



**2017/0085(COD)**

4.12.2017

# **ALTERAÇÕES**

## **25 - 165**

**Projeto de parecer**

**Joëlle Bergeron**

Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores

Proposta de diretiva

(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))



**Alteração 25**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 2**

*Texto da Comissão*

(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia exige que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

*Alteração*

(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia exige que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. ***A presente diretiva contribui para a concretização desses objetivos por meio da erradicação das desigualdades e consolidação da igualdade de género, da promoção de um elevado nível de ocupação da mão de obra na União e consolidação da dimensão social da União e da amplificação da convergência ascendente dos desempenhos no domínio social dos Estados-Membros.***

Or. ro

**Alteração 26**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 2**

*Texto da Comissão*

(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre os homens e as

*Alteração*

(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União. Em conformidade com o artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a promoção da igualdade entre os homens e as

mulheres é um dos objetivos da União. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia exige que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

mulheres é um dos objetivos da União. Do mesmo modo, o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia exige que a igualdade entre homens e mulheres seja garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração, ***e proíbe expressamente qualquer discriminação em razão do sexo, mesmo na conciliação com a vida privada e familiar.***

Or. it

### **Alteração 27** **Daniel Buda**

#### **Proposta de diretiva** **Considerando 3**

##### *Texto da Comissão*

(3) O artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

##### *Alteração*

(3) O artigo 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ***garante a proteção jurídica, económica e social da família e*** prevê o direito à proteção contra o despedimento por razões ligadas à maternidade e o direito a licença de maternidade paga e a licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho, tendo em vista a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Or. ro

### **Alteração 28** **Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

#### **Proposta de diretiva** **Considerando 3-A (novo)**

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

***(3-A) O artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia***

*estabelece que a União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.*

Or. en

**Alteração 29**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 4-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(4-A) As pessoas com deficiência deverão ter direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade, bem como a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades.*

Or. en

**Alteração 30**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 4-B (novo)**

**(4-B) A igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deverá ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente na participação no mercado de trabalho, nas condições de trabalho e na progressão na carreira. As mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.**

Or. en

**Alteração 31**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 5**

(5) As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promovendo a participação das mulheres no mercado de trabalho, **tornando mais fácil para os homens partilhar de forma equitativa com as mulheres as responsabilidades familiares e reduzindo as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres.** Essas políticas devem ter em conta as alterações demográficas, incluindo os efeitos do envelhecimento da população.

(5) As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promovendo a participação das mulheres no mercado de trabalho **e reforçando a participação e o papel dos homens na vida familiar (como previsto no artigo 24.º da Carta dos Direitos Fundamentais: «todas as crianças têm o direito de manter regularmente relações pessoais e contactos diretos com ambos os progenitores, exceto se isso for contrário aos seus interesses»)** para uma partilha equitativa das responsabilidades de **educação e cuidado dos filhos, contribuindo para reduzir as disparidades de rendimentos, remunerações e pensões entre homens e mulheres.** Essas políticas devem ter em conta as alterações demográficas, incluindo os efeitos do envelhecimento da população: **a promoção de uma melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional poderá, de**

*facto, constituir um importante incentivo à natalidade.*

Or. it

**Alteração 32**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 6**

*Texto da Comissão*

(6) A nível da União, várias diretivas nos domínios da igualdade entre homens e mulheres e das condições de trabalho já abordam algumas das questões que são importantes para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a saber, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>16</sup>, a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>17</sup>, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho<sup>18</sup>, a Diretiva 97/81/CE do Conselho<sup>19</sup> e a Diretiva 2010/18/UE do Conselho<sup>20</sup>.

*Alteração*

(6) A nível da União, várias diretivas nos domínios da igualdade entre homens e mulheres e das condições de trabalho já abordam algumas das questões que são importantes para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a saber, a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>16</sup>, a Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>17</sup>, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho<sup>18</sup>, a Diretiva 97/81/CE do Conselho<sup>19</sup>, a Diretiva 2010/18/UE do Conselho<sup>20</sup> e a ***Diretiva 2000/78/CE do Conselho. A fim de promover uma proposta para a conciliação da vida privada com a vida profissional, é igualmente pertinente mencionar as ações recentemente desenvolvidas pela UE, nomeadamente a «Carta das mulheres e o compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019», o Plano de Ação sobre o Género para 2016/2020 e a Comunicação da Comissão COM/2016/0127, que promove o lançamento de uma consulta sobre a fragmentação do mercado de trabalho com base no sexo, a fim de contribuir para a construção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.***

---

<sup>16</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

---

<sup>16</sup> Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>17</sup> Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>18</sup> Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

<sup>19</sup> Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES — Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

<sup>20</sup> Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

<sup>17</sup> Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

<sup>18</sup> Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

<sup>19</sup> Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES — Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

<sup>20</sup> Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

Or. it

### Alteração 33

Enrico Gasbarra, Virginie Rozière

#### Proposta de diretiva

#### Considerando 6-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(6-A) De acordo com os dados de outubro de 2017 (estatísticas da Comissão Europeia), a taxa de emprego dos homens na UE situava-se nos 71,9 %, contra 61,4 % das mulheres, apesar do maior nível de educação das mulheres.***

## Alteração 34

### Daniel Buda

#### 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 tendem a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a responsabilidades familiares não remuneradas. ***Esta situação contribui de forma substancial para a disparidade salarial entre homens e mulheres (que ascende a 28 % em alguns Estados-Membros), a qual se acumula no decurso das suas vidas profissionais e se transforma numa disparidade de pensões entre homens e mulheres (40 % em média na União), aumentando o risco de pobreza e de exclusão social das mulheres.*** 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 35

**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**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) *O crescimento do fenómeno dos agregados familiares em que ambos os progenitores são assalariados conduziu à intensificação do trabalho e a um aumento das exigências de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Como tal*, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar *constitui* 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.

Or. en

**Alteração 36**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 7**

*Texto da Comissão*

(7) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar continua

*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 *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.

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 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 *total ou parcialmente* o mercado de trabalho.

