

PT

PT

PT



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 30.7.2009
COM(2009) 410 final

Proposta de

DIRECTIVA DO CONSELHO

**que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a
BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE**

(Texto relevante para efeitos do EEE)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

1.1. Justificação e objectivos da proposta

O objectivo da proposta é dar efeito legal ao acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre os parceiros sociais europeus (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES), em 18 de Junho de 2009. Este acordo vem substituir o anterior acordo celebrado por estas organizações em 14 de Dezembro de 1995. Em consequência, será revogada a Directiva 96/34/CE que conferia efeitos legais ao primeiro acordo.

O acordo revisto torna extensível aos trabalhadores de ambos os sexos o direito a uma licença parental de três a quatro meses e introduz várias melhorias e clarificações em relação ao exercício de tal direito. Os trabalhadores estarão protegidos contra discriminações por solicitarem a licença parental ou dela usufruírem. Será facilitado o regresso ao trabalho após o período de licença, em especial porque é concedido ao trabalhador o direito de requerer um regime de trabalho flexível. O acordo e a presente proposta vão contribuir para melhor conciliar o trabalho com a vida privada e familiar e promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

1.2. Contexto geral

No Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010¹, adoptado em Março de 2006, a Comissão comprometeu-se a rever a legislação comunitária em vigor no domínio da igualdade entre homens e mulheres não abrangida pelo exercício de reformulação de 2005, com vista à sua actualização, modernização e reformulação, se tal fosse necessário. O exercício de reformulação não abrangeu a Directiva 96/34/CE.

Em Dezembro de 2007², o Conselho instou a Comissão a avaliar o quadro normativo de apoio à conciliação do trabalho com a vida privada e familiar e a decidir da eventual necessidade de o melhorar.

O Parlamento Europeu tem insistentemente apelado à adopção de medidas para melhorar a conciliação do trabalho com a vida privada e familiar e, em especial, ao aperfeiçoamento da actual legislação em matéria de licença parental. Na sua resolução de 3 de Setembro de 2008³, o Parlamento defendeu que o acordo-quadro sobre licença parental poderia ser melhorado, mediante a criação de incentivos para que os pais gozem uma licença parental, o reforço dos direitos dos trabalhadores a gozar uma licença parental, a agilização do regime de licenças e o aumento da duração e do subsídio da licença parental.

Em 3 de Outubro de 2008, a Comissão apresentou duas propostas legislativas destinadas a melhorar a conciliação do trabalho com a vida privada e familiar, ambas relacionadas com a

¹ COM(2006) 92.

² Conclusões do Conselho: Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social (SOC 385).

³ Resolução do Parlamento Europeu, de 3 de Setembro de 2008, sobre a igualdade entre mulheres e homens – 2008 (2008/2047(INI)), ponto 28.

licença de maternidade⁴ e a situação das mulheres que exercem uma actividade independente e dos cônjuges colaboradores⁵. O «pacote da conciliação» foi acompanhado de um relatório sobre a situação respeitante à provisão de estruturas de acolhimento de crianças na UE⁶ e de uma comunicação⁷ na qual a Comissão anunciou que iria adoptar, se os parceiros sociais assim o solicitassem, as medidas necessárias para dar efeito legal a um novo acordo sobre licenças relacionadas com a família, sob a forma de um proposta de directiva.

1.3. Disposições vigentes em matérias relacionadas com a proposta

A Directiva 96/34/CE, que confere efeitos legais ao acordo celebrado pelos parceiros sociais em 14 de Dezembro de 1995, estabelece um direito individual à licença parental de pelo menos três meses para trabalhadores de ambos os sexos aquando do nascimento ou da adopção de um filho. Este direito deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível; contudo, muitos Estados-Membros autorizaram que o direito à licença parental fosse transferido de um progenitor para outro, o que, na prática, significa que as mães têm gozado licenças mais longas do que os pais.

A directiva prevê igualmente a protecção contra o despedimento de trabalhadores que gozam a licença parental, o direito de regressarem ao mesmo posto de trabalho ou equivalente e a manutenção dos direitos laborais durante o período da licença. Define as condições que regem a licença parental, podendo as modalidades de aplicação ser determinadas pelos Estados-Membros e/ou os parceiros sociais a nível nacional.

Por último, a directiva autoriza os trabalhadores a ausentar-se do trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a sua presença imediata.

1.4. Coerência com outras políticas e os objectivos da União

O objectivo da presente proposta é coerente com as políticas da UE e, em especial, com a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego. A promoção de uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre mães e pais, através da melhoria das condições de exercício da licença parental, contribuirá para colmatar as disparidades entre homens e mulheres nas taxas de emprego, uma das metas da Estratégia de Lisboa. Contribui igualmente para as políticas que visam gerir o desafio demográfico na Europa.

