

Subcomissão para a Igualdade e a
Não Discriminação

Audiência sobre a

“Proposta de Diretiva relativa a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores apresentada pela Comissão da União Europeia, em abril de 2017”

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Lisboa e Assembleia da República,

1 de fevereiro de 2018

Estrutura

- 1 – Enquadramento da Diretiva proposta e opção pela questão essencial
- 2 – Situação de facto
- 3 – Os objetivos da Diretiva proposta
- 4 – A Diretiva proposta atinge os objetivos a que se propõe? Ou seja, constitui resposta adequada para encorajar mais homens a participar na vida familiar, a ponto de encorajar mais mulheres a participar no mercado de trabalho?
 4. 1 – A realidade nos Estados membros da União Europeia sobre licenças por maternidade, paternidade e parentais
 4. 2 – A lei aplicável no domínio da igualdade entre homens e mulheres no Direito da União Europeia
 - 4.2.1 – Lei geral
 - 4.2.2 – Lei laboral
 4. 3 – As Resoluções do Parlamento Europeu de 2016 sobre a matéria
- 5 – A conexão entre a Diretiva proposta e o direito internacional sobre direitos da criança que vincula todos os Estados membros da União Europeia
- 6 - Conclusões

1 – Enquadramento da Diretiva proposta e opção pela questão essencial

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Princípios 2 e 9

Capítulo I – Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho

2. Igualdade entre homens e mulheres - A igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira. Mulheres e homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.

Capítulo II - Condições de trabalho justas

9. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada - Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm direito a beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. **Mulheres e homens devem beneficiar da igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares, devendo ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.**

O equilíbrio “Trabalho – Família” no Pilar dos Direitos Sociais

Pôr em prática o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão - Comissão Euro...

EUR-Lex - 52017PC0253 - EN - EUR-Lex

Comissão Europeia

Comissão Europeia > Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão



POLÍTICAS E ACTIVIDADES

NOTÍCIAS E MULTIMÉDIA

PUBLICAÇÕES E DOCUMENTOS

Pesquisar



Pôr em prática o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

O que é o pilar europeu dos direitos sociais?

Biblioteca de documentos

Material de comunicação

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais em pormenor

Equilíbrio entre vida profissional e vida privada

Acesso à proteção social

Condições de trabalho transparentes e previsíveis

Diretiva relativa ao tempo de trabalho

Pôr em prática o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Esta informação não está disponível na língua seleccionada. Por favor, escolha outra língua.

en

A nossa política linguística

O nosso sítio Web respeita as orientações gerais em matéria de política linguística definidas para o portal EUROPA. Tentamos publicar o maior número de informações possível nas 24 línguas da UE. Porém, dados os recursos de tradução limitados e a natureza efémera de determinadas rubricas (nomeadamente as notícias), algumas informações só estão disponíveis em inglês, francês e alemão.

A legislação e outros documentos oficiais estão disponíveis em todas as línguas da UE no sítio EUR-Lex da Comissão Europeia.



Partilhar

Notícias e eventos

24/01/2018

[Social Agenda 50 – The new social dimension](#)

[...mais notícias](#)

15 - 16/02/2018

[European Conference: Investing in people – the way forward](#)

[...mais eventos](#)

Vídeos

Documentos importantes

[UM NOVO COMEÇO PARA APOIAR A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E PRIVADA PARA PAIS E CUIDADORES](#)

[Working Time Directive: Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European](#)



A iniciativa da Comissão sobre conciliação da vida profissional e familiar – A Diretiva proposta: as licenças por paternidade e as licenças parentais, como questão essencial

Delivering on the European Pillar of Social Rights

What is the Pillar?

Document library

Communication Material

European Pillar of Social Rights in detail

Work-life balance

Access to social protection

Transparent and predictable working conditions

Working Time Directive

Speeches

Online consultation



Work-life balance

One of the deliverables of the [European Pillar for Social Rights](#) is the 'New Start' initiative to address the work-life balance challenges faced by working parents and carers. After the [withdrawal of the Maternity Leave Directive](#), the Commission has decided to take a **broader approach in order to address women's underrepresentation in the labour market.**



This new initiative takes into account the developments in society over the past decade in order to enable parents and other people with caring responsibilities to better balance their work and family lives and to **encourage a better sharing of caring responsibilities between women and men.**

It is based on the results of the public consultation and two-stage social partner consultations and the analysis of the accompanying impact assessment. The Communication: An initiative to support Work-Life Balance for Working Parents and Carers sets out a **comprehensive package of complementary legal and policy measures**, which will reinforce each other.