Or. it

### **Alteração 37** **António Marinho e Pinto**

#### **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*

##### *Alteração*

(7) No entanto, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar continua a ser um desafio considerável para muitos progenitores e *empregados* 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, *idosos dependentes ou familiares diretos com doenças crónicas incapacitantes*, as mulheres *são, com frequência, obrigadas* a trabalhar menos horas em empregos remunerados e a consagrar mais tempo a

***familiar doente ou dependente tem um impacto negativo no emprego feminino,***  
levando algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.

responsabilidades familiares não remuneradas, levando algumas mulheres a abandonar por completo o mercado de trabalho.

Or. pt

**Alteração 38**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 7-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(7-A) De acordo com os dados da Eurofound, mais de três milhões de pessoas abandonaram o trabalho a tempo inteiro por não disporem de estruturas de cuidados para os seus filhos ou familiares dependentes.***

Or. it

**Alteração 39**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 7-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(7-A) As crianças têm direito a serviços de educação e de acolhimento na primeira infância a preços comportáveis e de boa qualidade.***

Or. en

**Alteração 40**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 7-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(7-B) Independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os trabalhadores por conta de outrem e, em condições comparáveis, os trabalhadores por conta própria têm direito a uma proteção social adequada.***

Or. en

**Alteração 41**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 8**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

(8) O quadro jurídico da UE em vigor prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades familiares. A ausência de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar entre homens e mulheres reforça as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Ao invés, a utilização pelos pais **das** mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como, por exemplo, as licenças ou os regimes de trabalho flexíveis, revelou ter um impacto positivo porquanto reduz o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres, ficando estas com mais tempo para uma atividade profissional remunerada.

(8) O quadro jurídico da UE em vigor prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades familiares. ***Atualmente, por exemplo, não existe legislação harmonizada à escala da União que determine a concessão de licença de paternidade ou de licenças para cuidar de familiares doentes ou dependentes, com exceção da ausência por força maior.*** A ausência de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar entre homens e mulheres reforça as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Ao invés, a utilização pelos pais **dos** mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como, por exemplo, as licenças, ***a concessão de incentivos suficientes aos homens para***

*encorajá-los a recorrer a licenças deste tipo* ou os regimes de trabalho flexíveis, revelou ter um impacto positivo porquanto reduz o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres, ficando estas com mais tempo para uma atividade profissional remunerada.

Or. ro

**Alteração 42**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 8**

*Texto da Comissão*

(8) O quadro jurídico da UE em vigor prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades familiares. A ausência de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar entre homens e mulheres reforça as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Ao invés, a utilização pelos pais *das* mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como, por exemplo, as licenças ou os regimes de trabalho flexíveis, revelou ter um impacto positivo porquanto reduz o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres, ficando estas com mais tempo para uma atividade profissional remunerada.

*Alteração*

(8) O quadro jurídico da UE em vigor prevê incentivos limitados para que os homens assumam uma parte igual das responsabilidades familiares. A ausência de licença de paternidade e de licença parental remuneradas em muitos Estados-Membros contribui para a sua reduzida utilização por parte dos pais. O desequilíbrio *ou a inadequação* na conceção das políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar entre homens e mulheres *abranda o crescimento, desvia dos objetivos de inclusão social, resulta numa maior exposição das mulheres ao risco de pobreza, especialmente na velhice, e* reforça as disparidades de género em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Ao invés, a utilização pelos pais *dos* mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, como, por exemplo, as licenças ou os regimes de trabalho flexíveis, revelou ter um impacto positivo porquanto reduz o volume relativo de trabalho familiar não remunerado assumido pelas mulheres, ficando estas com mais tempo para uma atividade profissional remunerada *e para a sua*

*emancipação social, económica e profissional.*

Or. it

**Alteração 43**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 8-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(8-A) Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes deverão ter o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens deverão ter igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.*

Or. en

**Alteração 44**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 9-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(9-A) Os parceiros sociais deverão ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais. Deverão ser incentivados a negociar e a celebrar acordos coletivos em matérias que lhes digam respeito, tendo em atenção, ao*

*mesmo tempo, a sua autonomia e o direito de ação coletiva.*

Or. en

**Alteração 45**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 9-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(9-A) É importante conciliar a vida profissional, privada e familiar numa perspetiva alargada, que abranja ações de natureza legislativa e não legislativa, incluindo incentivos e medidas eficientes, tais como o crédito fiscal para cuidados a crianças e assistência a pessoas que necessitam de cuidados.***

Or. it

**Alteração 46**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 10**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

(10) Importa revogar e substituir a Diretiva 2010/18/UE, que regula atualmente a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se em especial nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos existentes e a introdução de novos direitos.

(10) Importa revogar e substituir a Diretiva 2010/18/UE, que regula atualmente a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se em especial nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos existentes e a introdução de novos direitos. ***Nenhum elemento da presente diretiva deve ser interpretado como uma***

**Alteração 47**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 10**

*Texto da Comissão*

(10) Importa revogar e *substituir* a Diretiva 2010/18/UE, que regula atualmente a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se em especial nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos existentes e a introdução de novos direitos.

*Alteração*

(10) Importa revogar e *ultrapassar* a Diretiva 2010/18/UE, que regula atualmente a licença parental, pondo em vigor um acordo-quadro celebrado entre os parceiros sociais. A presente diretiva baseia-se em especial nas normas estabelecidas na Diretiva 2010/18/UE e complementa-as com um reforço dos direitos existentes e a introdução de novos direitos.

**Alteração 48**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 11**

*Texto da Comissão*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a

*Alteração*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares, *respeitando simultaneamente as disposições legislativas nacionais em matéria de licenças e regimes de trabalho flexíveis que satisfaçam os requisitos da*

consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.

*presente diretiva, bem como a possibilidade que se deixa aos Estados-Membros e parceiros sociais de decidirem sobre requisitos específicos na matéria. A diretiva respeita plenamente a liberdade e as preferências dos trabalhadores e das famílias no que diz respeito ao planeamento das suas vidas e não impõe a estes a obrigação de beneficiar das presentes disposições. Apesar de a margem de manobra concedida às decisões individuais e nacionais ser larga,* ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.

