

PT

PT

PT



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 16.10.2008
COM(2008) 637 final

2008/0193 (COD)

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(apresentada pela Comissão)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. ANTECEDENTES DA PROPOSTA

Justificação e objectivos da proposta

A presente proposta visa melhorar a protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Prevê, em especial, uma extensão do período mínimo de licença de maternidade de 14 para 18 semanas. Pretende-se com esta medida ajudar as trabalhadoras a recuperar dos efeitos imediatos do parto e simultaneamente facilitar-lhes o regresso ao mercado de trabalho após o termo da licença de maternidade. A directiva melhora também os direitos das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no emprego. A proposta contribuirá para uma melhor conciliação da vida profissional, privada e familiar.

A proposta constitui uma iniciativa prioritária¹ do programa de trabalho da Comissão para 2008² (ref. 2008/EMPL/025).

Contexto geral

No Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010³, adoptado pela Comissão em Março de 2006, a Comissão comprometeu-se a rever a legislação comunitária em vigor no domínio da igualdade entre homens e mulheres que não foi incluída no exercício de reformulação de 2005, com vista à actualização, modernização e reformulação de textos, quando tal for necessário. A Directiva 92/85/CEE não foi incluída no exercício de reformulação.

O Conselho Europeu de Março de 2006 sublinhou a necessidade de melhorar o equilíbrio entre vida profissional e familiar, tendo em vista o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade, tendo aprovado o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres. Em Dezembro de 2007⁴ o Conselho instou a Comissão a avaliar o quadro normativo de apoio à conciliação da vida profissional e familiar e a eventual necessidade de melhorias. O Conselho Europeu de Março de 2008 reiterou serem precisos mais esforços para conciliar o trabalho com a vida privada e familiar das mulheres e dos homens.

O Parlamento Europeu apelou repetidas vezes à revisão da legislação vigente em matéria de protecção das trabalhadoras grávidas e de licença parental, bem como a medidas para melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar. Por exemplo, na Resolução de 21 de Fevereiro de 2008 sobre o futuro demográfico da Europa⁵, o Parlamento Europeu insta os Estados-Membros a inspirarem-se nas melhores práticas no respeitante à duração da licença de maternidade e sublinha que é possível influenciar positivamente as curvas da natalidade, através de políticas públicas concertadas, mediante a criação de um ambiente material e psicológico favorável à família e à infância.

¹ O roteiro encontra-se disponível em:

http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² COM(2007) 640.

³ COM(2006) 92.

⁴ SOC 385 Conclusões do Conselho: Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social

⁵ 2007/2156 (INI), pontos 14 e 15, em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

Na Resolução de 27 de Setembro de 2007⁶, o Parlamento também instou os Estados-Membros a mutualizarem os custos dos subsídios de maternidade e de licença parental, a fim de assegurar que uma mulher deixe de representar um recurso laboral mais oneroso do que um homem e acolheu com agrado o processo de consulta com os parceiros sociais. Solicitou ainda aos Estados-Membros que, juntamente com os parceiros sociais, combatessem a discriminação de que são vítimas as grávidas no mercado de trabalho e aprovassem todas as medidas necessárias para assegurar um elevado nível de protecção da maternidade; convidou ainda a Comissão a avaliar com maior rigor o cumprimento da legislação comunitária nesta área e a examinar se a mesma devia ser revista.

Disposições em vigor no domínio da proposta

A Directiva 92/85/CEE (décima directiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) prevê uma licença de maternidade mínima de 14 semanas consecutivas. A directiva estabelece também requisitos de saúde e segurança no local de trabalho para proteger as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. Uma mulher não pode ser despedida durante a licença de maternidade. Os direitos ligados ao contrato de trabalho estão garantidos.

De acordo com o n.º 7 do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE⁷, a mulher tem o direito, após o termo da licença de maternidade, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente. Nos termos da mesma disposição, qualquer tratamento menos favorável dispensado a uma mulher relacionado com a gravidez ou a licença de maternidade constitui uma forma de discriminação.

Coerência com outras políticas e objectivos da União

O objectivo da presente proposta é coerente com as políticas da UE e, em especial, com a Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego. Em conformidade com o Tratado CE, na realização de todas as suas acções, a Comunidade terá por objectivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres. A igualdade entre homens e mulheres está no cerne da Estratégia de Lisboa: em virtude das profundas disparidades entre as taxas de emprego das mulheres com filhos e as dos seus homólogos masculinos, é essencial colmatar este fosso para que seja possível concretizar o objectivo da UE para o emprego feminino. A redução destas disparidades é também essencial para reforçar a igualdade entre homens e mulheres.

2. CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

Consulta

⁶ 2007/2065(INI), pontos 13, 28 e 29, em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>.

