito a uma licença remunerada, mas sob a forma de um montante forfetário *ou* proporcional ao rendimento de pelo menos 66% dos rendimentos *ou* não universal *ou* para uma duração inferior ao período total da licença;

☛☛☛ – direito a uma licença remunerada para toda ou uma parte da duração para todos os pais, no mínimo de 66% dos rendimentos. Quando existe um limite nos rendimentos, o segundo ou o terceiro ponto é marcado entre parênteses, por exemplo: ☛☛☛☛.

Coluna sobre a licença de maternidade:

TR = parte da licença de maternidade que pode ser transferida para o pai.

Coluna sobre a licença parental:

"*" Indica que todos os pais receberão um pagamento para uma criança, que gozem ou não a licença.

F= direito familiar,

I= direito individual,

F & I= um período de direito familiar combinado com um período de direito individual.

Coluna sobre a licença por doença de um filho:

O número indica o número de dias pagos por ano e por empregado (ou por família, se a letra "F" é adicionada),

um conjunto de dois números (por exemplo, "**15-30**") indica que a licença varia de acordo com a idade das crianças ou o seu número, um número seguido de ">" indica o número máximo de dias de licença disponíveis por episódio de doença, incluindo a possibilidade de novos períodos de licença se os episódios de doença são mais numerosos.

Um número seguido por 2 indica os direitos a uma licença adicional para um número maior de membros da família como as crianças pequenas e/ou situações de doença grave.

Notas de rodapé por país (NRP):

- **República Checa:** A licença parental pode ser tirada até a criança atingir a idade dos três anos, mas o benefício é pago até o quarto aniversário da criança. Os pais podem tirar um mínimo de nove dias de licença, independentemente da doença da criança, mas podem tirar uma licença sempre que necessário.
- **Finlândia:** O período total da licença pós-natal inclui um período de licença pouco remunerado de guarda de crianças (cuidados no domicílio). Todos os assalariados têm direito de tirar uma licença para cuidar de uma criança doente, a duração e o montante são determinados pelas convenções colectivas.
- **França:** a licença parental é paga aos pais de uma única criança até seis meses após o final da licença de maternidade.
- **Alemanha:** a licença parental é paga durante um período máximo de 28 meses. O restante do período de licença de três anos não é pago.
- **Grécia:** a= trabalhadores do sector privado, b= funcionários públicos. As mulheres assalariadas de ambos os sectores podem combinar um direito à redução do tempo de trabalho e uma licença a tempo inteiro até 3 ¾ meses no sector privado e nove meses no sector público. Esta opção de licença adicional não está incluída no período total da licença pós-natal indicado na tabela, que mostra que a licença pode ser gozada por ambos os pais que trabalham no mesmo sector.
- **Hungria:** Para os pais assegurados, a licença é paga a 70% dos rendimentos até o terceiro aniversário da criança, depois sob forma de um montante forfetário. Só a mãe tem direito a gozar a licença durante o primeiro ano de vida da criança. Um ou o outro progenitor de uma família de três ou mais filhos pode tirar uma licença durante o período entre o terceiro e oitavo aniversário do filho mais novo.
- **Islândia:** A lei não faz distinção entre licença de maternidade, paternidade ou licença parental, mas refere-se apenas a uma "licença de nascimento", cuja uma parte é um direito individual da mãe, uma outra parte um direito individual do pai e uma terceira parte um direito de ambos os pais, a qual é dividida de acordo com sua escolha. A licença pós-natal inclui um período de licença sem vencimento após a licença parental.
- **Itália:** a duração da licença parental é de seis meses por cada progenitor, mas o período total da licença por família não pode exceder 10 meses.
- **Noruega:** Não existe licença de maternidade separada. Uma parte da licença parental é reservada às mulheres antes e depois do nascimento.
- **Portugal:** a "licença de maternidade" foi substituída por uma "licença parental inicial." A duração total da licença pós-natal inclui um período de licença sem vencimento após a licença parental.
- **Suécia:** Não existe licença de maternidade separada. Uma parte dos 480 dias de licença parental é reservada para as mulheres. Cada pai tem direito de gozar uma licença parental até que a criança atinge os 18 meses de idade, mas o período de 480 dias de licença remunerada pode ser gozado até o oitavo aniversário da criança.

Quadro 5: Direito à licença de adoção em alguns países europeus

Idêntico à licença parental	AT, LT, RO, SE
Idêntico às licenças de maternidade e parental	CZ, EL, HU, IT, SK, LUX
Idêntico à licença de maternidade	PL, UK
Idêntico às licenças de maternidade e de paternidade	ES

(Fonte: Apresentação por D. Foden (Eurofound), na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Quadro 6: Direito à licença de adoção em alguns países europeus(2)