Legislative measures

The initiative aims at **modernising the existing EU legal framework** in the area of family-related leaves and flexible working arrangements. The proposal for a Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers includes:

News & Events

28/11/2017

President Juncker and Prime Minister Löfven present way forward after the Social Summit

[more news](#)

Events

Videos

Related Documents

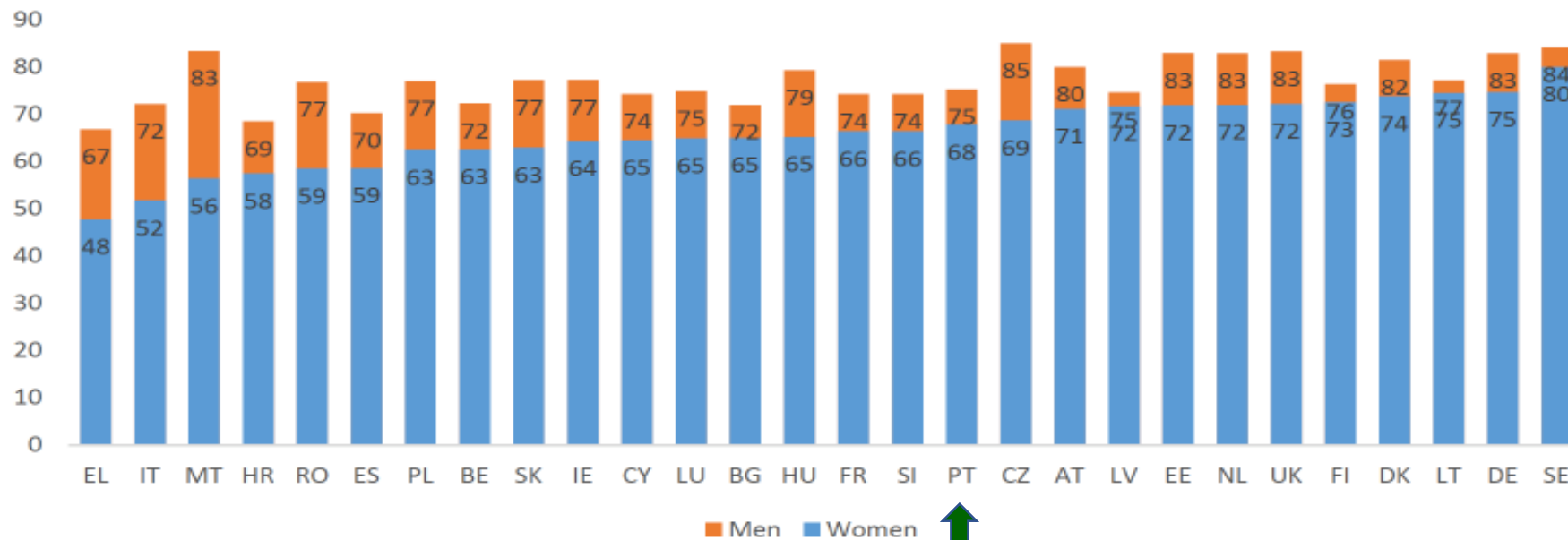
- [Work-Life Balance factsheet - EU](#)
- [Proposal for a Directive on Work-Life Balance for Parents and Carers](#)
- [Annex to the Work-Life Balance Proposal](#)
- [Commission's statement accompanying the Commission Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers](#)
- [Communication: An initiative to support Work-Life Balance for Working Parents and Carers](#)

2 – Situação de facto

Mercado trabalho – Assimetria na taxa de emprego

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia - 2017

Figure 3: Women's and men's employment rate, per Member States, people aged 20-64, 2016q3