⁷ Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39 de 14.2.1976, p.40). Directiva alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

Todas as consultas acima mencionadas foram realizadas com base num conjunto de opções para melhorar o quadro legislativo de apoio à conciliação das várias esferas da vida. Pelos motivos expostos a seguir, a proposta da Comissão limita-se a alterar a Directiva 92/85/CEE.

Em 2006 e 2007, a Comissão consultou os parceiros sociais europeus sobre formas de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar, em relação com as directivas 92/85/CEE e 96/34/CE⁸, tendo o processo decorrido em duas fases. A Comissão estudou formas de melhorar a legislação existente em matéria de protecção da maternidade e licença parental, tendo também identificado novos tipos de licenças relacionadas com a família (licença de paternidade, licença de adopção, licença para assistência a familiares). No que se refere a outras medidas, a Comissão identificou os serviços de acolhimento de crianças e as estruturas de cuidados a outros dependentes, novos regimes de trabalho (incluindo o teletrabalho) e incentivos para que os homens aproveitem as oportunidades nesta área.

As respostas foram diversas⁹: alguns dos parceiros sociais acolheram com agrado a iniciativa da Comissão, enquanto outros opuseram-se a quaisquer alterações às disposições actuais. Contudo, em Julho de 2008, os parceiros sociais europeus comunicaram à Comissão a sua intenção de encetar um processo de negociação nos termos do artigo 139.º do Tratado, relativamente a certos tipos de licenças familiares. No final do período de negociações entre os parceiros sociais (máximo nove meses), a Comissão tomará as medidas necessárias para concretizar no plano legislativo o novo acordo, por meio de uma directiva ou, se as negociações falharem, considerará a possibilidade de apresentar uma proposta legislativa própria.

Uma vez que os parceiros sociais confirmaram que não tencionavam incluir a licença de maternidade nas suas negociações, a Comissão considera oportuno avançar com uma proposta própria agora, para que parceiros sociais, aquando da revisão da licença parental, conheçam os direitos das mães no que respeita ao período mínimo e às condições da licença.

Em Dezembro de 2007, a Comissão consultou os Estados-Membros sobre o mesmo conjunto de opções que tinha sido incluído na consulta dos parceiros sociais. No que se refere à licença de maternidade, alguns Estados-Membros mostraram-se favoráveis a aumentos (modestos) da sua duração, enquanto outros defenderem aumentos na remuneração e outros ainda opuseram-se a quaisquer alterações à escala da UE. Alguns Estados-Membros não responderam ao questionário.

A Comissão consultou também ONG europeias¹⁰ que operam nesta área. Em geral, estas últimas mostraram-se favoráveis a iniciativas para melhorar a conciliação.

O Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres¹¹ também foi consultado. A maioria dos membros deste comité mostrou-se favorável a legislação da UE

⁸ Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, 19.6.1996, p.4).

⁹ Ver em http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Ver em http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Entre os seus membros contam-se os Estados-Membros, organismos que operam no domínio da igualdade e ONG

que prolongasse a licença de maternidade até 24 semanas e aumentasse o nível de remuneração até ao equivalente a um salário completo durante a licença¹².

Por fim, foi consultado sobre a proposta o Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Local de Trabalho.

As respostas ao processo de consulta foram devidamente consideradas na formulação da presente proposta. Prolongar de quatro semanas a duração da licença de maternidade representa um aumento modesto, que corresponde ao que é já uma realidade em muitos Estados-Membros. O pagamento do salário por inteiro representa uma garantia para as mulheres de não perderem em termos financeiros quando decidem ter um filho.

¹² Parecer de 3 de Julho de 2008 publicado em:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Obtenção e utilização de competências especializadas

Ao preparar a presente iniciativa, a Comissão encomendou uma análise de custos/benefícios das medidas de conciliação¹³. O estudo chegou à conclusão que a alteração das disposições relativas à licença de maternidade no sentido aqui proposto constituía uma opção prometedora, já que as disposições nacionais não diferem muito.

A rede de peritos independentes em questões da igualdade entre homens e mulheres apresentou um relatório sobre direitos em matéria de gravidez, maternidade, parentalidade e paternidade nos Estados-Membros¹⁴, assim como um relatório que dá conta das medidas nacionais na área dos modelos de trabalho flexíveis¹⁵.

Avaliação de impacto

A Comissão preparou uma Avaliação de Impacto¹⁶ com base nas opções legislativas delineadas no documento de 2007 enviado aos parceiros sociais na segunda fase da consulta. Ainda que a Comissão limite actualmente a sua proposta à licença de maternidade, a avaliação das outras opções pode ajudar os parceiros sociais nas suas negociações, respeitando a sua autonomia.