País	Período de licença	Compensação
BE	Entre 4 e 6 semanas e licença parental	
BU	6 meses para cada pai	Não remunerado
DE	3 anos	67% com limite
DK	Entre 32 e 40 semanas	Idêntico à licença parental
EE	10 semanas	100% do salário médio
FI	234 dias de trabalho	Idêntico à licença parental durante 234 dias
FR	10 semanas	Idêntico à licença de maternidade
IE	40 semanas	24 semanas pagas
LV	10 dias	
LUX	8 semanas de licença de maternidade e licença parental	100% do salário/remuneração fixo para um período determinado de licença parental
MT	3 meses para ambos os pais	Não remunerado
NL	4 semanas	Subsídio de maternidade
PT	100 dias para ambos os pais adotivos	Subsídio específico

SL	Entre 120 e 150 dias, dependendo da idade da criança	Sim
-----------	--	-----

(Fonte: Apresentação por D. Foden (Eurofound), na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Quadro 7: Direito à licença filial em alguns países europeus

País	Duração	Compensação
AT	Entre 1 e 2 semanas	Sim
BE	10 dias (ou mais, mas não pagos)	Sim
DE	5 dias por cada filho	Sim
EE	Até 14 dias após a apresentação de um certificado de assistência	Entre 80 e 100 %
EL	Entre 4 e 12 dias por filho	Sim
ES	2 dias	Sim
LUX	5 dias úteis por ano	100%

(Fonte: Apresentação por D. Foden (Eurofound), na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Quadro 8: Estruturas nacionais diferentes de emprego das mulheres

Taxa de emprego / Proporção de emprego a tempo parcial e a tempo inteiro	País
Taxas de emprego elevadas e baixa percentagem de emprego a tempo parcial	FI, P, EE, LT, CZ, HU, SL
Taxas de emprego elevadas e percentagem mais elevada de emprego a tempo parcial	UK, IE, SE, DK, BE, FR, LUX, AT, DE, NL
Baixa taxas de emprego, principalmente a tempo inteiro	ES, PL, EL, IT, MT

(Fonte: Apresentação por D. Foden (Eurofound), na conferência da CES "A implementação do acordo-quadro revisto sobre a licença parental: os desafios", em 16-17 de Fevereiro de 2011, Bruxelas + contribuições do comité de mulheres da CES)

Anexo 4: Lista de verificação da execução

Deve assegurar-se que os seguintes elementos são levados em conta na implementação da nova Directiva sobre a Licença Parental no seu sistema nacional:

- Está prevista uma licença parental de pelo menos 4 meses
- O período de licença parental (ou pelo menos um mês) não é transferível entre os pais
- A questão do rendimento/pagamento é abordada
- A licença parental é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, a termo, aos trabalhadores temporários
- É feita referência a crescente diversidade das estruturas familiares
- O período de elegibilidade reflecte a soma de contratos a termo com o mesmo empregador
- Os períodos de aviso prévio reflectem os interesses dos trabalhadores e dos empregadores
- Disposições particulares aplicam-se aos pais de crianças com deficiência ou que sofrem de doença prolongada
- Disposições particulares estão previstas para atender às necessidades específicas dos pais adotivos

Anexo 5: Outras leituras, recursos e ligações

A CES e a Igualdade de Género:

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES) está firmemente comprometida com a igualdade entre os homens e as mulheres. Alcançar a igualdade de género requer uma mudança na ética europeia e oferecer um melhor equilíbrio entre trabalho e vida para homens e mulheres no âmbito de uma prestação de cuidados abrangentes.

O site da CES fornece informações sobre várias iniciativas políticas que a CES está actualmente a desenvolver no âmbito da igualdade de género e podem ser consultadas em <http://www.etuc.org>.

Como os principais intervenientes no diálogo social europeu, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e os parceiros sociais - BUSINESSEUROPE, Associação Europeia do Artesanato e das PME (UEAPME) e o Centro europeu dos empregadores europeus e das empresas de serviço público (CEEP) - assumiram o compromisso de melhorar a igualdade de género no mercado de trabalho e no local de trabalho. Com o tempo, o diálogo social europeu tem levado a resultados no domínio da igualdade de género, tais como:

- [O acordo-quadro sobre a licença parental](#) (revisto) (2009)
- [A declaração conjunta para a União Europeia e os países membros: "Combater a discriminação e garantir a igualdade para todos"](#) (2009)
- [Carta comum dos parceiros sociais europeus sobre guarda de crianças](#) (2008)
- [O relatório dos parceiros sociais europeus sobre a conciliação da vida profissional, vida privada e familiar](#) (2008)
- [O quadro das acções sobre a igualdade de género](#) (2005)

Além disso, a CES também desenvolveu *position papers* sobre a consulta da Comissão nos termos dos artigos 154-155 do TFUE no domínio da igualdade de género, os mais recentes são:

- [A posição da CES sobre a revisão da directiva relativa à protecção da maternidade \(trabalhadoras grávidas\) - 92/85/CEE \(Janeiro de 2009\)](#)
- [A posição da CES sobre a revisão da directiva relativa à protecção da maternidade \(trabalhadoras grávidas\) - 92/85/CEE \(Dezembro de 2009\)](#)
- [A posição da CES sobre a consulta Fase II dos parceiros sociais sobre a revisão da Directiva 86/613/CEE](#) (2008)