⁴ Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera 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 (COM(2008) 637 final).

⁵ Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente e que revoga a Directiva 86/613/CEE (COM(2008) 636 final).

⁶ Relatório «Cumprimento das metas de Barcelona relativas às estruturas de acolhimento de crianças em idade pré-escolar», (COM(2008) 638 final; anexo técnico, SEC(2008) 2597).

⁷ Comunicação da Comissão «Um melhor equilíbrio entre as várias esferas da vida: redobrar esforços para conciliar vida profissional, privada e familiar», COM(2008) 635 final.

2. CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

2.1. Consulta

Nos termos do artigo 138.º do Tratado CE, a Comissão consultou os parceiros sociais europeus sobre formas de melhor conciliar vida profissional, privada e familiar. A primeira fase do processo de consulta⁸ foi lançada em 12 de Outubro de 2006 e incidia sobre a necessidade de uma acção acrescida a nível da UE. Todos os parceiros sociais que participaram reconheceram a importância da conciliação entre trabalho e vida familiar e privada e a maioria das organizações considerou que era necessário envidar mais esforços nesta área. Não obstante, os pontos de vista foram divergentes em relação ao que deve ser feito e a que nível.

Na segunda fase do processo de consulta⁹ lançada em 30 de Maio de 2007, a Comissão considerou várias formas de melhorar a legislação em vigor em matéria de protecção da maternidade e de licença parental, tendo destacado novos tipos de licenças relacionadas com a família (licença de paternidade, licença de adopção e licença para assistência a familiares). No que respeita à licença parental, o documento da Comissão identificou várias formas de melhorar a directiva existente. Entre as soluções contam-se incentivos aos pais para que usufruam do direito à licença parental, direitos laborais e proibição de discriminação, duração da licença parental, flexibilidade das condições do exercício do direito à licença, idade da criança e remuneração durante a licença.

O documento de consulta solicitava aos parceiros sociais que: (1) apresentassem um parecer sobre os objectivos e o conteúdo das propostas; (2) notificassem a Comissão caso pretendam encetar negociações entre si, nos termos do n.º 4 do artigo 138.º e do artigo 139.º do Tratado CE; e (3) analisassem as disposições do acordo-quadro relativo à licença parental com vista à sua revisão e dessem conta dos progressos até Março de 2008.

Em carta conjunta de 11 de Julho de 2007, a CES, a BUSINESSEUROPE, o CEEP e a UEAPME responderam que iriam avaliar as regras relativas à licença parental em ligação com outras disposições de apoio à família e ao equilíbrio entre vida profissional e privada, designadamente formas flexíveis de organização do trabalho e disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças, assim como outras formas de licença, no intuito de decidir da necessidade de uma acção conjunta. Na Cimeira Social Tripartida, de 13 de Março de 2008, foi apresentado um relatório no qual os parceiros sociais interprofissionais europeus acordaram agir em conjunto para concretizar com maior eficácia os objectivos da directiva relativa à licença parental, enquanto parte dos trabalhos mais abrangentes em matéria de conciliação entre vida profissional e privada/familiar.

Em 11 de Setembro de 2008, os parceiros sociais informaram a Comissão de que iriam encetar negociações formais com vista a reverem a 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. As negociações formais tiveram início em 17 de Setembro de 2008 e terminaram em 23 de Março de 2009, após seis meses e sete rondas de negociações. Em 18 de Junho de 2009, os secretários-gerais da BUSINESSEUROPE, da UEAPME, do CEEP e da CES assinaram, em nome das respectivas organizações, o acordo-quadro revisto relativo à

⁸ SEC(2006) 1245.

⁹ SEC(2007) 571.

licença parental e pediram à Comissão que o apresentasse ao Conselho para adopção de uma decisão que o torne vinculativo em todos os Estados-Membros.

Ao preparar o seu «pacote Conciliação», a Comissão consultou igualmente os Estados-Membros e as ONG europeias activas nesta área sobre as mesmas opções que havia apresentado aos parceiros sociais para consulta.

2.2. Obtenção e utilização de competências especializadas

Para avaliar os progressos na aplicação da directiva relativa à licença parental nos Estados-Membros, passados mais de 10 anos da sua adopção, e de outros instrumentos na área do equilíbrio entre vida profissional, familiar e privada, os parceiros sociais consultaram os respectivos membros a nível nacional por meio de um questionário enviado em Novembro de 2007. O grupo de trabalho *ad hoc* sobre a questão da conciliação, incumbido de analisar as informações obtidas, reuniu-se duas vezes, em Janeiro e Fevereiro de 2008. O relatório de progresso de Março de 2008, apresentado à Cimeira Social Tripartida, expõe a análise dos parceiros sociais e examina as disposições em matéria de licença, organização do trabalho e infra-estruturas de acolhimento.