O relatório da avaliação de impacto¹⁷ procurou identificar as melhores opções políticas para a consecução dos objectivos fixados e o apoio à conciliação. Estudou um vasto conjunto de medidas, incluindo alterações às directivas existentes em matéria de licenças relacionadas com a família, designadamente as Directivas 92/85/CEE e 96/34/CE, e a introdução de novas/outras formas de licença, designadamente a licença de adopção, a licença de paternidade e a licença filial. Foram estudadas várias possibilidades antes de restringir as opções ao seguinte: não empreender acções à escala da UE, divulgar boas práticas, alterar as regras aplicáveis à licença de maternidade (Directiva 92/85/CEE), alterar as regras aplicáveis à licença parental (Directiva 96/34/CE), elaborar disposições mais específicas para a licença de adopção e introduzir duas novas licenças, designadamente a licença de paternidade e a licença filial.

Concluiu-se que, a não serem tomadas medidas, não será possível melhorar a eficácia das medidas de conciliação. Continuará, de qualquer modo, a haver medidas não-legislativas (por exemplo, intercâmbio de boas práticas e iniciativas dos parceiros sociais), assim como outras disposições para aumentar as taxas de emprego das mulheres.

Reforçar o direito a licenças relacionadas com a família, paralelamente a outras medidas, designadamente a melhoria da provisão de estruturas de acolhimento de crianças, ajudará homens e mulheres a melhor conciliar o trabalho com a vida privada. O ponto de partida está na garantia de uma licença de maternidade adequada para as mães, completada por uma licença parental que pode ser tirada por qualquer dos progenitores. A avaliação de impacto concluiu, assim, que uma proposta para alterar as disposições relativas à licença de maternidade (Directiva 92/85/CEE) continua a ser, na fase actual, uma medida muito útil para

¹³ Ver em http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Ver em http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁶ {SEC(2008) 2526}

¹⁷ Ver em http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

melhorar a conciliação e pode ser tomada em consideração pelos parceiros sociais nas negociações sobre outras formas de licenças relacionadas com a família.

À luz dos resultados do processo de consulta e do estudo encomendado pela Comissão, considerou-se que a opção de prolongar a duração da licença de maternidade e aumentar a remuneração constitui uma forma proporcionada de melhorar a saúde e a segurança das mulheres e de lhes permitir conciliar melhor as respectivas obrigações profissionais e familiares, promovendo desta forma a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Actualmente, a duração da licença de maternidade varia entre 14 semanas num pequeno número de Estados-Membros e 28 semanas noutros; em certos casos, chega mesmo às 52 semanas, não sendo todas pagas na íntegra.

Um período de licença mais longo tem um impacto positivo na saúde da mulher. Ajuda as mães a recuperar do parto e a estabelecer uma relação mais sólida com a criança. Além disso, é mais fácil para as mulheres retomarem a actividade profissional quando a criança é mais crescida, pelo que esta medida poderia servir de incentivo a recorrerem com menor frequência à licença parental. Um período de licença mais longo e o reforço dos direitos das mulheres quando regressam da licença de maternidade contribuirão também para garantir a igualdade entre homens e mulheres nas oportunidades de emprego e no tratamento no local de trabalho. Aumentar o nível da prestação pecuniária durante a licença de maternidade garante que as mulheres não perdem em termos financeiros.

Do ponto de vista do empregador, haverá maior certeza quanto ao período de ausência da mãe, já que se espera que as mulheres recorram com menor frequência à licença parental. Este aspecto é particularmente pertinente para as empresas mais pequenas, onde o impacto das licenças relacionadas com a família é proporcionalmente maior do que nas empresas de dimensão superior.

Os custos desta opção decorrem de períodos de licença e compensações superiores nos Estados-Membros onde são necessárias mudanças, assim como dos custos de substituição da trabalhadora ausente. Para evitar que estes custos recaiam indevidamente nas empresas, em especial nas mais pequenas, a proposta da Comissão autoriza os Estados-Membros a definir limites à prestação de maternidade. À semelhança do que acontece actualmente, os Estados-Membros continuam a ter liberdade de determinar a parte da prestação que é financiada pelo Estado.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

A proposta tem por base o n.º 2 do artigo 137.º e o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE. Ainda que a Directiva 92/85/CEE tenha por base o artigo 118.ºA do Tratado CE (agora artigo 137.º) e seja uma directiva especial no quadro da Directiva sobre Saúde e Segurança (Directiva 89/391/CEE), aditou-se o artigo 141.º do Tratado CE à base jurídica da presente proposta. A licença de maternidade é essencial para proteger a saúde e a segurança das trabalhadoras grávidas ou puérperas. A protecção contra o despedimento ou a discriminação em razão da gravidez ou da maternidade é um aspecto essencial da protecção da saúde e da segurança das mulheres, bem como a remuneração durante a licença de maternidade. Mas, as regras relativas à licença de maternidade, à sua duração e remuneração e aos direitos e obrigações das

mulheres que tiram uma licença de maternidade ou regressam da mesma também estão intrinsecamente ligadas à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tal como estabelecido no n.º 3 do artigo 141.º. Em consequência, as bases jurídicas da presente proposta são combinadas.

