

FLASH

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores

A igualdade entre mulheres e homens corresponde a um princípio fundamental da União Europeia, devendo esta apoiar a ação dos Estados-Membros na concretização deste princípio, o qual apresenta carências efetivas em vários setores da sociedade.

Um desses sectores é o do mercado de trabalho onde mulheres e homens têm oportunidades diferentes, acabando por ser tratados de forma desigual, fruto de desequilíbrios resultantes de uma menor disponibilidade das mulheres para o trabalho por, muitas vezes, sobre elas, impenderem as responsabilidades da vida familiar.

A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é um desafio constante que impõe a implementação de políticas de harmonização entre estes dois papéis fundamentais que, quer mulheres quer homens, são chamados a desempenhar, devendo a solução global passar pela promoção da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem com pela partilha equitativa das responsabilidades familiares entre mulheres e homens.

Almeja-se, pois, a redução das disparidades existentes, nomeadamente ao nível dos rendimentos e das remunerações, evitando-se a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho gerada pela impossibilidade prática de conciliação da vida profissional com as obrigações familiares.

A Diretiva adotada prevê um conjunto de direitos e de incentivos com vista a minorar estas dificuldades e, também, a incentivar a participação dos homens nas responsabilidades familiares, pretendendo-se reduzir o volume de trabalho familiar não remunerado, correntemente assumido pelas mulheres, permitindo que estas fiquem com maior disponibilidade de tempo para exercerem atividade profissional remunerada, em condições de igualdade com os homens.



Para o efeito, a Diretiva prevê a atribuição de direitos individuais ao nível de licenças e de flexibilidade de regimes de trabalho.

Objeto e âmbito de aplicação

O artigo 1º da Diretiva estabelece os requisitos mínimos da licença de paternidade, da licença parental e da licença de cuidador, bem como dos regimes de trabalho flexíveis para trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.

Visa-se, com estes requisitos mínimos, a facilitação da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, com vista a alcançar a igualdade entre mulheres e homens quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

Estão abrangidos todos os trabalhadores, titulares de contratos de trabalho ou de outras relações de trabalho, seja a tempo parcial, seja a termo certo incluindo-se, ainda, as pessoas vinculadas a empresas de trabalho temporário.

A licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador

A **licença de paternidade** encontra-se definida no artigo 3º, nº 1, alínea a) da Diretiva, como sendo a *«dispensa de trabalho remunerada para os pais, ou para um segundo progenitor equivalente, se e na medida em que for reconhecido pela legislação nacional, por ocasião do nascimento de um filho, com a finalidade de prestar cuidados;»*.

Esta licença pretende promover a criação de um vínculo entre pais e filhos desde os primeiros tempos de vida destes, bem como uma partilha mais equitativa das responsabilidades entre mulheres e homens na prestação de cuidados a estes. artigo 4º da Diretiva prevê que os Estados-Membros deverão adotar



medidas para que os trabalhadores possam usufruir de uma licença de paternidade de 10 dias úteis, a qual deverá ser gozada aquando do nascimento.

O direito a esta licença deverá ser independente do estado civil ou da situação familiar do trabalhador.

A Diretiva acolhe ainda **a licença parental** a qual corresponde à «*dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;*» (alínea b) do nº 1, do artigo 3º).

Os Estados-Membros deverão garantir a adoção de medidas que assegurem o direito individual de cada trabalhador ao gozo de uma licença parental de quatro meses, tendo como limite máximo os oito anos dos filhos.

Os Estados-Membros deverão adotar medidas que assegurem que esta licença possa ser gozada de forma flexível e que, pelo menos dois meses, não possam ser transferidos entre os progenitores, por forma a incentivar os pais (homens) a, efetivamente, participarem na prestação de cuidados aos filhos, alcançando-se ainda o objetivo de facilitar a reintegração das mães no mercado de trabalho após terem beneficiado de um período de licença de maternidade e de licença parental.

A Diretiva define o conceito de **licença de cuidador** como a «*dispensa de trabalho dos trabalhadores para prestarem cuidados pessoais ou apoio a um familiar, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves tal como definido por cada Estado-Membro.*» (alínea c), do nº 1, do artigo 3º).

Os Estados-Membros deverão adotar as medidas que garantam que cada trabalhador terá uma licença de cuidador de, pelo menos, cinco dias úteis por ano.

Com efeito, prevê-se um aumento da frequência com que este tipo de cuidados terão que ser prestados, em decorrência do envelhecimento da população e da prevalência de limitações relacionadas com a idade, razão pela qual os Estados-Membros deverão estar atentos à necessidade de prestação desta assistência, sendo ainda incentivados a disponibilizar o direito à utilização desta licença por parte de outros familiares.



Apesar de os Estados-Membros terem a faculdade de decidir sobre a concessão de uma remuneração ou de um subsídio de licença de cuidador, são incentivados a fazê-lo, com vista a garantir o exercício efetivo do direito por parte dos cuidadores, em especial no que diz respeito aos homens.

Regimes de trabalho flexíveis

Os **regimes de trabalho flexíveis** visam que os trabalhadores, que sejam progenitores e cuidadores, possam permanecer no ativo, acautelando-se a adaptação dos horários de trabalho, quer às suas necessidades, quer às suas preferências pessoais.

Estes regimes correspondem à «*faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.*» (alínea e), do nº 1, do artigo 3º).

Note-se, no entanto que, os Estados-Membros poderão limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis, porquanto longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar à redução das contribuições para a Segurança Social, potenciando-se a criação, no futuro, de problemas relacionados com a redução dos direitos sociais dos trabalhadores.

Transposição da Diretiva

Conforme resulta do artigo 20º, os Estados-Membros deverão adotar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que se mostrem necessárias ao cumprimento da Diretiva até 2 de Agosto de 2022, exceto no que respeita à remuneração ou subsídio correspondente a, pelo menos, duas semanas da licença parental, onde o prazo foi alargado até 2 de agosto de 2024.

A transposição da Diretiva para os ordenamentos nacionais imporá a cada Estado-Membro a promoção de um diálogo com os parceiros sociais, com organizações não-governamentais, com órgãos de poder



local e outras entidades, com vista a efetivar, de forma equilibrada, as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, finalidade última que esta Diretiva visa alcançar.

Rogério Alves & Associados

João Perry da Câmara

Teresa Silva Tavares

Sofia Vaz Pardal

Julho de 2019