Or. ro

**Alteração 49**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 11**

*Texto da Comissão*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre

*Alteração*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva deverá contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre

homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.

homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União, ***bem como de um nível digno de vida para os trabalhadores e as suas famílias.***

Or. en

**Alteração 50**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 11**

*Texto da Comissão*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores, a presente diretiva ***deverá*** contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.

*Alteração*

(11) A presente diretiva enuncia os requisitos mínimos para a licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador, assim como para os regimes de trabalho flexíveis para progenitores e trabalhadores com responsabilidades familiares. Ao facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de ***ambos os*** progenitores e ***dos*** cuidadores, a presente diretiva ***visa*** contribuir para a consecução dos objetivos consagrados no Tratado em matéria de igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho, de igualdade de tratamento ***social e salarial (artigo 157.º do TFUE)*** no trabalho e de promoção de um nível elevado de emprego na União.

Or. it

**Alteração 51**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 12**

*Texto da Comissão*

(12) A presente diretiva deve ser aplicável a todos os trabalhadores que têm contratos de trabalho ou outras relações de trabalho. Tal como acontece atualmente ao abrigo do n.º 3 da cláusula 2 do Anexo da Diretiva 2010/18/UE, devem ser abrangidos os contratos de trabalho ou as relações de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo certo ou as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.

*Alteração*

(12) A presente diretiva deve ser aplicável a todos os trabalhadores que têm contratos de trabalho ou outras relações de trabalho. Tal como acontece atualmente ao abrigo do n.º 3 da cláusula 2 do Anexo da Diretiva 2010/18/UE, devem ser abrangidos os contratos de trabalho ou as relações de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores contratados a termo certo ou ***incerto, ou*** as pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.

Or. it

**Alteração 52**

**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**

**Considerando 12-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(12-A) A diretiva deve reiterar a prioridade de alcançar o objetivo da conciliação entre a vida profissional e a vida privada sem a introdução de condições de trabalho precárias e atípicas.***

Or. it

**Alteração 53**

**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**

**Considerando 12-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***(12-B) A diretiva visa igualmente melhorar e reforçar as disposições***

*relativas à elegibilidade e à segurança das normas em matéria de concessão da licença parental a progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada, em especial para evitar a arbitrariedade na concessão de licenças a faixas etárias suplementares à legislação em vigor, a introdução de subsídios ou contribuições especiais para suportar os encargos dos serviços de cuidados a crianças.*

Or. it

## **Alteração 54** **Daniel Buda**

### **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, *se assim o desejarem*, 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 *e não deve ter em conta a antiguidade do trabalhador nem o tipo de contrato que o liga à entidade patronal.*

Or. ro

## **Alteração 55** **Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

### **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 - **remunerada e obrigatória** - 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. it

### Alteração 56 Evelyn Regner

#### 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 **o segundo progenitor**, 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.

Or. de

### Alteração 57

**António Marinho e Pinto**

**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. **Tendo** em conta as diferenças entre os Estados-Membros, o direito à licença de paternidade **não** deverá **depende**r do estado civil ou da situação matrimonial tal como definidos no direito nacional.

Or. pt

**Alteração 58  
António Marinho e Pinto**

**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 **promover uma estreita relação precoce com a criança e** 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.

Or. pt

**Alteração 59**  
**Daniel Buda**

**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, mantendo o direito de cada progenitor ao mínimo de quatro meses de licença parental atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, **mantém também** o período **de um mês** de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro.

Or. ro

**Alteração 60**  
**Daniel Buda**

**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

*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 doze anos. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço. Tendo em

conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento. Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

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. *As autoridades competentes dos Estados-Membros deverão garantir que as entidades patronais não discriminam os trabalhadores que solicitam o gozo de formas flexíveis de trabalho ou de licenças parentais ou que se ausentam por motivos familiares urgentes. Contudo, a fim manter o equilíbrio entre os interesses das entidades patronais e os interesses dos trabalhadores, os Estados-Membros deverão garantir que as entidades patronais são protegidas de todas as formas de abuso de direitos.* 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.

Or. ro

**Alteração 61**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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 adaptadas às necessidades específicas** dos

*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. 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 as condições e as modalidades da licença parental dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas (***famílias monoparentais, filhos com deficiência ou doenças graves***).

progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

Or. it

## **Alteração 62** **Gilles Lebreton**

### **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

#### *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 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 **a que os trabalhadores estão sujeitos** 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

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.

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.

Or. fr

### **Alteração 63** **António Marinho e Pinto**

#### **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.

##### *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 **empregado** 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 **empregados** 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, **mas nesses** 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.

Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os **empregados** 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.

Or. pt

#### **Alteração 64**

**Max Andersson**

em nome do Grupo Verts/ALE

#### **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.

##### *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 de doze anos. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço.

Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento. Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento. Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

Or. en

## **Alteração 65** **Evelyn Regner**

### **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

#### *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 **catorze 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. O direito à licença parental **não deve** ser subordinado ao cumprimento de um

**determinado** período de serviço. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento.

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

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 **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.

Or. de

## **Alteração 66** **Rosa Estaràs Ferragut**

### **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

#### *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 *doze anos*. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento. Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

à licença parental deve ser concedido até o filho atingir a idade de *oito anos*. Os Estados-Membros deverão poder especificar o prazo de pré-aviso que o trabalhador deverá dar à entidade patronal, aquando do pedido de licença parental e decidir se o direito à licença parental pode ser subordinado ao cumprimento de um determinado período de serviço. Tendo em conta a crescente diversidade das relações contratuais, o somatório de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregador deve ser tido em conta para efeitos de cálculo do período de serviço. Para equilibrar as necessidades dos trabalhadores com as dos empregadores, os Estados-Membros deverão também poder decidir se permitem ou não ao empregador a possibilidade de adiar a concessão da licença parental em determinadas circunstâncias. Em tais casos, o empregador deve justificar o adiamento. Dado que essa flexibilidade aumenta a probabilidade de o segundo progenitor, em especial o pai, fazer uso do seu direito a essa licença, os trabalhadores deverão poder solicitar o gozo da licença parental a tempo inteiro ou a tempo parcial ou ainda noutras formas flexíveis. Cabe ao empregador decidir se aceita ou não um pedido de licença parental em formas flexíveis diferentes do trabalho a tempo inteiro. Os Estados-Membros deverão igualmente avaliar se as condições e as modalidades da licença parental devem ser adaptadas às necessidades específicas dos progenitores em situações particularmente desfavorecidas.