Ao preparar o seu «pacote Conciliação», a Comissão encomendou um estudo (finalizado em Junho de 2008) sobre os custos e benefícios da adopção de medidas de conciliação entre vida profissional e familiar, que incluía várias opções para a alteração da legislação em vigor em matéria de licença parental. A rede de peritos independentes em questões da igualdade entre homens e mulheres elaborou, em 2007, um relatório sobre gravidez, maternidade e direitos parentais e de paternidade¹⁰ nos Estados-Membros.

2.3. Avaliação de impacto

A Comissão realizou uma avaliação de impacto¹¹ das opções legislativas apontadas no documento da segunda fase da consulta enviado, em 2007, aos parceiros sociais. A avaliação de impacto, que acompanhou a proposta relativa à licença de maternidade, considerou igualmente a opção de alterar as disposições vigentes em matéria de licença parental. O documento foi favorável à opção de conceder um mês adicional de licença parental, na hipótese de esta ser remunerada à taxa de 66% do último salário e de o mês adicional ser concedido apenas no caso de ambos os progenitores terem já gozado pelo menos um mês antecipadamente.

Já que esta hipótese não foi retida pelos parceiros sociais, a conclusão será diferente. Por um lado, os custos directos podem ser inferiores já que o pagamento não é obrigatório. Por outro lado, as vantagens para os trabalhadores com filhos serão também menos evidentes, uma vez que não será de esperar uma adesão tão elevada a uma licença parental não remunerada, em especial por parte dos pais.

A Comissão não realizou uma avaliação de impacto específica da presente proposta, uma vez que, nos termos do n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE, não é obrigada a fazê-lo quando se trata de uma proposta para dar efeitos legais a um acordo dos parceiros sociais.

¹⁰ Ver <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>.

¹¹ SEC(2008) 2526/2.

3. ELEMENTOS JURÍDICOS DA PROPOSTA

3.1. Base jurídica

A proposta tem por base o n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE.

O n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE prevê que os acordos celebrados pelos parceiros sociais a nível comunitário em matérias abrangidas pelo artigo 137.º do Tratado CE sejam aplicados «a pedido conjunto das partes signatárias, com base em decisão adoptada pelo Conselho, sob proposta da Comissão.» Continua, declarando que «O Conselho delibera por maioria qualificada, salvo se o acordo em questão contiver uma ou mais disposições relativas a um dos domínios para os quais é exigida a unanimidade por força do n.º 2 do artigo 137.º. Neste caso, o Conselho delibera por unanimidade.»

O acordo celebrado pela BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES visa melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, a qual é um meio para concretizar a «igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho», uma das áreas regidas pelo artigo 137.º do Tratado CE. Este é um dos domínios em que o Conselho pode deliberar por maioria qualificada. O n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE é, pois, a base jurídica adequada para a proposta da Comissão.

O n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE não prevê o envolvimento do Parlamento no procedimento legislativo. Não obstante, em linha com compromissos assumidos anteriormente, a Comissão informará o Parlamento da sua proposta para que esta instituição possa, caso o deseje, enviar um parecer à Comissão e ao Conselho. O mesmo se aplica ao Comité Económico e Social Europeu.

3.2. Análise do Acordo

Segundo a Comunicação da Comissão¹² que define as regras da aplicação dos acordos ao abrigo do artigo 139.º do Tratado CE, a Comissão redigirá propostas de decisões do Conselho após consideração do estatuto representativo das partes contratantes, do respectivo mandato e da «legalidade» de cada cláusula do acordo colectivo em relação com a legislação comunitária e as disposições relativas às pequenas e médias empresas definidas [no artigo 137.º, n.º 2, alínea b), do Tratado CE]. A avaliação *ex ante* apresenta-se mais adiante.

3.2.1. Representatividade das partes signatárias e respectivo mandato

O direito dos parceiros sociais de serem consultados e negociarem acordos a aplicar por decisão do Conselho baseia-se na sua representatividade. Em 1995, o acordo-quadro relativo à licença parental foi assinado pelos parceiros sociais europeus CES, CEEP e UNICE (hoje designada «BUSINESSEUROPE»). Estudos encomendados pela Comissão em 1999¹³ e 2004¹⁴ demonstraram que a sua representatividade não se alterou substancialmente e que os seus membros incluem agora os principais parceiros sociais interprofissionais nos novos Estados-Membros.

¹² Comunicação da Comissão relativa à aplicação do protocolo relativo à política social, COM(93) 600 final de 14.12.1993.