Subsidiariedade e proporcionalidade

A proposta visa alterar uma directiva existente. Uma alteração desta natureza só pode ser feita através de outra directiva.

Os objectivos gerais da presente proposta só podem ser realizados através de medidas à escala da Comunidade, já que as necessárias condições de igualdade entre os Estados-Membros em matéria de protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes só pode ser garantida mediante normas mínimas comuns. Para além de proteger a segurança e a saúde das mulheres no trabalho, a proposta também terá um efeito benéfico ao facilitar-lhes a conciliação das respectivas responsabilidades privadas, familiares e profissionais. A importância das políticas e das medidas nesta área foi reconhecida e sublinhada pelas instituições europeias e pelas principais partes interessadas.

A proposta não vai além do que é necessário para garantir a consecução dos objectivos. Estabelece normas mínimas e permite aos Estados-Membros irem mais além, se assim o desejarem. A proposta não vai mais longe do que é estritamente necessário à escala da UE para a realização dos objectivos fixados.

Escolha do instrumento

Dado que o objectivo é alterar uma directiva existente, uma outra directiva é o único instrumento jurídico para o fazer.

O n.º2 do artigo 137.º do Tratado CE estabelece que o legislador comunitário pode, por meio de directivas, adoptar prescrições mínimas que serão aplicáveis progressivamente.

Quadro de correspondência

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

Espaço Económico Europeu

O texto tem relevância para o Espaço Económico Europeu e a directiva será aplicável aos países terceiros que integram o Espaço Económico Europeu na sequência de decisão do Comité Misto do EEE.

4. IMPLICAÇÕES ORÇAMENTAIS

A proposta não tem consequências para o orçamento comunitário.

5. EXPLICAÇÃO DETALHADA DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

Artigo 1.º

A presente proposta de directiva altera a Directiva 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 directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) e, em especial, os seus artigos 8.º (licença de maternidade), 10.º (proibição de despedimento) e 11.º (direitos decorrentes do contrato de trabalho).

O artigo 8.º (licença de maternidade) é alterado no sentido de prolongar a duração da licença de maternidade até 18 semanas, seis das quais devem ser tiradas após o parto. Isto corresponde ao período previsto da Recomendação da OIT relativa à protecção da maternidade, adoptada em 2000, e destina-se a melhorar as condições de saúde e segurança das trabalhadoras puérperas. Com este aumento, pretende-se permitir às mulheres recuperarem da gravidez e do parto, terem mais tempo para estar com os filhos e amamentarem durante um período mais longo. Nos termos da directiva actualmente em vigor, o período de licença é de 14 semanas, duas das quais devem obrigatoriamente ser tiradas antes ou após o parto.

Quando as legislações nacionais prevêm para as mães o direito a um período mínimo de licença de 18 semanas, a tirar antes e/ou depois do parto, com remuneração equivalente pelo menos ao que prevê a presente directiva, esta licença deve ser considerada uma licença de maternidade para efeitos da presente directiva.

As mulheres abrangidas pela directiva poderão escolher livremente o momento (antes ou depois do parto) em que tiram o período não obrigatório da licença, deixando de ser obrigadas a gozar uma parte específica dessa licença antes do parto, como acontece em alguns Estados-Membros. Compete aos Estados-Membros fixar os períodos de notificação.

Quando o parto ocorre após a data prevista, a parte pré-natal da licença é prolongada até à data real do parto, sem que haja qualquer redução da parte pós-natal da licença, a fim de que a mulher tenha tempo suficiente para recuperar do parto e para amamentar.

Compete aos Estados-Membros decidir quanto à duração do período adicional de licença em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, recém-nascido portador de deficiência ou nascimentos múltiplos. O período adicional deve permitir às mulheres recuperarem do stress geralmente ocasionado por um parto prematuro, uma hospitalização da criança à nascença, o nascimento de uma criança portadora de uma deficiência e nascimentos múltiplos.

Qualquer período de baixa por doença, até quatro semanas antes do parto, em caso de doença ou de complicações decorrentes da gravidez ou do parto, não provoca qualquer redução do período de licença de maternidade, também aqui no interesse da saúde da mulher.