Or. es

**Alteração 67**  
**António Marinho e Pinto**

**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 **empregados** e os empregadores devem ser incentivados a manter o contacto durante o período de licença, **de forma** 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.

Or. pt

**Alteração 68**  
**Evelyn Regner**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 18**

*Texto da Comissão*

(18) Para além do direito à licença de cuidador previsto na presente diretiva, todos os trabalhadores deverão manter o seu direito faltar ao trabalho **por motivo de força maior** devido a razões familiares urgentes e imprevistas, um direito atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros.

*Alteração*

(18) Para além do direito à licença de cuidador previsto na presente diretiva, todos os trabalhadores deverão manter o seu direito **de** faltar ao trabalho devido a razões familiares urgentes e imprevistas, um direito atualmente previsto na Diretiva 2010/18/UE, nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros.

Or. de

**Alteração 69**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 19**

*Texto da Comissão*

(19) A fim de aumentar os incentivos para que os **trabalhadores** com filhos e

*Alteração*

(19) A fim de aumentar os incentivos para que os **empregados** com filhos, **idosos**

**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.

**dependentes ou** familiares **diretos com doenças crónicas incapacitantes**, 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 **empregado** 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.

Or. pt

## **Alteração 70** **Daniel Buda**

### **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 **adequado e não deverá ser, de modo algum, inferior ao nível equivalente** 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.

Or. ro

## **Alteração 71** **Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**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 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

*Alteração*

(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. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres 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. 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.

momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

Or. en

## **Alteração 72** **Daniel Buda**

### **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

#### *Alteração*

(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, ***sem, contudo, abusarem desse direito***. 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, ***assegurando o devido equilíbrio entre ambos***, 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 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

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

questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

Or. ro

### **Alteração 73** **António Marinho e Pinto**

#### **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

##### *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 **empregados** 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 **empregados** 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

revelado útil por permitir que algumas mulheres *a* permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um *trabalhador* deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os *trabalhadores* deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos *ou outras responsabilidades familiares*, 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 *empregado* deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os *empregados* 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. pt

#### **Alteração 74** **Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

##### **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

###### *Alteração*

(21) A fim de incentivar os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional a permanecer no ativo, esses trabalhadores deverão poder adaptar os horários de trabalho às suas necessidades e preferências pessoais. Os progenitores e cuidadores que exercem uma atividade profissional devem, por conseguinte, poder solicitar regimes de trabalho flexíveis, o que significa a possibilidade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de

regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho para poderem ocupar-se das obrigações familiares. A fim de responder às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, deve ser possível aos Estados-Membros limitar a duração *dos* regimes de trabalho flexíveis, ***incluindo a redução das horas de trabalho***. Embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres a permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

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 ***do trabalho a tempo parcial, privilegiando outros*** regimes de trabalho flexíveis. ***Com efeito***, embora o trabalho a tempo parcial se tenha revelado útil por permitir que algumas mulheres a permaneçam no mercado de trabalho depois de ter filhos, longos períodos de redução do horário de trabalho podem levar a uma redução das contribuições para a segurança social, o que se traduzirá por direitos de pensão reduzidos ou inexistentes. A decisão final quanto à questão de aceitar ou não o pedido de um regime de trabalho flexível por um trabalhador deve ser do empregador. As circunstâncias específicas subjacentes à necessidade de um regime de trabalho flexível podem mudar. Os trabalhadores deverão, por conseguinte, não só ter o direito de regressar ao seu ritmo original de trabalho no termo de um período acordado, mas também poder requerer esse regresso a qualquer momento, sempre que uma alteração da situação de facto subjacente o exigir.

Or. it

## **Alteração 75** **Heidi Hautala**

### **Proposta de diretiva** **Considerando 23**

#### *Texto da Comissão*

(23) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível

#### *Alteração*

(23) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível

devem estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.

devem estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão. ***O exercício do direito de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível não deverá produzir efeitos adversos no que diga respeito ao nível de emprego ou a outras condições de trabalho.***

Or. en

**Alteração 76**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 23**

*Texto da Comissão*

(23) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível devem estar protegidos contra discriminações ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.

*Alteração*

(23) Os trabalhadores que exercem os seus direitos de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível devem estar protegidos contra discriminações, ***retaliações*** ou qualquer tratamento menos favorável por essa razão.

Or. it

**Alteração 77**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 24**

*Texto da Comissão*

(24) Os trabalhadores que exercem o seu direito de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível previstos na presente diretiva devem beneficiar de proteção contra o despedimento e quaisquer preparativos para um eventual despedimento pelo motivo de que

*Alteração*

(24) Os trabalhadores que exercem o seu direito de gozar uma licença ou de requerer um regime de trabalho flexível previstos na presente diretiva devem beneficiar de proteção contra o despedimento, ***pressões e situações de assédio em detrimento do trabalhador*** e quaisquer preparativos para

requereram ou gozaram uma tal licença ou exerceram o direito de requerer um regime de trabalho flexível. Quando os trabalhadores considerarem que foram despedidos por esse motivo, deverão poder exigir ao empregador que justifique devidamente esse despedimento.

um eventual despedimento pelo motivo de que requereram ou gozaram uma tal licença ou exerceram o direito de requerer um regime de trabalho flexível. Quando os trabalhadores considerarem que foram despedidos por esse motivo, deverão poder exigir ao empregador que justifique devidamente esse despedimento.

Or. it

## **Alteração 78** **António Marinho e Pinto**

### **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. *GAs vítimas* podem ser *dissuadidas* de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que devem ser *protegidas* contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva. *Tal proteção é particularmente importante no caso dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções.*

#### *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 *empregados* contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis decorrentes de queixa ou de processo relativo aos direitos previstos na presente diretiva. *Os empregados* podem ser *dissuadidos* de exercer os seus direitos devido ao risco de retaliação, pelo que devem ser *protegidos* contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva.