¹³ *Report on the representativeness of European social partner organisations, Part 1, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain*, Setembro de 1999.

¹⁴ *Monographs of the situation of social partners in the acceding and candidate countries, intersectoral level, Institut des Sciences du Travail — Université Catholique de Louvain*, Março de 2004.

A BUSINESSEUROPE (Confederação das Empresas Europeias) continua a ser a organização de entidades patronais mais representativa na União Europeia, com membros em todos os Estados-Membros e abrangendo todos os sectores da indústria e todas as categorias de empresas. Na grande maioria dos Estados-Membros, os principais empregadores e confederações industriais nacionais estão filiados na BUSINESSEUROPE. Os seus membros têm um papel directo ou indirecto no processo de negociação colectiva.

O CEEP (Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que fornecem Serviços Públicos) representa empresas do sector público ou de interesse geral na maioria dos Estados-Membros e, por conseguinte, reforça a representatividade das entidades patronais, em especial no sector público a nível local e em sectores de interesse económico geral.

A CES (Confederação Europeia dos Sindicatos), que abrange as confederações sindicais mais representativas em todos os Estados-Membros, continua a ser, de longe, a maior organização sindical interprofissional na Europa. Os seus membros desempenham um papel fundamental no processo de negociação colectiva nos Estados-Membros e representam todos os sectores da indústria. O comité de ligação *Eurocadres/CEC* participou igualmente nas negociações integrado na delegação da CES. O *Eurocadres* (Conselho dos Quadros Europeus) e a CEC (Confederação Europeia de Quadros), as duas organizações interprofissionais da UE que representam pessoal de gestão, são membros regulares da delegação da CES no diálogo social europeu e reforçam, assim, a sua representatividade.

O novo acordo foi negociado e assinado pelas mesmas entidades signatárias de 1995, ou seja, as três organizações interprofissionais gerais reconhecidas. A UEAPME (União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas) participou igualmente nas negociações e assinou o acordo. A UEAPME é reconhecida como uma organização de parceiros sociais europeus em representação de uma determinada categoria de empresas. É a principal organização europeia que representa os interesses das PME, com membros na maioria dos Estados-Membros, alguns dos quais participam no processo de negociação colectiva a nível nacional. A organização reforça, assim, a representatividade das entidades patronais.

A Comissão assinala que as quatro organizações estavam investidas de um mandato específico dos seus membros nacionais no sentido de negociarem a licença parental e celebrarem o acordo em seu nome. As quatro organizações aprovaram o resultado das negociações de acordo com os respectivos procedimentos decisórios internos. As condições de representatividade estão, pois, satisfeitas.

3.2.2. «Legalidade» das cláusulas do acordo

A Comissão examinou atentamente cada uma das cláusulas do acordo-quadro, não tendo encontrado quaisquer disposições contrárias ao direito comunitário. Segundo a directiva, as obrigações dos Estados-Membros decorrem das disposições de aplicação do acordo e não directamente do próprio acordo.

A substância do acordo está abrangida pelo âmbito do artigo 137.º do Tratado CE e do documento de consulta apresentado pela Comissão na segunda fase. Introduce várias adaptações, ao mesmo tempo que mantém os principais princípios do actual acordo. Estabelece requisitos mínimos e autoriza os Estados-Membros a introduzir ou a manter disposições mais favoráveis, em linha com o artigo 137.º do Tratado CE. Por conseguinte, a Comissão considera que o acordo satisfaz as condições de legalidade.

3.2.3. Disposições relativas às pequenas e médias empresas

Nos termos do n.º 2 do artigo 137.º do Tratado CE, a legislação no domínio social deve evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas que sejam contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

Tal como o seu antecessor, o acordo presta atenção especial à situação das PME. A cláusula 3, n.º 1, alínea d), autoriza expressamente acordos especiais em resposta às necessidades de funcionamento e de organização das pequenas empresas. Outra cláusula estabelece uma gestão flexível da licença parental, autorizando que se tenha em conta as necessidades específicas dos empregadores das pequenas empresas (ver cláusula 3, n.º 1, alíneas a) e c), e cláusulas 3, n.º 2, e 6, n.º 1).

Nenhuma das cláusulas parece impor encargos desnecessários às PME. Acresce que a UEAPME, a organização representativa dos interesses específicos das PME a nível da UE, participou nas negociações e aprovou o acordo.

