



**2017/0085(COD)**

12.10.2017

# **PROJETO DE PARECER**

da Comissão dos Assuntos Jurídicos

dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Relatora de parecer: Joëlle Bergeron



## JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

A Comissão Europeia considera que esta proposta de diretiva dá resposta à necessidade de seguir uma abordagem mais ampla em matéria de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, tendo em conta a evolução da sociedade ao longo dos últimos anos.

A proposta propõe-se abordar o problema da sub-representação das mulheres no mercado de trabalho e apoiar a sua progressão na carreira proporcionando-lhes melhores condições de conciliação das obrigações da vida profissional e da vida familiar. Neste sentido, fixa critérios mínimos para realizar a necessária igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho. Promove a não discriminação e a igualdade de género, adaptando e modernizando o quadro jurídico da UE.

Na UE, as pessoas com um contrato de trabalho a tempo parcial são maioritariamente mulheres (32 % de mulheres contra 8 % de homens), por razões que se prendem com dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida privada. Como é evidente, em muitos casos, tal traduz-se também em disparidades muito significativas nos salários e nas pensões entre homens e mulheres. O atual quadro jurídico a nível da UE e dos Estados-Membros oferece disposições limitadas para que os homens assumam, numa proporção equivalente à das mulheres, as responsabilidades dos cuidados familiares. Com efeito, é urgente colmatar estas lacunas. A relatora concorda totalmente com os objetivos específicos da proposta de diretiva que visam, nomeadamente, melhorar o acesso aos mecanismos que permitam conciliar a vida profissional e a vida privada, bem como aumentar o recurso pelos homens a licenças por motivos familiares e regimes de trabalho flexíveis. No que se refere a este último ponto, a questão do montante da remuneração das licenças parentais é essencial para que sejam utilizadas de forma equilibrada por homens e mulheres, o que está longe de ser o caso atualmente, devido às remunerações irrisórias atribuídas à licença parental. A proposta da Comissão de assimilar o nível de remuneração ao da licença por doença constitui um avanço nesta matéria. O que deve estar sempre presente no nosso espírito e deve ser a linha de orientação é a proteção da criança. A relatora não tem dúvidas de que o superior interesse da criança é ser educada, mimada e rodeada por ambos os progenitores de forma equilibrada. A relatora considera, por conseguinte, necessário que as mulheres e os homens possam participar em pé de igualdade no apoio à família. Tal é possível eliminando as desigualdades entre homens e mulheres nos empregos remunerados ou não e promovendo a partilha equitativa das responsabilidades e da prestação de cuidados às crianças e aos familiares que necessitem de assistência.

Não devemos, contudo, negligenciar as exigências e os condicionalismos que pesam sobre os empregadores, em particular quando se trata de uma pequena empresa de dois ou três trabalhadores. Com efeito, o gozo de uma licença parental pode constituir uma verdadeira ameaça para a empresa. Em relação a este aspeto, a relatora considera necessário enquadrar melhor a proteção dos empregadores, mas também evitar os abusos em caso de faltas ao trabalho por razões familiares urgentes. Nesta perspetiva, é essencial a apresentação de documentos comprovativos e mesmo a necessidade de fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de antiguidade não superior a nove meses. É também necessário enquadrar as licenças para assistência à família a fim de proteger o empregador contra os abusos deste direito. Simultaneamente, é fundamental permitir que os trabalhadores que desejem cuidar de um familiar encontrem um melhor equilíbrio entre a vida privada e a

vida profissional, e nomeadamente evitar que abandonem definitivamente o mercado de trabalho.

A relatora faz também questão de precisar que a situação dos progenitores que têm a cargo um filho com deficiência ou doença grave, ou que enfrentam nascimentos múltiplos ou adoções múltiplas, não é tida em conta pela Comissão. A relatora considera que a licença parental deve poder ter o dobro da duração nestas situações.

Por último, o mesmo vale para os progenitores isolados, realidade em constante aumento e que não deve ser ignorada.