Or. pt

**Alteração 79**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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. **GA**s 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 **poder beneficiar dos melhores instrumentos de proteção** contra qualquer tipo de tratamento desfavorável sempre que exerçam os direitos previstos na presente diretiva. **A mesma** proteção **deve também ser garantida aos** representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções.

Or. it

**Alteração 80**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 30**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

(30) *A presente diretiva deve evitar* impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as PME, a fim de garantir que as PME não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos.

(30) *Aquando da aplicação da presente diretiva, os Estados-Membros deverão assegurar-se de que evitam* impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as PME, a fim de garantir que as PME não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos.

Or. ro

**Alteração 81**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 1 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho através de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e dos cuidadores.

*Alteração*

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento *social e salarial* no trabalho através de medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e dos cuidadores.

Or. it

**Alteração 82**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 2 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

A presente diretiva *é aplicável* a todos os trabalhadores, homens e mulheres, *com* um contrato de trabalho ou *outra* relação de trabalho.

*Alteração*

A presente diretiva *aplica-se* a todos os trabalhadores, *tanto* homens *como* mulheres, *que possuam* um contrato de trabalho ou *uma* relação de trabalho *definida na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.*

Or. es

**Alteração 83**

**Max Andersson**

em nome do Grupo Verts/ALE

**Proposta de diretiva**

**Artigo 2 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho.

*Alteração*

A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho *definidos na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.*

Or. en

*Justificação*

*The definition of worker should be defined by reference to national law, collective agreements and/or practice in force in each Member State, so that it would not alter the notion in the current parental leave directive. The suggested reference, above, is taken from the current parental leave directive. Excluding the reference, and thereby changing the status quo, has no added value. Instead, it would create legal uncertainty and could have unforeseen consequences for national labour and social security law, which in extension also may have unforeseeable effects on the application of the Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems.*

**Alteração 84**

**Jytte Guteland**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 2 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho.

*Alteração*

A presente diretiva é aplicável a todos os trabalhadores, homens e mulheres, com um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho ***definidos na legislação, nas convenções coletivas e/ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.***

Or. en

*Justificação*

*O texto não deve alterar a noção constante na Diretiva Licença Parental. A alteração foi retirada da atual Diretiva Licença Parental. É importante não criar situações de insegurança jurídica, a qual arrisca produzir consequências imprevistas para as legislações nacionais em matéria laboral e de segurança social, as quais, por extensão, podem produzir efeitos imprevistos na aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social.*

**Alteração 85**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea a)**

*Texto da Comissão*

a) «licença de paternidade», dispensa de trabalho para os pais gozarem por ocasião do nascimento de um filho;

*Alteração*

a) «licença de paternidade», dispensa ***remunerada*** de trabalho para os pais gozarem por ocasião do nascimento ***ou adoção*** de um filho;

Or. en

**Alteração 86**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea b)**

*Texto da Comissão*

b) «licença parental», dispensa de trabalho por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;

*Alteração*

b) «licença parental», dispensa **remunerada** de trabalho por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;

Or. en

**Alteração 87**

**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea c)**

*Texto da Comissão*

c) «cuidador», **um trabalhador** que presta cuidados pessoais ou apoio em caso de doença grave ou de dependência de um familiar;

*Alteração*

c) «cuidador», **uma pessoa** que presta cuidados pessoais ou apoio em caso de doença grave ou de dependência de um familiar;

Or. ro

**Alteração 88**

**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea d)**

*Texto da Comissão*

d) «familiar»: filho, filha, mãe, pai, cônjuge do trabalhador, ou companheiro em união civil quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional;

*Alteração*

d) «familiar»: filho, filha, mãe, pai, cônjuge do trabalhador, ou companheiro em união civil quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional, **bem como tio/tia/avô/avó/neto/neta a cargo do(a) trabalhador(a), sempre que se demonstre que necessitam de cuidados e assistência especiais;**

Or. it

**Alteração 89**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea e)**

*Texto da Comissão*

e) «dependência», situação em que uma pessoa necessite, de forma temporária ou permanente, de cuidados devido a deficiência ou *situação clínica grave que não seja uma doença grave*;

*Alteração*

e) «dependência», situação em que uma pessoa necessite, de forma temporária ou permanente, de cuidados devido a deficiência ou *falta de autonomia no domínio socio-sanitário*;

Or. es

**Alteração 90**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea f-A) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*f-A) «progenitor ou cuidador isolado», uma pessoa que não seja casada nem mantenha uma parceria tal como definida pelo direito nacional e que assuma sozinho a responsabilidade parental ou familiar pela criança, idosos dependentes ou familiares diretos com doenças crónicas incapacitantes.*

Or. pt

**Alteração 91**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**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 ou esteja*

*juridicamente separada de um cônjuge e tenha um menor ou crianças em relação aos quais o progenitor possua a guarda ou guarda conjunta.*

Or. en

**Alteração 92**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – parágrafo 1 – alínea f-B) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*f-B) «horário de trabalho fora das horas normais», o horário de trabalho ao fim da tarde, à noite e aos fins de semana, que impede os trabalhadores de organizarem e usufruírem condignamente da vida para além do trabalho.*

Or. en

**Alteração 93**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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 **remunerada - tal como na licença de maternidade - e obrigatória** de pelo menos **14 dias** úteis por ocasião do nascimento de um filho.

Or. it

**Alteração 94**  
**Evelyn Regner**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 4 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

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.

*Alteração*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que **o segundo progenitor tem** o direito de gozar uma licença de paternidade **paga e obrigatória** de pelo menos **catorze** dias úteis por ocasião do nascimento de um filho.

Or. de

**Alteração 95**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 4 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

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.

*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 **15** dias úteis por ocasião do nascimento **ou da adoção** de um filho.

Or. en

**Alteração 96**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 4 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os

*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.

pais têm o direito de gozar uma licença de paternidade de pelo menos **doze** dias úteis por ocasião do nascimento **ou adoção** de um filho.

Or. pt

### **Alteração 97**

**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

#### **Proposta de diretiva**

##### **Artigo 4 – n.º 2**

###### *Texto da Comissão*

2. O direito à licença de paternidade a que se refere o n.º 1 é concedido independentemente do estado civil ou da situação matrimonial, tal como definidos no direito nacional.