3.3. Subsidiariedade e proporcionalidade

O objectivo da presente proposta é actualizar as normas comuns mínimas em vigor na Europa em matéria de concessão da licença parental a trabalhadores com filhos pequenos e respectiva protecção na relação laboral, criando assim condições equitativas vitais para a conciliação da vida profissional, privada e familiar. Tal resultado só pode ser alcançado por uma acção comunitária e não pelos Estados-Membros agindo isoladamente. Tanto os parceiros sociais europeus como a Comissão estão convencidos da necessidade de uma acção comunitária neste domínio.

Não obstante, o acordo apenas define princípios gerais sobre a licença parental e deixa aos Estados-Membros a escolha das modalidades de aplicação desses princípios. Ao incluir referências frequentes ao poder discricionário dos Estados-Membros e dos parceiros sociais nacionais em várias áreas específicas, o acordo e a proposta evitam ser demasiado prescritivos, deixando considerável margem para adaptação das disposições ao mercado de trabalho do Estado-Membro em questão.

O facto de as disposições importantes da proposta (isto é, as que mais incidem nas diferentes medidas práticas) terem sido redigidas pelos representantes legítimos dos trabalhadores e dos empregadores, e não pela Comissão, é outra garantia do respeito pelo princípio da subsidiariedade.

No tocante à proporcionalidade, a proposta não vai além do que é necessário para garantir a consecução dos objectivos. Define normas mínimas básicas, deixando aos Estados-Membros a possibilidade de, se assim o desejarem, adoptarem requisitos mais rigorosos.

A proposta respeita, pois, os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, na medida em que preconiza a tomada de acção ao nível adequado e não vai além do que é absolutamente necessário a nível da UE para garantir a consecução dos objectivos.

3.4. Escolha do instrumento

A proposta visa substituir uma directiva existente.

A expressão «decisão do Conselho» no n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE deve ser entendida na sua acepção geral, referindo-se aos instrumentos juridicamente vinculativos previstos no artigo 249.º do Tratado CE. Cabe à Comissão decidir e propor qual dos três instrumentos vinculativos (directiva, regulamento ou decisão) é o mais adequado. O objectivo do acordo é estabelecer requisitos mínimos que, atendendo à sua natureza e substância, se prestam mais a ser aplicados indirectamente por meio de disposições a transpor, pelos próprios Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais, para o direito interno dos Estados-Membros. O instrumento adequado é, pois, uma directiva do Conselho à qual se anexa o acordo.

3.5. Quadro de correspondência

Os Estados-Membros devem enviar à Comissão o texto das disposições nacionais de transposição da directiva, bem como um quadro da correspondência entre essas disposições e a directiva.

3.6. Espaço Económico Europeu

Uma vez que o acordo tem relevância para o Espaço Económico Europeu, a directiva será aplicável aos países terceiros que integram o Espaço Económico Europeu na sequência de decisão do Comité Misto do EEE.

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não tem incidência no orçamento da Comunidade.

5. EXPLICAÇÃO DETALHADA DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

5.1. Texto da directiva

Artigo 1.º

Este artigo torna o acordo entre os parceiros sociais, anexo à directiva, juridicamente vinculativo em toda a União Europeia, que é o objectivo de uma decisão do Conselho adoptada com base no n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE.

Artigo 2.º

O artigo proposto é o artigo habitual relativo às sanções. Espera-se que venha a contribuir substancialmente para a aplicação efectiva do acordo-quadro. De harmonia com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹⁵, a disposição relativa às sanções prevê que não deve haver limite superior na indemnização devida em casos de infracção ao princípio da igualdade de tratamento. Esta disposição não exige a introdução de sanções penais. Codifica a jurisprudência existente e harmoniza a directiva com as outras directivas em matéria de igualdade de tratamento.

Artigos 3.º, 5.º e 6.º

¹⁵ Processos C-180/95 *Draehmpaehl* [1997] CJ I-2195 e C-271/91 *Marshall* [1993] CJ I-4367.

Estes artigos estabelecem as disposições habituais sobre a transposição para a legislação dos Estados-Membros e disposições específicas sobre a possibilidade de transposição por acordo colectivo. As disposições específicas foram estabelecidas pelos parceiros sociais no acordo e são equivalente às da actual directiva.

Artigo 4.º

Este artigo esclarece que a directiva revoga e substitui a actual directiva relativa à licença parental.

5.2. Texto do acordo no anexo da directiva

As explicações que se seguem referem-se apenas às cláusulas no acordo que alteram as disposições da directiva actual.

Cláusula 1: Objectivo e âmbito de aplicação

O n.º 1 refere que as disposições do acordo pretendem atender à diversidade crescente das estruturas familiares (incluindo famílias monoparentais, uniões de facto e casais do mesmo sexo), sem colocarem em questão a competência dos Estados-Membros em assuntos de direito da família.