## ALTERAÇÕES

Comissão dos Assuntos Jurídicos insta a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, competente quanto à matéria de fundo, a ter em conta as seguintes alterações:

### Alteração 1

#### Proposta de diretiva Considerando 7

##### *Texto da Comissão*

(7) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar continua a ser um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares, com um impacto negativo sobre o emprego feminino. Um fator de monta que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e as obrigações familiares. Quando têm filhos, as mulheres *tendem* a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades familiares não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego feminino, levando algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.

##### *Alteração*

(7) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar continua a ser um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares, com um impacto negativo sobre o emprego feminino. Um fator de monta que contribui para a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho é a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e as obrigações familiares. Quando têm filhos, as mulheres *são, com frequência, obrigadas* a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades familiares não remuneradas. Também está demonstrado que ter de cuidar de um familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego feminino, levando algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.

## Alteração 2

### Proposta de diretiva

#### Considerando 13

##### *Texto da Comissão*

(13) A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, deve ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais, a gozar por ocasião do nascimento de um filho. A fim de ter em conta as diferenças entre os Estados-Membros, o direito à licença de paternidade deverá ser outorgado independentemente do estado civil ou da situação matrimonial tal como definidos no direito nacional.

##### *Alteração*

(13) A fim de promover uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, deve ser introduzido o direito à licença de paternidade para os pais, a gozar por ocasião do nascimento *ou da adoção* de um filho. A fim de ter em conta as diferenças entre os Estados-Membros, o direito à licença de paternidade deverá ser outorgado independentemente do estado civil ou da situação matrimonial tal como definidos no direito nacional.

Or. fr

## Alteração 3

### Proposta de diretiva

#### Considerando 14

##### *Texto da Comissão*

(14) Como a maioria dos pais não fazem uso do seu direito à licença parental ou transferem uma parte considerável do seu direito para as mães, a fim de incentivar o outro progenitor a gozar uma licença parental, a presente diretiva, ***embora mantendo o direito de cada progenitor ao mínimo de quatro meses de licença parental atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE***, alarga de um para ***quatro*** meses o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro.

##### *Alteração*

(14) Como a maioria dos pais não fazem uso do seu direito à licença parental ou transferem uma parte considerável do seu direito para as mães, a fim de incentivar o outro progenitor a gozar uma licença parental, a presente diretiva alarga de um para ***três*** meses o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro.

## Alteração 4

### Proposta de diretiva

#### Considerando 15

##### *Texto da Comissão*

(15) A fim de ampliar a possibilidade de os progenitores gozarem licença parental durante o crescimento dos filhos, o direito à licença parental deve ser concedido até o filho atingir a idade mínima de **doze** anos. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental **e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço**. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento.

Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser

##### *Alteração*

(15) A fim de ampliar a possibilidade de os progenitores gozarem licença parental durante o crescimento dos filhos, o direito à licença parental deve ser concedido até o filho atingir a idade mínima de **treze** anos. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento **por escrito**.

Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser

adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

Or. fr

## Alteração 5

### Proposta de diretiva Considerando 16

#### *Texto da Comissão*

(16) Para facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental, os trabalhadores e os empregadores devem ***ser incentivados a manter o contacto durante o período de licença e a*** programar eventuais medidas de reintegração, a decidir entre as partes em questão, tendo em conta a legislação, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

#### *Alteração*

(16) Para facilitar o regresso ao trabalho após a licença parental, os trabalhadores e os empregadores devem programar eventuais medidas de reintegração, a decidir entre as partes em questão, tendo em conta a legislação, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

Or. fr

## Alteração 6

### Proposta de diretiva Considerando 19

#### *Texto da Comissão*

(19) A fim de aumentar os incentivos para que os trabalhadores com filhos e responsabilidades familiares, em especial os homens, gozem os períodos de licença previstos na presente diretiva, deverão ter direito a um subsídio adequado durante a licença. O nível do subsídio deverá ser pelo menos equivalente ***ao*** que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença. Os Estados-Membros deverão ter em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social, incluindo os cuidados de saúde.