###### *Alteração*

2. O direito à licença de paternidade a que se refere o n.º 1 **contempla também os progenitores isolados**. É concedido independentemente do estado civil ou da situação matrimonial, tal como definidos no direito nacional.

Or. en

### **Alteração 98**

**António Marinho e Pinto**

#### **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.**

Or. pt

### **Alteração 99**

**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os **trabalhadores** têm um direito individual a uma licença parental **com uma remuneração pelo menos equivalente à que receberiam em caso de baixa por doença**, de pelo menos quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, que deve ser pelo menos de **13 anos**.

Or. it

**Alteração 100**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

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

Or. pt

**Alteração 101**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

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

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 **a** idade **de oito anos**.

Or. es

### **Alteração 102** **Evelyn Regner**

#### **Proposta de diretiva** **Artigo 5 – n.º 1**

##### *Texto da Comissão*

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

##### *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 quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, que deve ser pelo menos de **catorze** anos.

Or. de

### **Alteração 103** **Max Andersson** em nome do Grupo Verts/ALE

#### **Proposta de diretiva** **Artigo 5 – n.º 1**

##### *Texto da Comissão*

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

##### *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 quatro meses, a gozar antes de a criança atingir uma determinada idade, que deve ser **até aos** doze anos.

*Justificação*

*A licença parental deve ser gozada quando a criança é pequena, permitindo uma melhor ligação dos progenitores com a criança e garantindo que a diretiva cumpre o objetivo de melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho.*

**Alteração 104**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1 – parágrafo 1 (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*A duração da licença parental é prorrogável para os progenitores de uma criança portadora de deficiência ou de doença grave.*

Or. es

**Alteração 105**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*1-A. A duração da licença parental é de, pelo menos, seis meses para os progenitores com filhos com deficiência.*

Or. ro

**Alteração 106**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 1-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

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

Or. pt

### **Alteração 107**

**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 5 – n.º 1-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

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

Or. pt

### **Alteração 108**

**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 5 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

*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 ***quatro*** meses da licença parental não possam ser transferidos.

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 ***seis*** meses da licença parental não possam ser transferidos. ***A licença parental deve ter o dobro da duração para os progenitores isolados e para os progenitores de crianças portadoras de deficiência ou com doença prolongada.***

Or. en

**Alteração 109**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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 dos** quatro meses da licença parental não possam ser transferidos.

Or. it

**Alteração 110**  
**Daniel Buda**

**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 **um mês** da licença parental não **possa ser transferido**.

Or. ro

**Alteração 111**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

2. Nos casos em que os **Estados-Membros** permitam a um progenitor

*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 **quatro** meses da licença parental não possam ser transferidos.

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. pt

## **Alteração 112** **Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

### **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<sup>21</sup>, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

<sup>21</sup> Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

#### *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 um ano. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE do Conselho<sup>21</sup>, com o mesmo empregador, deve ser tido **obrigatoriamente** em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

<sup>21</sup> Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

Or. it

## **Alteração 113** **Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

### **Proposta de diretiva** **Artigo 5 – n.º 4**

#### *Texto da Comissão*

4. Os Estados-Membros podem subordinar o direito à licença parental a um

#### *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 **um ano**. No caso de contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção da Diretiva 1999/70/CE do Conselho<sup>21</sup>, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

<sup>21</sup> Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

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<sup>21</sup>, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

<sup>21</sup> Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

Or. en

## **Alteração 114** **António Marinho e Pinto**

### **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<sup>21</sup>, com o mesmo empregador, deve ser tido em conta o somatório desses contratos para efeitos do cálculo do período de carência.

---

<sup>21</sup> *Diretiva do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).*

#### *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.

Or. pt

## **Alteração 115** **Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

## Proposta de diretiva

### Artigo 5 – n.º 5

#### *Texto da Comissão*

5. Os Estados-Membros podem definir as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, poderá ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável de tempo, se a licença for suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do estabelecimento. O empregador deve justificar todo e qualquer adiamento da licença parental por escrito.

#### *Alteração*

5. Os Estados-Membros podem definir as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, poderá ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável de tempo, se a licença for suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do estabelecimento. O empregador deve justificar todo e qualquer adiamento da licença parental por escrito. ***Em todo o caso, não deve ser permitido que o empregador imponha ao progenitor regimes que permitam horários de trabalho fora das horas normais.***

Or. en

## Alteração 116

Enrico Gasbarra, Virginie Rozière

## Proposta de diretiva

### Artigo 5 – n.º 5

#### *Texto da Comissão*

5. Os Estados-Membros podem definir as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, poderá ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável de tempo, se a licença for suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do estabelecimento. O empregador ***deve*** justificar todo e qualquer adiamento da licença parental por escrito.

#### *Alteração*

5. Os Estados-Membros podem definir as circunstâncias em que um empregador, após consulta em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais, ***mesmo que lhe tenha sido dado conhecimento com a devida antecedência,*** poderá ser autorizado a adiar a concessão da licença parental por um período razoável de tempo, ***nunca superior a 20 dias consecutivos,*** se a licença for suscetível de perturbar gravemente o bom funcionamento do estabelecimento. O

empregador *é obrigado a* justificar todo e qualquer adiamento da licença parental por escrito.

Or. it

**Alteração 117**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 5-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**5-A.** *No início da relação de trabalho, os trabalhadores devem ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental.*

Or. en

**Alteração 118**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 5 – n.º 5-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**5-B.** *Devem ser prevenidas as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias, incluindo os horários de trabalho fora das horas normais.*

Or. en

**Alteração 119**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**

## Artigo 5 – n.º 7

### *Texto da Comissão*

7. Os Estados-Membros avaliam a necessidade de **adaptar** as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença parental às necessidades dos progenitores adotivos, progenitores com deficiência e progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença prolongada.