O n.º 3 esclarece que o acordo se aplica a todas as formas de contrato ou relação de emprego, incluindo trabalho a tempo parcial, trabalho a termo e trabalho temporário.

Cláusula 2: Licença parental

O direito dos trabalhadores com filhos à licença parental é alargado de três para quatro meses por filho. É mantido o princípio geral segundo o qual a licença parental é um direito individual e não deve ser transferido entre progenitores. Além disso, para incentivar uma adesão mais equitativa à licença parental por parte de pais e mães, o acordo prevê que pelo menos um dos quatro meses não possa, em circunstância alguma, ser transferido (perdendo-se, pois, esse direito se apenas um dos progenitores gozar a licença parental).

Cláusula 3: Regras de aplicação

A alínea a) do n.º 1 explicita que o usufruto da licença parental em regime flexível deve ser decidido em função dos interesses de trabalhadores e empregadores.

A alínea b) do n.º 1 mantém num ano o período de trabalho ou antiguidade mínimo para se poder gozar da licença parental, mas esclarece que, no caso de contratos a termo sucessivos com o mesmo empregador, a duração global desses contratos deve ser tida em conta para efeitos de cálculo desse período mínimo.

A lista indicativa de circunstâncias nas quais pode ser adiada a concessão da licença parental é suprimida na alínea c) do n.º 1, sem qualquer alteração à substância da disposição.

O n.º 2 torna obrigatória a nível nacional a definição de um prazo de pré-aviso que o trabalhador deve dar ao empregador ao exercer o seu direito à licença parental. Ao determinar a duração desses prazos, devem ser tidos em conta os interesses de trabalhadores e empregadores.

O n.º 3 encoraja os Estados-Membros e os parceiros sociais nacionais a avaliar a necessidade de adaptar as condições que regem a licença parental às necessidades de pais de filhos com deficiência ou doença prolongada.

Cláusula 4: Adopção

Esta cláusula prevê uma avaliação da necessidade de medidas adicionais para dar resposta às necessidades específicas de pais adoptivos, a adoptar a nível nacional. O direito geral dos pais adoptivos à licença parental é mantido no n.º 1 da cláusula 2.

Cláusula 5: Direitos laborais e não discriminação

O n.º 4 proíbe agora todas as formas de tratamento menos favorável, e não apenas o despedimento por pedido ou gozo da licença parental. Em resultado, os trabalhadores que gozem da licença parental estão mais bem protegidos contra a discriminação por esse motivo.

O n.º 5 (segunda frase) esclarece que as decisões em matéria de remuneração ou rendimento durante a licença parental devem ser tomadas pelos Estados-Membros e/ou parceiros sociais a nível nacional, e sublinha que o nível de rendimento é um factor importante na decisão de usufruir do direito à licença parental.

Cláusula 6: Regresso ao trabalho

O n.º 1 estabelece o direito de os trabalhadores que regressam ao trabalho após o gozo da licença parental solicitarem alterações ao seu horário laboral e/ou regime de trabalho por um período determinado. Os empregadores devem considerar e dar resposta a tais pedidos de trabalho flexível, à luz das suas próprias necessidades e das dos trabalhadores. Esta medida pretende promover, após o fim da licença parental, uma melhor conciliação entre vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos.

O n.º 2 incentiva os trabalhadores e os empregadores a manter contacto durante o período de licença parental e a prever uma reinserção adequada para facilitar o regresso ao trabalho após a licença.

Cláusula 7: Faltas ao trabalho por motivo de força maior

Esta cláusula não introduz qualquer ponto novo.

Cláusula 8: Disposições finais

Esta cláusula mantém as disposições finais do actual acordo, incluindo a cláusula dos «requisitos mínimos», que estabelece que os Estados-Membros podem manter ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no acordo, e a cláusula de «não-regressão».

Proposta de

DIRECTIVA DO CONSELHO

que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 139.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão¹⁶,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 137.º do Tratado CE permite à Comunidade apoiar e completar a acção dos Estados-Membros, designadamente no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
- (2) Nos termos do n.º 1 do artigo 139.º do Tratado CE, o diálogo social a nível comunitário pode conduzir, se os parceiros sociais o entenderem desejável, a relações contratuais, incluindo acordos. Nos termos do n.º 2 do artigo 139.º do Tratado CE, os parceiros sociais podem pedir conjuntamente que os acordos por si celebrados a nível comunitário em matérias abrangidas pelo artigo 137.º do Tratado sejam aplicados com base numa decisão adoptada pelo Conselho, sob proposta da Comissão.
- (3) Um acordo-quadro em matéria de licença parental foi celebrado pelos parceiros sociais interprofissionais europeus (CES, UNICE e CEEP) em 14 de Dezembro de 1995, ao qual foi conferido efeito legal pela 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 CES¹⁷. Aquela directiva contribuiu significativamente para melhorar as oportunidades oferecidas aos trabalhadores dos Estados-Membros de melhor conciliar as suas responsabilidades profissionais e familiares, ao prever disposições em matéria de licenças.
- (4) Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 138.º do Tratado CE, a Comissão consultou, em 2006 e 2007, os parceiros sociais sobre formas de melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, designadamente a legislação comunitária em vigor em matéria de protecção da maternidade e licença parental, bem como sobre a possibilidade de introduzir novos tipos de licenças relacionadas com a família, como a licença de paternidade, a licença de adopção e a licença para assistência a familiares.