Os n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º (proibição de despedimento) são alterados: a fim de ter em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, propõe-se proibir quaisquer preparativos para um eventual despedimento não relacionado com circunstâncias excepcionais, durante a licença de maternidade. Nos termos da directiva actualmente em vigor, o empregador só deve fundamentar circunstanciadamente e por escrito os motivos de tal

despedimento se o mesmo ocorrer durante a licença de maternidade. A alteração proposta estende esta obrigação do empregador a casos em que uma mulher seja despedida no espaço de seis meses após o termo da licença de maternidade, caso a mulher solicite tal motivação por escrito. O objectivo desta disposição não é alterar quaisquer regras em matéria de despedimentos individuais ou colectivos, mas apenas garantir, no interesse da empresa e do trabalhador, que durante um certo período após o regresso de licença de maternidade, qualquer despedimento deva ser devidamente motivado por escrito, se a trabalhadora assim o solicitar.

O novo n.º 2, alínea c), do artigo 11.º (direitos decorrentes do contrato de trabalho) clarifica que, após a licença de maternidade, a mulher tem direito a retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhe sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teria tido direito durante a sua ausência. Esta disposição é retirada da Directiva 2002/73/CE, reformulada na Directiva 2006/54/CE, porque é extremamente relevante no contexto da proposta de alteração da Directiva 92/85/CEE.

O n.º 3 introduz altera a regra existente em matéria de remuneração durante a licença de maternidade: estabelece o princípio do pagamento por inteiro do salário mensal que a trabalhadora recebia antes da licença de maternidade. Contudo, esta disposição não é obrigatória, já que o pagamento pode estar sujeito a um limite a determinar por cada Estado-Membro, não podendo contudo ser inferior ao subsídio por doença. Os Estados-Membros podem decidir se o nível do pagamento a efectuar durante a licença de maternidade corresponde ao último salário mensal antes da licença de maternidade ou a uma média calculada ao longo de um dado período.

Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹⁸, não obstante a excepção enunciada no n.º 5 do artigo 137.º do Tratado CE, é aceitável que a legislação comunitária baseada naquele artigo regule questões ligadas com a remuneração, «sob pena de esvaziar de uma boa parte da sua substância certos domínios visados pelo artigo n.º 1 do artigo 137.º do Tratado CE.»

Nos termos do novo n.º 5 do artigo 11.º, uma trabalhadora, durante a licença de maternidade ou quando regressa da mesma, tem direito a solicitar ao respectivo empregador uma adaptação do seu regime e horário de trabalho à nova situação familiar e o empregador é obrigado a considerar esse pedido. Contudo, o empregador não é obrigado a aceitar ou a dar seguimento ao pedido. Cabe aos Estados-Membros fixar as regras específicas para o exercício deste direito. Esta nova disposição é necessária para reforçar a protecção da saúde das trabalhadoras, proporcionando, caso os empregadores concordem, maior flexibilidade de horários e regimes de trabalho. Disposição análoga é inserida no artigo 2.ºB da proposta de alteração da Directiva 2003/88/CE sobre organização do tempo de trabalho. A ser adoptado este artigo, a alteração aqui proposta pode remeter para o artigo 2.ºB da proposta de alteração da Directiva 2003/88/CE, não sendo necessária ulterior alteração da Directiva 95/82/CEE.

A disposição relativa ao ónus da prova é comum à maior parte das directivas sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Nos processos judiciais, a regra determina que uma alegação deve ser provada por quem a produz. Contudo, nos processos relativos a questões de igualdade de tratamento, é por vezes extremamente difícil obter os elementos de prova

¹⁸ Processo C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

necessários, já que muitas vezes estão nas mãos da parte demandada. Este problema foi reconhecido pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹⁹ e pelo legislador comunitário nas Directivas 97/80/CE²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ e 2004/56²⁴

A disposição relativa à protecção contra actos de retaliação também é comum às directivas sobre igualdade de tratamento. Uma protecção jurídica eficaz deve incluir protecção contra actos de retaliação. O risco de actos de retaliação pode dissuadir as vítimas de fazer valer os seus direitos, pelo que os indivíduos devem ser protegidos contra qualquer tipo de tratamento desfavorável quando exercem os direitos que a directiva lhes confere.

De harmonia com a jurisprudência do Tribunal de Justiça²⁵, a disposição relativa às sanções prevê que não deve haver limite superior na indemnização devida em casos de infracção ao princípio da igualdade de tratamento. Esta disposição não exige a introdução de sanções penais.

A proposta prevê estender o âmbito das competências dos órgãos para a igualdade de tratamento nos termos da Directiva 2002/73/CE, reformulada pela Directiva 2006/54/CE, às questões abrangidas pela directiva, sempre que tais questões digam respeito, em primeira instância, à igualdade de tratamento e não à saúde e segurança do trabalhador.