- [A posição da CES sobre a consulta Fase I com os parceiros sociais sobre a revisão da Directiva 86/613/CEE](#) (2008)
- [A posição da CES sobre a consulta fase II dos parceiros sociais a nível comunitário sobre a conciliação da vida profissional, vida privada e familiar](#) (2007)
- [A posição da CES sobre a consulta fase I dos parceiros sociais a nível comunitário sobre a conciliação da vida profissional, vida privada e familiar](#) (2006)

Ou, para as chamadas consultas públicas, tais como:

- [A resposta da CES à consulta da Comissão sobre a estratégia de seguimento do "roadmap" para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010](#) (2009)
- [A posição da CES sobre a Comunicação da Comissão Europeia "Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres"](#) (2008)

Além disso, a CES também aprovou Resoluções e posições importantes sobre questões específicas de igualdade de género, cujas mais recentes são:

- [Resolução da CES - Recomendações para melhorar o equilíbrio de género dentro dos sindicatos](#) (2011)
- [Resolução da CES - "A redução das disparidades salariais"](#) (2008)
- [A Carta CES sobre a integração de género nos sindicatos](#) (2007)

Finalmente, outras publicações de interesse da CES nesta área incluem:

- [Da adesão à tomada de decisão: promover as mulheres nos sindicatos: Dez propostas para os sindicatos promoverem o equilíbrio de género](#) (2011)
- [Da adesão à tomada de decisão: promover as mulheres nos sindicatos \(Guia de Recursos\)](#) (2010)
- [Os sindicatos e as mulheres: um diálogo da sociedade civil que reúne os trabalhadores da Turquia e a União Europeia através de uma cultura de partilha do trabalho](#) (2010)
- Inquérito de 8 Março de 2011
- [Inquérito de 8 de Março de 2010](#) (2010)
- [Inquérito de 8 Março de 2009](#) (2009)
- [Inquérito de 8 Março de 2008](#) (2008)
- [A reconciliação da vida profissional, privacidade e vida familiar: um objectivo fundamental para o movimento sindical europeu](#) (2007)

- [As mulheres nos sindicatos europeus: BRIDGING THE GAPS](#) (2007)

Outros livros, relatórios e artigos

Clauwaert, S. (2010): "Rumo a um acordo-quadro/Directiva revisto sobre a licença parental". Transfer: European Review of Labour and Research, Agosto de 2010, 16 : 431-435.

COWI (2008) : Estudo sobre os custos e benefícios das opções para melhorar as disposições relativas à conciliação da vida privada, profissional e vida familiar. Relatório principal. Comissão Europeia, Junho de 2008.

Comissão Europeia (2006): « Reconciliation of work and private life – A comparative review of thirty European countries (2006). [O relatório apresenta um panorama das políticas implementadas no âmbito da conciliação entre trabalho e vida privada, em 25 Estados-Membros da UE. Também apresenta informações sobre três países do EEE, Islândia, Noruega e Liechtenstein, e dois países candidatos, a Bulgária e a Roménia. Este estudo está disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=fr&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>.

Comissão Europeia (2007): "Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights", Março de 2007 (disponível em: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

Comissão Europeia (2008): "Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries", junho de 2008. Comissão Europeia (disponível em: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>).

Moss, P. (2010): *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series* n° 115, Setembro 2010, Londres: Ministério britânico da inovação e das competências económicas (Disponível no site de LP&R em: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/).

OCDE (2011): "Garantir o bem-estar das famílias", Maio de 2011 (disponível em: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,fr_2649_34819_47682174_1_1_1_1,00.html).

Sechi C.: « Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee », Sindacalismo n°8, Outubro de 2009, 47-76.

Thévenon, O. (2011): « Family Policies in the OECD Countries : A Comparative Analysis, Population and Development Review », Volume 37, número 1, Março de 2011, p. 57-87 : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>. O autor baseia a sua análise em dados nacionais completos extraídos da base de dados da OCDE sobre a família, que abrange variáveis como as condições da licença parental, a prestação de serviços de guarda de crianças e de apoio financeiro às famílias. Este artigo analisa os diferentes modelos de política familiar, nos 28 países da OCDE em termos de equilíbrio entre os seus objectivos diferentes e a combinação dos instrumentos adoptados para implementar essas políticas.

Wall K. et. al. (2009): "As políticas familiares nos Estados-Membros do Conselho da Europa", Estrasburgo, Conselho da Europa, Junho de 2009: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf (este documento tem dois relatórios periciais feitos a pedido do Comité de Peritos sobre a política social para as famílias e crianças. Um fornece uma análise comparativa das políticas familiares, incluindo as licenças, o outro analisa a evolução e a dinâmica em alguns Estados-Membros).

Sítios Internet

Centro de recursos da CES: <http://resourcecentre.etuc.org/>.

ETUI - Labourline (catálogo em linha do centro de documentação do ETUI): <http://www.labourline.org>.

Site da Comissão Europeia - Secção sobre a Igualdade entre mulheres e homens: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>.

International network on leave policy and research (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>.