#### *Alteração*

(19) A fim de aumentar os incentivos para que os trabalhadores com filhos e responsabilidades familiares, em especial os homens, gozem os períodos de licença previstos na presente diretiva, deverão ter direito a um subsídio adequado durante a licença. O nível do subsídio deverá ser pelo menos equivalente ***a 50 % do*** que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença. Os Estados-Membros deverão ter em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social, incluindo os cuidados de

## Alteração 7

### Proposta de diretiva Considerando 21

#### *Texto da Comissão*

(21) A fim de incentivar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional a permanecer no ativo, **esses trabalhadores** deverão **poder** adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional devem, por conseguinte, poder solicitar regimes de trabalho flexíveis, o que significa a possibilidade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem ocupar-se das obrigações familiares. A fim de responder às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, deve ser possível aos Estados-Membros limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis, incluindo a redução das horas de trabalho. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres a permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os

#### *Alteração*

(21) A fim de incentivar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional a permanecer no ativo, **os empregadores** deverão **dar-lhes a possibilidade de** adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional devem, por conseguinte, poder solicitar regimes de trabalho flexíveis, o que significa a possibilidade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem ocupar-se das obrigações familiares. A fim de responder às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, deve ser possível aos Estados-Membros limitar a duração dos regimes de trabalho flexíveis, incluindo a redução das horas de trabalho. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres a permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de

trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

trabalho flexível podem mudar. Os trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

Or. fr

## Alteração 8

### Proposta de diretiva Considerando 26

#### *Texto da Comissão*

(26) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor no que se refere aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exige uma proteção judicial adequada dos trabalhadores contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis decorrentes de queixa ou de processo relativo aos direitos previstos na presente diretiva. As vítimas podem ser dissuadidas de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que devem ser protegidas contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva. ***Tal proteção é particularmente importante no caso dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções.***

#### *Alteração*

(26) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor no que se refere aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exige uma proteção judicial adequada dos trabalhadores contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis decorrentes de queixa ou de processo relativo aos direitos previstos na presente diretiva. As vítimas podem ser dissuadidas de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que devem ser protegidas contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva.

Or. fr

## Alteração 9

### Proposta de diretiva

#### Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea f-A) (nova)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***f-A) «progenitor isolado», uma pessoa que não seja casada nem mantenha uma parceria tal como definida pelo direito nacional, e que assuma sozinha a responsabilidade parental pela criança.***

Or. fr

## Alteração 10

### Proposta de diretiva

#### Artigo 4 – n.º 1

*Texto da Comissão*

*Alteração*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os pais têm o direito de gozar uma licença de paternidade de pelo menos **dez** dias úteis por ocasião do nascimento de um filho.

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os pais têm o direito de gozar uma licença de paternidade de pelo menos **doze** dias úteis por ocasião do nascimento **ou da adoção** de um filho **ou de, pelo menos, quinze dias por ocasião de adoções ou nascimentos múltiplos.**

Or. fr

## Alteração 11

### Proposta de diretiva

#### Artigo 4 – n.º 2-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***2-A. O direito à licença de paternidade a que se refere o n.º 1 é concedido independentemente do tempo de serviço e da natureza do contrato.***

## Alteração 12

### Proposta de diretiva

#### Artigo 5 – n.º 1

##### *Texto da Comissão*

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

##### *Alteração*

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

Or. fr

## Alteração 13

### Proposta de diretiva

#### Artigo 5 – n.º 1 – parágrafo 1-A (novo)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

***A licença parental tem o dobro da duração para os progenitores de uma criança portadora de deficiência ou de doença grave.***

Or. fr

## Alteração 14

### Proposta de diretiva

#### Artigo 5 – n.º 1 – parágrafo 1-B (novo)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

***A licença parental tem o dobro da duração para os progenitores isolados.***

**Alteração 15****Proposta de diretiva****Artigo 5 – n.º 2***Texto da Comissão*

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

*Alteração*

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

Or. fr

**Alteração 16****Proposta de diretiva****Artigo 5 – n.º 4***Texto da Comissão*

4. Os Estados-Membros podem subordinar o direito à licença parental a um período de trabalho e/ou a um período de antiguidade não superiores a **um ano**. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

*Alteração*

4. Os Estados-Membros podem subordinar o direito à licença parental a um período de trabalho e/ou a um período de antiguidade não superiores a **nove meses**. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

---

Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

Or. fr

## Alteração 17

### Proposta de diretiva Artigo 7 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador. Os Estados-Membros podem **limitar** o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior **a um determinado tempo por ano ou por caso, ou ambos**.