Artigo 2.º

Trata-se de uma disposição habitual que permite aos Estados-Membros garantir um nível de protecção superior ao da directiva e confirma que não pode haver qualquer diminuição do nível de protecção já garantido pelos Estados-Membros quando a aplicam.

Artigo 3.º

Esta disposição concede aos Estados-Membros um período de dois anos para transporem a directiva para o direito nacional e comunicar à Comissão os textos relevantes. Obriga ainda a Comissão a dar conta ao Parlamento Europeu e ao Conselho da aplicação da directiva, com base na informação fornecida pelos Estados-Membros.

Artigo 4.º

Trata-se de uma disposição habitual que estipula a obrigação de os Estados-Membros comunicarem periodicamente à Comissão as informações relativas à aplicação da directiva alterada e de a Comissão dar delas conta ao legislador comunitário, acompanhando essa informação, se necessário, de propostas de revisão ou actualização da directiva.

Artigo 5.º

Trata-se de uma disposição habitual que estabelece que a directiva entra em vigor no dia da sua publicação no Jornal Oficial.

¹⁹ Processo 109/88 *Danfoss* [1989] CJ-3199.

²⁰ JO L 14 de 20.1.1998

²¹ JO L 180 de 19.7.2000

²² JO L 303 de 12.12.2000

²³ JO L 373 de 21.12.2004.

²⁴ JO L 204 de 26.7.2006.

²⁵ Processos C-180/95 *Draehmpaehl* [1997] CJ-2195 e C-271/91 *Marshall* [1993] CJ I-4367.

Artigo 6.º

Trata-se de uma disposição habitual sobre os destinatários, clarificando que a directiva se dirige aos Estados-Membros.

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera a Directiva 92/85/CEE do Conselho relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 137.º e o n.º 3 do seu artigo 141.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão²⁶,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu²⁷,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²⁸,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 137.º do Tratado estipula que, a fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 136º, a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-Membros para melhorar o ambiente de trabalho a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores e promover a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
- (2) O artigo 141.º do Tratado prevê que o Conselho, deliberando nos termos do artigo 251.º e após consulta ao Comité Económico e Social, adoptará medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.
- (3) Uma vez que a presente directiva abrange não só aspectos relacionados com a saúde e a segurança das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, mas também, por inerência, questões ligadas à igualdade de tratamento, como o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, as regras em matéria de despedimento e os direitos decorrentes do contrato de trabalho, ou ainda a melhoria do apoio financeiro durante a licença, os artigos 137.º e 141.º foram combinados para constituir a base jurídica da presente directiva.

²⁶ JO C [...] de [...], p. [...].

²⁷ JO C [...] de [...], p. [...].

²⁸ JO C [...] de [...], p. [...].

- (4) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nos artigos 21.º e 23.º, proíbe toda e qualquer discriminação em razão do sexo e exige que o direito à igualdade entre homens e mulheres seja garantido em todos os domínios.
- (5) Nos termos do artigo 2.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, a promoção da igualdade entre homens e mulheres é uma missão essencial da Comunidade. Do mesmo modo, o n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE exige que a Comunidade tenha como objectivo, na realização de todas as suas acções, eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
- (6) A Directiva 92/85/CEE²⁹ concretiza medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.
- (7) Entre as seis prioridades do Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010³⁰ conta-se a melhoria do equilíbrio entre a vida profissional, privada e familiar. Neste contexto, a Comissão empreendeu uma revisão da legislação existente no domínio da igualdade entre homens e mulheres com o objectivo de a modernizar, se necessário. A Comissão anunciou também que, a fim de melhorar a governação em matéria de igualdade entre os géneros, procederia «à revisão da legislação comunitária em vigor neste domínio não incluída no exercício de reformulação de 2005, com vista à actualização, modernização e reformulação, quando tal for necessário». A Directiva 92/85/CEE não foi incluída no exercício de reformulação.
- (8) Na Comunicação intitulada *Agenda social renovada : oportunidades, acesso e solidariedade na Europa no século XXI*³¹, a Comissão afirma a necessidade de melhorar a conciliação da vida privada e familiar.
- (9) A vulnerabilidade das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes exige que lhes seja garantido um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 18 semanas consecutivas, antes e/ou após o parto, e torna necessária a obrigatoriedade de um período de licença de maternidade de pelo menos seis semanas após o parto.
- (10) A Organização Internacional do Trabalho recomenda um período mínimo de licença de maternidade de 18 semanas com remuneração igual ao salário anterior da trabalhadora. A Convenção da OIT de 2000, relativa à protecção da maternidade, estabelece um período obrigatório de licença de seis semanas após o parto.
- (11) O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias reconheceu repetidas vezes que era legítimo, em termos do princípio da igualdade de tratamento, proteger a condição biológica da mulher durante e após a gravidez. Deliberou também, em várias ocasiões, que qualquer tratamento desfavorável das mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo.