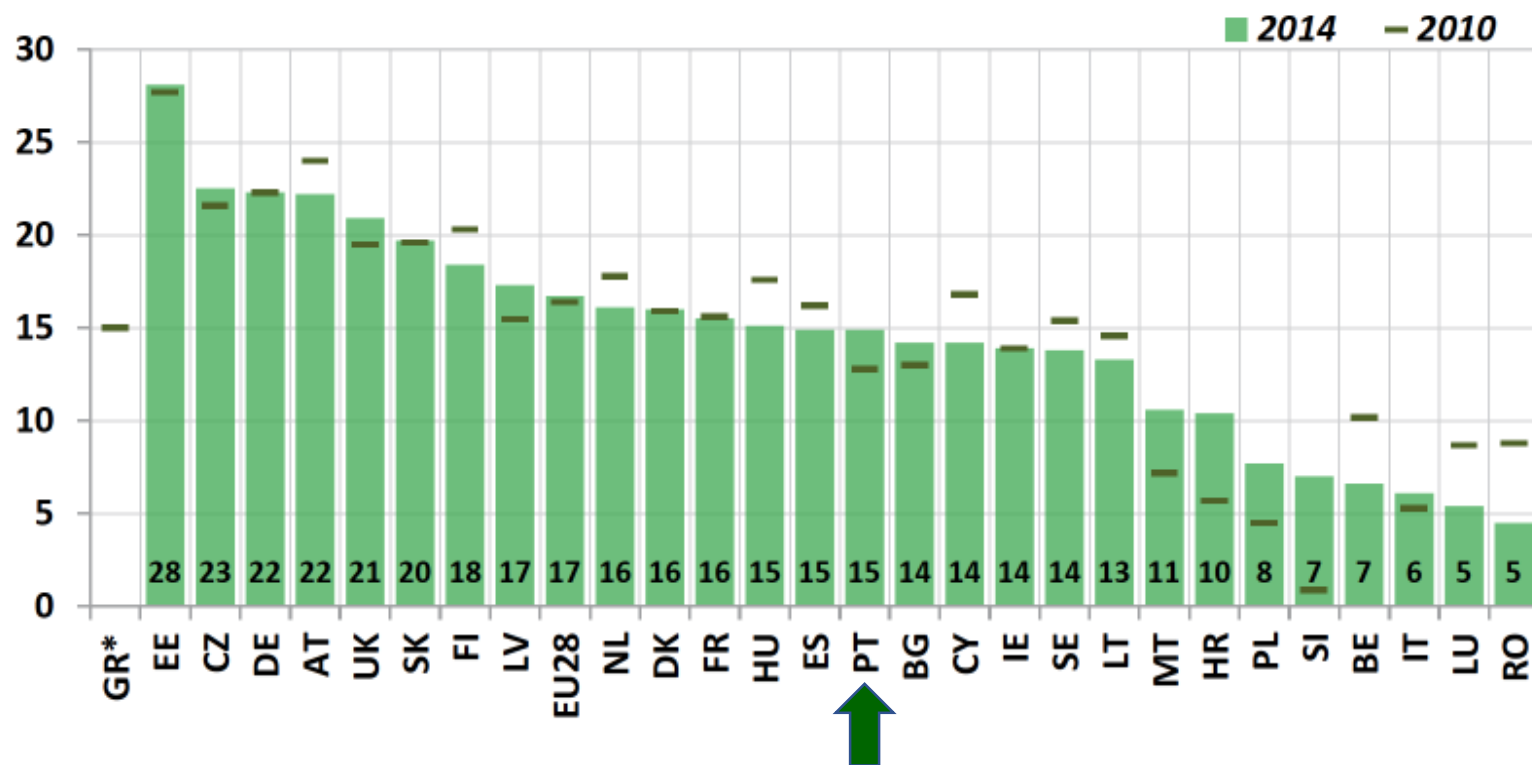


Source: Eurostat, Labour Force Survey

Mercado trabalho – Assimetria nas remunerações

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia – 2017

Figure 9: EU-28 trends in gender pay gap in unadjusted form, 2010-2014



Source: Eurostat, *Structure of Earnings Survey*. 2010 and 2014 figures are based on micro data.

⁽¹⁵⁾ This could be the result of larger numbers of lower-earning women moving into employment from unemployment or inactivity. Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., and A. Wolf, 'Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries', Report prepared for the European Commission, 2016.

Gender equality

Promoting equal economic independence for women and men, closing the gender pay gap, advancing gender balance in decision making, ending gender based violence and promoting gender equality beyond the EU.