### *Alteração*

7. Os Estados-Membros avaliam a necessidade de **alargar** as condições de acesso e as modalidades de aplicação da licença parental às necessidades dos progenitores adotivos, progenitores com deficiência, **progenitores isolados (famílias monoparentais)** e progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença **grave ou** prolongada. **Nomeadamente no caso dos progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença muito grave - em conformidade com as certificações previstas pelas autoridades sanitárias nacionais - é expressamente proibido recusar um pedido de licença parental.**

Or. it

## **Alteração 120** **Joëlle Bergeron**

### **Proposta de diretiva** **Artigo 6 – parágrafo 1**

### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **cinco** dias úteis por **ano**, por trabalhador. Esse direito **pode** estar sujeito **a justificação adequada** da situação clínica do familiar do trabalhador.

### *Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **dois** dias úteis por **mês**, por trabalhador. Esse direito **deve** estar sujeito **à apresentação de provas médicas e documentais** da situação clínica do familiar do trabalhador.

Or. fr

## **Alteração 121** **Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 6 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **cinco dias** úteis por ano, por trabalhador. Esse direito **pode** estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

*Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença **remunerada** de cuidador de, pelo menos, **sete dias** úteis por ano, por trabalhador. Esse direito **deve** estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

Or. it

**Alteração 122**  
**Heidi Hautala**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 6 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **cinco** dias úteis por ano, por trabalhador. Esse direito pode estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

*Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **12** dias úteis por ano, por trabalhador. Esse direito pode estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

Or. en

**Alteração 123**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 6 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os

*Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os

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

trabalhadores têm direito a uma licença de cuidador de, pelo menos, **dez** dias úteis por ano, por trabalhador. Esse direito pode estar sujeito a justificação adequada da situação clínica do familiar do trabalhador.

Or. en

**Alteração 124**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 6-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**Artigo 6-A.º**

***Licenças para progenitores portadores de deficiência***

***Os Estados-Membros devem garantir que os prazos das diferentes licenças descritas na presente diretiva são prorrogáveis em pelo menos 50 % da sua duração para os progenitores portadores de deficiência de qualquer tipo.***

Or. es

**Alteração 125**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 7 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

*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

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que os trabalhadores têm o direito a faltar ao trabalho por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador.

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.*

Or. it

## **Alteração 126**

**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

### **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 *regulamentar* o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior a um tempo *razoável* por ano ou por caso, ou ambos, *mediante apresentação do devido comprovativo. Em todo o caso, os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores devem ser plenamente respeitados.*

Or. en

## **Alteração 127**

**Daniel Buda**

### **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

##### *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 limitar o direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior a um determinado tempo por ano ou por caso, ou ambos.***

trabalho por motivo de força maior por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador.

Or. ro

**Alteração 128**  
**António Marinho e Pinto**

**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 ***empregados*** 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 ***empregado***. Os Estados-Membros podem ***fazer depender este*** direito a faltar ao trabalho por motivo de força maior ***da apresentação de comprovativos dos factos alegados.***

Or. pt

**Alteração 129**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 8 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Em função das circunstâncias nacionais, como, por exemplo, a legislação, as

*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 ao que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

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, **um crédito fiscal** ou um subsídio adequados, que seja, pelo menos, equivalente ao que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

Or. it

### **Alteração 130** **Rosa Estaràs Ferragut**

#### **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 80 % do seu salário.**

Or. es

### **Alteração 131** **António Marinho e Pinto**

#### **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 **empregados** que exercem o direito a uma licença a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º **recebam** uma remuneração ou um subsídio adequados, que seja, pelo menos, equivalente ao que o **empregado** em causa receberia em caso de baixa por doença.

Or. pt

### **Alteração 132**

**Daniel Buda**

#### **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 não seja, de forma alguma, inferior** ao que o trabalhador em causa receberia em caso de baixa por doença.

Or. ro

### **Alteração 133**

**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 8 – parágrafo 1 – parágrafo 1 (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***Os Estados-Membros podem fixar um limite máximo de remuneração ou subsídio em conformidade com a respetiva legislação nacional.***

Or. es

**Alteração 134**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 9 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

*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 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.

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. ***A fim de garantir o devido equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e as necessidades das entidades patronais,*** o período de vigência dos regimes de trabalho flexíveis pode estar subordinado a uma limitação razoável.

Or. ro

**Alteração 135**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**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 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 **regulamentação** razoável, **respeitando plenamente os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores**.

Or. en

**Alteração 136**  
**António Marinho e Pinto**

**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 **empregados** com filhos até **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. pt

**Alteração 137**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**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 **aos oito anos de** idade 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. es

## Alteração 138

Enrico Gasbarra, Virginie Rozière

### 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. it

## Alteração 139

Evelyn Regner

### 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 **catorze** anos, e os cuidadores têm o direito **a** 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. de

## Alteração 140

Enrico Gasbarra, Virginie Rozière

### 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 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 **por escrito** a recusa de um tal pedido. **Nomeadamente no caso dos progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença muito grave - em conformidade com as certificações previstas pelas autoridades sanitárias nacionais - é expressamente proibido recusar um pedido de regime de trabalho flexível. Para os trabalhadores com filhos nas condições acima mencionadas, o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis é garantido até os filhos atingirem os 18 anos.**

Or. it

**Alteração 141**  
**António Marinho e Pinto**

**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 **empregados**. O empregador deve justificar a recusa **também por escrito** de um tal pedido.

Or. pt

**Alteração 142**  
**Daniel Buda**

**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 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 **por escrito** a recusa de um tal pedido.

Or. ro

**Alteração 143**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 9 – n.º 3**

### Texto da Comissão

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

### Alteração

3. Quando os regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1 tiverem duração limitada, o trabalhador terá o direito de regressar ao ritmo de trabalho original no final do período acordado. ***Convém igualmente prever um «período de proteção» aquando do regresso ao trabalho, a fim de permitir que o trabalhador tenha uma reintegração mais fácil e eficaz na vida profissional, tendo em conta que, nesta fase de transição, a utilização de novas tecnologias pode contribuir para a aceleração de uma recuperação sustentável, mas atualizada e mais rápida.*** 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.

Or. it

### Alteração 144 Heidi Hautala

#### Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 3

### Texto da Comissão

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

### Alteração

3. O trabalhador terá o direito de solicitar o regresso ao ritmo de trabalho original ***no mesmo nível de emprego.*** Os empregadores devem ser obrigados a tomar em consideração e atender esses pedidos, tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

tendo em conta as suas necessidades e as dos trabalhadores.