²⁹ JO L 348 de 28.11.92

³⁰ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres* (COM(2006) 92).

³¹ COM(2008) 412.

- (12) Com base no princípio da igualdade de tratamento, o Tribunal de Justiça reconheceu também a protecção dos direitos das mulheres no emprego, principalmente o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, em condições não menos favoráveis, bem como de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho introduzidas durante a sua ausência.
- (13) As mulheres devem, por conseguinte, ser protegidas contra a discriminação em razão de gravidez ou licença de maternidade e devem dispor de meios adequados de protecção jurídica.
- (14) A presente directiva não obsta ao disposto na Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho³², reformulada na Directiva 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 actividade profissional³³.
- (15) A protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho deve ser garantida sem colidir com os princípios consagrados nas directivas relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- (16) A fim de melhorar a protecção efectiva das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, as regras sobre o ónus da prova devem ser adaptadas sempre que houver presunção de incumprimento dos direitos que a presente directiva consagra. Para que a aplicação dos direitos em questão seja eficaz, no caso de ser invocada a sua violação, o ónus da prova deve recair sobre a parte demandada.
- (17) A aplicação efectiva do princípio da igualdade de tratamento exige uma protecção judicial adequada contra actos de retaliação.
- (18) Os Estados-Membros devem prever sanções efectivas, proporcionadas e dissuasivas a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente directiva.
- (19) A experiência mostra que a protecção contra a violação dos direitos garantidos pela presente directiva sairia reforçada se os órgãos nacionais da igualdade fossem investidos de competências para analisar os problemas em questão, considerar possíveis soluções e dar assistência prática às vítimas. Por conseguinte, devem ser previstas disposições neste sentido na presente directiva.
- (20) A presente directiva fixa requisitos mínimos, deixando assim aos Estados-Membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A aplicação da presente directiva não deverá constituir uma justificação para qualquer regressão relativamente à situação prevalecente em cada Estado-Membro.

³² JO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

³³ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- (21) Atendendo a que os objectivos da acção a empreender, designadamente, melhorar o nível mínimo de protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e melhorar a eficácia da aplicação do princípio da igualdade de tratamento, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros em virtude das divergências nos níveis de protecção que asseguram, e podem, pois, ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode adoptar medidas, em conformidade com o princípio de subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado CE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir os objectivos fixados.

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

A Directiva 92/85/CEE é alterada do seguinte modo:

1. O artigo 8.º é substituído pelo seguinte:

«Artigo 8.º

Licença de maternidade

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, tenham direito a um período contínuo de licença de maternidade de pelo menos 18 semanas repartidas antes e/ou depois do parto.

2. A licença de maternidade estipulada no n.º 1 inclui um período mínimo obrigatório de seis semanas após o parto. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, possam escolher livremente o momento em que tiram a parte não obrigatória da licença de maternidade, antes ou depois do parto.

3. O período pré-natal da licença de maternidade é prolongado por qualquer que seja o período que medeie entre a data prevista e a data real do parto, sem que seja reduzido o período remanescente da licença.

4. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir um período adicional de licença em caso de parto prematuro, hospitalização da criança à nascença, criança com deficiência ou nascimentos múltiplos. A duração do período adicional de licença deve ser proporcionada e responder às necessidades específicas da mãe e do(s) filho(s).

5. Os Estados-Membros garantem que qualquer período de baixa por doença devido a doença ou complicações decorrentes da gravidez quatro semanas ou mais antes do parto não terá impacto na duração da licença de maternidade.»

2. O artigo 10.º é substituído pelo seguinte:

«Artigo 10.º

Proibição de despedimento

A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo:

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento e quaisquer preparativos de despedimento de trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade prevista no n.º 1 do artigo 8.º, salvo em casos excepcionais não relacionados com o seu estado autorizados pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, desde que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora, na aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito. Se o despedimento ocorrer nos seis meses subsequentes ao termo da licença de maternidade, conforme prevista no n.º 1 do artigo 8.º, o empregador deve fundamentar por escrito e circunstanciadamente os motivos do despedimento, a pedido da trabalhadora em questão.

3. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento ilegal por força dos n.ºs 1 e 2.

4. O tratamento menos favorável de uma mulher, relacionado com a gravidez ou a licença de maternidade, na aceção do artigo 8.º, constitui uma forma de discriminação na aceção da Directiva 2002/73/CEE, reformulada pela Directiva 2006/54/CE.»