¹⁶ JO C [...] de [...], p. [...]

¹⁷ JO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

- (5) As três grandes organizações de parceiros sociais interprofissionais europeus (CES, CEEP e BUSINESSSEUROPE, anteriormente designada UNICE) e a organização de parceiros sociais interprofissionais europeus que representa uma determinada categoria de empresas (UEAPME) informaram a Comissão, em 11 de Setembro de 2008, do seu desejo de encetar negociações, nos termos do n.º 4 do artigo 138.º e do artigo 139.º do Tratado CE, no intuito de rever o acordo-quadro relativo à licença parental celebrado em 1995.
- (6) Em 18 de Junho de 2009, estas organizações assinaram o acordo-quadro revisto relativo à licença parental e transmitiram à Comissão um pedido conjunto para que apresentasse uma proposta de decisão do Conselho com vista à aplicação desse acordo-quadro.
- (7) No decurso das suas negociações, os parceiros sociais europeus reviram completamente o acordo-quadro de 1995 relativo à licença parental. Por conseguinte, a Directiva 96/34/CE deve ser revogada e substituída por uma nova directiva, não bastando alterá-la.
- (8) Uma vez que os objectivos da acção considerada, isto é, melhorar a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a Comunidade, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode adoptar medidas de acordo com o princípio da subsidiariedade enunciado no artigo 5.º do Tratado CE. De acordo com o princípio da proporcionalidade, tal como definido no referido artigo, a presente directiva não excede o necessário para alcançar aqueles objectivos.
- (9) Ao elaborar a sua proposta de directiva, a Comissão teve em conta a representatividade das partes signatárias, os respectivos mandatos, a legalidade das cláusulas do acordo-quadro, bem como o respeito pelas disposições aplicáveis às pequenas e médias empresas.
- (10) A Comissão informou o Parlamento Europeu e o Comité Económico e Social Europeu da sua proposta.
- (11) No n.º 1 da cláusula 1 do acordo-quadro, em linha com os princípios gerais do direito comunitário na área da política social, refere-se que o acordo estabelece requisitos mínimos.
- (12) O n.º 1 da cláusula 8 declara que os Estados-Membros podem manter ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no acordo.
- (13) O n.º 2 da cláusula 8 estabelece que da aplicação das disposições do acordo não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção assegurado aos trabalhadores no domínio por ele abrangido.
- (14) Os Estados-Membros devem prever sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva.
- (15) Os Estados-Membros podem, mediante pedido conjunto dos parceiros sociais, confiar-lhes a aplicação da presente directiva, na condição de tomarem todas as

medidas necessárias para, em qualquer altura, garantir os resultados impostos pela mesma,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

A presente directiva destina-se a aplicar o acordo-quadro revisto relativo à licença parental, celebrado em 18 de Junho de 2009 pelas organizações de parceiros sociais interprofissionais europeus (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES), tal como consta do anexo.

Artigo 2.º

Os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de infracções às disposições nacionais aprovadas nos termos da presente directiva e tomam todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. As sanções previstas devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. Podem incluir o pagamento de indemnizações, que não podem ser sujeitas à fixação de um limite máximo. Os Estados-Membros notificarão essas disposições à Comissão até à data indicada no artigo 3.º e notificarão ainda, sem demora, quaisquer alterações subsequentes que as afectem.

Artigo 3.º

1. Os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva ou certificar-se de que os parceiros sociais introduzem as disposições necessárias por meio de acordo até [dois anos após a adopção]. Os Estados-Membros comunicarão imediatamente à Comissão o texto dessas disposições, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva. Sempre que os Estados-Membros adoptarem tais disposições, estas incluirão uma referência à presente directiva ou serão acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros podem dispor, no máximo, de um ano suplementar para cumprir a presente directiva, se tal se revelar necessário em consequência de dificuldades especiais ou de aplicação mediante convenção colectiva. Do facto informarão a Comissão até [prazo para a aplicação], explicitando as razões que levaram à necessidade de um período adicional.