#### *Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador. Os Estados-Membros podem **subordinar** o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior **à apresentação dos comprovativos que considerem apropriados**.

Or. fr

## Alteração 18

### Proposta de diretiva Artigo 8 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Em função das circunstâncias nacionais, como, por exemplo, a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, e tendo em conta as competências delegadas nos parceiros sociais, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores que exercem o direito a uma licença a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º recebem uma remuneração ou um subsídio adequados, que seja, pelo menos, equivalente **ao** que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

#### *Alteração*

Em função das circunstâncias nacionais, como, por exemplo, a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, e tendo em conta as competências delegadas nos parceiros sociais, os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores que exercem o direito a uma licença a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º recebem uma remuneração ou um subsídio adequados, que seja, pelo menos, equivalente **a 50 % do** que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

Or. fr

## Alteração 19

### Proposta de diretiva

#### Artigo 9 – n.º 1

##### *Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores com filhos até uma determinada idade, que deve ser de pelo menos **doze** anos, e os cuidadores têm o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se das obrigações familiares. O período de vigência dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinado a uma limitação razoável.

##### *Alteração*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores com filhos até uma determinada idade, que deve ser de pelo menos **treze** anos, e os cuidadores têm o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para poderem ocupar-se das obrigações familiares. O período de vigência dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinado a uma limitação razoável.

Or. fr

## Alteração 20

### Proposta de diretiva

#### Artigo 9 – n.º 2

##### *Texto da Comissão*

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

##### *Alteração*

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

Or. fr

## Alteração 21

### Proposta de diretiva

#### Artigo 9 – n.º 3

##### *Texto da Comissão*

3. Quando os regimes de trabalho

PE606.271v01-00

##### *Alteração*

3. Quando os regimes de trabalho

14/16

PA\1129023PT.docx

flexíveis referidos no n.º 1 tiverem duração limitada, o trabalhador terá o direito de regressar ao ritmo de trabalho original no final do período acordado. O trabalhador deve também ter o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar. Os empregadores devem ser obrigados a tomar em consideração e **atender** esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

flexíveis referidos no n.º 1 tiverem duração limitada, o trabalhador terá o direito de regressar ao ritmo de trabalho original no final do período acordado. O trabalhador deve também ter o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original sempre que uma alteração das circunstâncias o justificar. Os empregadores devem ser obrigados a tomar em consideração e **responder a** esses pedidos **por escrito**, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

Or. fr

## Alteração 22

### Proposta de diretiva Artigo 13 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem prever regras para as sanções em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor no que se refere aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. **Podem assumir a forma de uma coima. Podem também incluir o pagamento de uma indemnização.**

#### *Alteração*

Os Estados-Membros devem prever regras para as sanções em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor no que se refere aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os Estados-Membros tomam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

Or. fr

## Alteração 23

### Proposta de diretiva Artigo 14 – parágrafo 1

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, ***incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores***, de qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou das consequências desfavoráveis decorrentes de uma queixa que tenham apresentado contra a empresa ou de quaisquer ações judiciais que tenham intentado com o objetivo de fazer respeitar os direitos previstos na presente diretiva.

*Alteração*

Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores de qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou das consequências desfavoráveis decorrentes de uma queixa que tenham apresentado contra a empresa ou de quaisquer ações judiciais que tenham intentado com o objetivo de fazer respeitar os direitos previstos na presente diretiva.

Or. fr

**Alteração 24**

**Proposta de diretiva  
Artigo 18 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

1. O mais tardar ***cinco*** anos após a entrada em vigor da presente diretiva, os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as informações úteis relativas à aplicação da presente diretiva necessárias para a Comissão elaborar um relatório sobre a aplicação da presente diretiva para apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

*Alteração*

1. O mais tardar ***três*** anos após a entrada em vigor da presente diretiva, os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as informações úteis relativas à aplicação da presente diretiva necessárias para a Comissão elaborar um relatório sobre a aplicação da presente diretiva para apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

Or. fr