3. O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:

a) É inserido o seguinte n.º 1 A:

«1A. As trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, impedidas de exercer a sua actividade por o empregador as considerar inaptas para o trabalho sem uma indicação médica nesse sentido por elas apresentada, recebem uma remuneração equivalente ao seu salário completo até ao início do período de licença de maternidade, na aceção do n.º 2 do artigo 8.º.»

b) No n.º 2, é aditada a seguinte alínea c):

«c) Deve ser garantido o direito das trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e de beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência;»

c) O n.º 3 é substituído pelo seguinte:

"3. A prestação mencionada no n.º 2, alínea b), é considerada adequada se garantir um rendimento equivalente ao último salário mensal ou salário mensal médio, dentro de eventuais limites determinados pelas legislações nacionais. Tais limites não podem ser inferiores à prestação recebida pelas trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, na eventualidade de interrupção das respectivas actividades por razões relacionadas com o seu estado de saúde. Os Estados-Membros podem fixar o período que serve de base ao cálculo do salário mensal médio.

d) É inserido o seguinte n.º 5:

"5. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para permitir que as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, possam, durante a licença de maternidade, na aceção do artigo 8.º, ou quando regressam da mesma, solicitar ao respectivo empregador mudanças de horário e regime de trabalho, e para obrigar os empregadores a considerar tais pedidos, tendo em conta as necessidades de empregadores e trabalhadores.»

4. É inserido o seguinte artigo 12.ºA:

«Artigo 12.ºA

Ónus da prova

1. Os Estados-Membros, de acordo com os respectivos sistemas judiciais, tomam as medidas necessárias para garantir que, quando uma pessoa considerar terem sido violados os direitos que lhe assistem por força da presente directiva, apresentando perante um tribunal ou outra autoridade competente elementos de facto constitutivos da presunção de tal violação, incumba à parte demandada provar que não houve incumprimento da directiva.

2. O n.º 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

3. O disposto no n.º 1 não é aplicável aos processos penais.

4. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 1 a acções em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.

5. O disposto nos n.ºs 1 a 4 aplica-se igualmente às acções judiciais intentadas nos termos do artigo 12.º.»

5. É inserido o seguinte artigo 12.ºB:

« Artigo 12.º B

Protecção contra actos de retaliação

Os Estados-Membros introduzem nas respectivas ordens jurídicas internas as medidas necessárias para proteger os indivíduos contra eventuais formas de tratamento ou consequências adversas decorrentes de uma queixa apresentada ou de um procedimento judicial intentado para exigir o cumprimento dos direitos que a presente directiva consagra.»

6. É inserido o seguinte artigo 12.ºC:

« Artigo 12.º C

Sanções

Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às infracções às disposições nacionais aprovadas em execução da presente directiva e adoptam todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. As sanções podem compreender o pagamento de indemnizações que não podem ser limitadas pela fixação prévia de um limite superior e devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.»

7. É inserido o seguinte artigo 12.ºD:

« Artigo 12.º D

Órgãos para a igualdade de tratamento

Os Estados-Membros garantem que o ou os órgãos designados nos termos do artigo 20.º da Directiva 2002/73/CE, reformulada pela Directiva 2006/54/CE, para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo, são investidos de competências adicionais para tratar das questões abrangidas pelo âmbito da aplicação da presente directiva, sempre que tais questões digam respeito em primeira instância à igualdade de tratamento e não à saúde e segurança do trabalhador.»

Artigo 2.º

1. Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as estabelecidas na presente directiva.

2. A aplicação da presente directiva não constitui, em caso algum, motivo para uma redução do nível de protecção nos domínios abrangidos pela mesma.

Artigo 3.º

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar, em [dois anos após a adopção]. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto das referidas disposições, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva.

2. As disposições assim adoptadas pelos Estados-Membros devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros determinam as modalidades dessa referência.

Artigo 4.º

1. Os Estados-Membros e os órgãos nacionais para a igualdade de tratamento comunicam à Comissão, o mais tardar até [cinco anos após a sua adopção] e, a partir daí, de cinco em cinco anos, todos os dados úteis para lhe permitir elaborar um relatório a apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação da Directiva 92/85/CEE que a presente directiva altera.

2. O relatório da Comissão terá em devida conta as opiniões dos parceiros sociais e das organizações não governamentais relevantes. De acordo com o princípio da integração sistemática da questão da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o relatório apresentará, designadamente, uma avaliação do impacto, sobre homens e mulheres, das medidas tomadas. À luz das informações recebidas, o relatório incluirá, se necessário, propostas no sentido da revisão e actualização da Directiva 92/85/CEE que a presente directiva altera.

Artigo 5.º

A presente directiva entra em vigor na data da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia.

Artigo 6.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu,

O Presidente

Pelo Conselho,

O Presidente