3. Os Estados-Membros comunicarão à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adoptarem no domínio abrangido pela presente directiva.

Artigo 4.º

A Directiva 96/34/CE é revogada com efeitos a partir de [prazo para aplicação a inserir].

Artigo 5.º

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

Artigo 6.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em [...]

*Pelo Conselho
O Presidente
[...]*

ANEXO

ACORDO-QUADRO SOBRE LICENÇA PARENTAL (REVISTO)

18 DE JUNHO DE 2009

PREÂMBULO

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.

Os parceiros sociais europeus solicitaram à Comissão que apresentasse o presente acordo-quadro ao Conselho para adopção de uma decisão que torne estes requisitos vinculativos nos Estados-Membros da União Europeia.

I - CONSIDERAÇÕES GERAIS

1. Tendo em conta o Tratado CE e, nomeadamente, os seus artigos 138.º e 139.º;
2. Tendo em conta o artigo 137.º, n.º 1, alínea c), 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 femininos¹⁸; 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 trabalho¹⁹; 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 social²⁰; e a Directiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio de igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento de homens e mulheres em questões de emprego e actividade profissional (reformulação)²¹;
3. Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 18 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 familiar;
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;

¹⁸ JO L 45 de 19.2.1975, pp. 19-20.

¹⁹ JO L 348 de 28.11.1992, pp. 1-8.

²⁰ JO L 46 de 17.2.1997, pp. 20-24.

²¹ JO L 204 de 26.7.2006, pp. 23-36.

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 70%, 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;
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;
7. Considerando que as medidas para melhorar a conciliação entre vida profissional, familiar e privada fazem parte de uma agenda política mais vasta para dar resposta às necessidades dos empregadores e dos trabalhadores e melhorar a adaptabilidade e a empregabilidade, no quadro de uma abordagem de flexigurança;
8. 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;
9. 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;
10. 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 trabalhadores com filhos 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;
11. 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;
12. 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 partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres;
13. 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;

14. Considerando que o presente acordo-quadro é uma das acções dos parceiros sociais europeus em matéria de conciliação entre vida profissional, privada e familiar;

15. 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;

16. 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 europeus concordam em tornar uma parte da licença não-transferível;

17. Considerando que é importante ter em conta as necessidades especiais dos progenitores de filhos com deficiência ou doença prolongada;

18. 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;

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;

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;

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;

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;

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;

24. 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.

II - CONTEÚDO

Cláusula 1: Objecto e âmbito de aplicação

1. O presente acordo enuncia 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.

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.

3. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais não podem excluir do âmbito e da aplicação do presente acordo os trabalhadores, os contratos de trabalho ou as relações de trabalho pelo simples facto de envolverem trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores contratados a termo ou pessoas com um contrato ou relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.

Cláusula 2: Licença parental

1. Por força do presente acordo, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adopção 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.

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.

Cláusula 3: Modalidades de aplicação

1. 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:

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;

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;

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 decorrente da aplicação desta cláusula deve ser resolvida nos termos da legislação, das convenções colectivas e/ou das práticas nacionais;

d) para além do disposto na alínea anterior, autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização de pequenas empresas.

2. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais fixam períodos de pré-aviso do trabalhador à entidade patronal, 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 pré-aviso, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais têm em consideração os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

3. 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.

Cláusula 4: Adopção

1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais avaliam a necessidade de medidas adicionais para dar resposta às necessidades específicas dos pais adoptivos.

Cláusula 5: Direitos laborais e não discriminação

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.

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.

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.

4. 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.

5. 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.

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.

Cláusula 6: Regresso ao trabalho

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.

As modalidades de aplicação do presente número são determinadas de acordo com a legislação, as convenções colectivas e/ou as práticas nacionais.

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.

Cláusula 7: Faltas ao trabalho por motivo de força maior

1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomarão 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.

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.

Cláusula 8: Disposições finais

1. Os Estados-Membros podem manter ou introduzir disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo.

2. Da aplicação das disposições do presente acordo não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos 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.

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.

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.

5. A prevenção e a resolução dos litígios e queixas que decorram da aplicação do presente acordo deverão efectuar-se em conformidade com a legislação, as convenções colectivas e/ou as práticas nacionais.

6. Sem prejuízo das competências respectivas da Comissão, dos tribunais nacionais e do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, 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.

7. As partes signatárias procederão 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.

Feito em Bruxelas, em 18 de Junho de 2009.

Pela CES

John Monks

Secretário-Geral

Em nome da delegação sindical

Pela BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck

Director-Geral

Pela UEAPME

Andrea Benassi

Secretário-Geral

Pelo CEEP

Ralf Resch

Secretário-Geral