Or. en

### **Alteração 145**

**António Marinho e Pinto**

#### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 9 – n.º 3**

##### *Texto da Comissão*

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

##### *Alteração*

3. Quando os regimes de trabalho flexíveis referidos no n.º 1 tiverem duração limitada, o **empregado** terá o direito de regressar ao ritmo de trabalho original no final do período acordado. O **empregado** 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 **empregados**.

Or. pt

### **Alteração 146**

**Daniel Buda**

#### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 11 – parágrafo 1**

##### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o tratamento menos favorável dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar

##### *Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir **a discriminação e** o tratamento menos favorável dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu

dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º.

direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º.

Or. ro

**Alteração 147**  
**Evelyn Regner**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 11 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir *o tratamento menos favorável* dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º.

*Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir *a discriminação* dos trabalhadores em razão de terem pedido, ou gozado, uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º.

Or. de

**Alteração 148**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 12 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, *podem* exigir ao empregador que apresente os motivos devidamente justificados para o despedimento. O empregador *deve* apresentar essa justificação por escrito.

*Alteração*

2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, *têm o direito de* exigir ao empregador que apresente os motivos devidamente justificados para o despedimento. O empregador *é obrigado a* apresentar essa justificação por escrito.

Or. it

**Alteração 149**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 12 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, podem exigir ao empregador que apresente os motivos devidamente justificados para o despedimento. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito.

*Alteração*

2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos pelo facto de terem requerido ou gozado uma das licenças a que se referem os artigos 4.º, 5.º ou 6.º, ou pelo facto de terem exercido o seu direito a beneficiar dos regimes de trabalho flexíveis a que se refere o artigo 9.º, podem exigir ao empregador que apresente os motivos devidamente justificados para o despedimento. O empregador deve apresentar, *em tempo útil*, essa justificação por escrito.

Or. en

**Alteração 150**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 12 – n.º 3**

*Texto da Comissão*

3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento, incumbe à *parte demandada* provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.

*Alteração*

3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento, incumbe à *entidade patronal* provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.

Or. ro

**Alteração 151**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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. Podem assumir a forma de uma coima. Podem também incluir o pagamento de uma indemnização. ***Em caso de recusa inadmissível de um pedido de licença parental ou licença de assistência à família - tal como estabelecido para os progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença muito grave, em conformidade com as certificações previstas pelas autoridades sanitárias nacionais - a licença deve ser concedida imediatamente pelas autoridades judiciais no âmbito de um processo acelerado.***

Or. it

**Alteração 152**  
**António Marinho e Pinto**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 13 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

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

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 **que** sanções efetivas, **dissuasoras e** proporcionadas **sejam aplicadas.**

Or. pt

### **Alteração 153** **Gilles Lebreton**

#### **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 154** **Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

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

Or. en

## Alteração 155

**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

### **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, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores, de qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador **e de qualquer forma de retaliação, discriminação**, 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. it

**Alteração 156**  
**António Marinho e Pinto**

**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 ***empregados*** 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. pt

**Alteração 157**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 15 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem garantir que o ou os organismos designados, nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento dos progenitores e cuidadores, sem discriminação em razão do sexo, são igualmente competentes para as questões abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

*Alteração*

***Sem prejuízo das competências dos serviços das inspeções de trabalho ou dos demais organismos, nomeadamente os parceiros sociais, de observância dos direitos dos trabalhadores***, os Estados-Membros devem garantir que o ou os organismos designados, nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento dos progenitores e cuidadores, sem discriminação em razão do sexo, são igualmente competentes para as questões abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

Or. es

**Alteração 158**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 16 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na presente diretiva, ***mas nunca inferiores às normas atualmente em vigor na respetiva legislação nacional***. Devem, no entanto, garantir que pelo menos quatro meses de licença parental não serão transmissíveis em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, ***e para que seja obrigatoriamente salvaguardado o direito à licença parental para os progenitores com filhos portadores de deficiência ou com doença muito grave - em conformidade com as certificações previstas pelas autoridades sanitárias nacionais***.

Or. it

**Alteração 159**  
**Daniel Buda**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 16 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

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

Or. ro

**Alteração 160**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 17 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

Os Estados-Membros informam os interessados, por todos os meios adequados e em todo o seu território, das disposições adotadas por força da presente diretiva e das disposições pertinentes já em vigor na matéria tal como estabelecido no artigo 1.º da presente diretiva.

*Alteração*

Os Estados-Membros informam os interessados, por todos os meios adequados, ***em tempo útil*** e em todo o seu território, das disposições adotadas por força da presente diretiva e das disposições pertinentes já em vigor na matéria tal como estabelecido no artigo 1.º da presente diretiva.

Or. en

**Alteração 161**  
**Enrico Gasbarra, Virginie Rozière**

**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 ***e uma avaliação exaustiva do impacto da diretiva nas estatísticas relativas às taxas de emprego das mulheres, acompanhada, se for caso disso, de uma proposta legislativa.***

Or. it

**Alteração 162**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 19 – parágrafo 1-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*O artigo 8.º da presente diretiva não é aplicável a qualquer período de licença parental gozado nos termos da Diretiva 2010/18/UE antes de ... [JO: inserir a data correspondente a dois anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva] e que tenha sido deduzido da totalidade do direito de licença parental nos termos do artigo 5.º da presente diretiva, conforme especificado no primeiro parágrafo do presente artigo.*

Or. en

**Alteração 163**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 19 – parágrafo 1-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*Não obstante a revogação da Diretiva 2010/18/UE, qualquer período ou períodos cumulativos separados de licença parental gozados por um trabalhador, ou transferidos por esse trabalhador nos termos dessa diretiva antes de ... [JO: inserir a data correspondente a dois anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva], podem ser deduzidos do direito de licença parental desse trabalhador nos termos do artigo 5.º da presente diretiva.*

Or. en

**Alteração 164**  
**Kostas Chrysogonos, Jiří Maštálka**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 20 – n.º 1 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

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

Or. en

**Alteração 165**  
**Rosa Estaràs Ferragut**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 20 – n.º 1 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

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

*Alteração*

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

Or. es