Equal pay

The gender pay gap situation in the EU

Causes of unequal pay between men and women

EU action against pay discrimination

Combating pay discrimination

Tools and actions for more gender equality

Who we work with on gender equality

National gender equality bodies

High-level group on gender mainstreaming and Advisory committee on equal opportunities for women and men

European Institute for Gender Equality

Network of legal experts in gender

Gender balance in decision-making positions

Initiatives for ending the EU gender gap in decision-making positions, such as politics and business.

Causes of unequal pay between men and women

Some of the key factors that contribute to unequal pay between men and women, such as job segregation and stereotyping.

Factors that contribute to pay inequality

How work is valued

In some cases, women may earn less than men for doing jobs of equal value. The main cause is the way in which women's skills are valued compared to men's.

Segregation

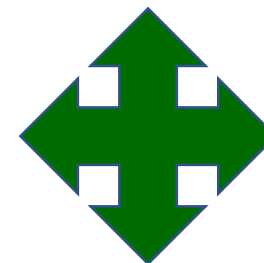
Segregation in the labour market also reinforces the gender pay gap. Women and men still tend to work in different jobs.

Stereotypes

Segregation is frequently linked to stereotypes. While around 60% of new university graduates are women, they are a minority in fields like mathematics, computing and engineering. Consequently, fewer women work in scientific and technical jobs, while women often work in lower valued and lower paid sectors of the economy.

Work-life balance

Far more women than men choose to take parental leave. This, together with a lack of childcare facilities, means that women are often forced to leave the labour market. Only 65.8% of women with young children in the EU are working, compared with 89.1% of men. Across Europe around 32% of women work part-time, compared with only around 8% of men.



Mercado trabalho – Assimetria no trabalho não pago

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia – 2017

Na **União Europeia**, os homens gastam em média 39h por semana em trabalho pago, enquanto as mulheres gastam 33h. (H + 3h)

No conjunto de trabalho pago e não pago, as mulheres gastam 22h por semana em trabalho não pago, enquanto os homens gastam menos de 10h. (+ de 12h)

Para além desta assimetria, **as mulheres desempenham tarefas mais rotineiras, com horários mais rígidos e que exigem trabalho mais intensivo em rápida alternância e mesmo em simultâneo, o que é especialmente o caso na prestação de cuidados a múltiplas pessoas.**

Custos da reprodução social: o tempo na divisão do trabalho pago e não pago entre homens e mulheres

ONU – Relatório do Secretário-Geral - março 2017

25. O trabalho não pago suporta a economia e muitas vezes preenche a falta de investimento público em serviços sociais e infraestruturas.

O trabalho não pago representa na economia uma transferência de recursos das mulheres para as outras pessoas.

*Reconhecer e valorizar o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico significa medi-lo através de inquéritos regulares e periódicos aos usos do tempo em todos os países. De facto, **o trabalho não pago de cuidado e o trabalho doméstico está avaliado entre 10 e 39% do Produto Interno Bruto (PIB).***

OIT

Relatório do Director-Geral Juan Somavia: “Mudar o paradigma no mundo do trabalho”

Conferência Internacional do Trabalho 2006

*“Importa ... estar ciente de que a chamada produtividade económica é,
na realidade, indirectamente subsidiada pela
produtividade social do trabalho não remunerado”.*

Comité de Aplicação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
- todos os Em da UE são Parte na CEDAW -
Recomendação Geral nº 21 (1994)

Mesmo quando existe igualdade na lei, todas as sociedades consagram papéis diversos a homens e a mulheres, sendo os destas considerados inferiores. Assim, estão a ser violados os princípios da justiça e da igualdade expressos particularmente (...) na Convenção (artigo 16º, mas também nos artigos 2º, 5º e 24º).

PORQUÊ?

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

Artigo 5.º

Os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sócio cultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

Conselho da Europa

Convenção para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica

Em 28-1-2018, ratificada por 17 Em da UE; assinada pela UE em junho de 2017

Artigo 12º – Obrigações gerais

1 - As Partes tomarão as medidas necessárias para **promover as mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista erradicar os preconceitos, os costumes, as tradições e qualquer outra prática baseados na ideia da inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.**

Conselho da Europa



COUNCIL OF EUROPE

Gender Equality

Home

News

At a glance ▾

Gender Equality Strategy

Themes ▾

Gender Equality Bodies ▾

Events

Co-operation Projects

You are here: [Democracy](#) > [Gender Equality](#) > [Themes](#)

Combating Gender Stereotypes and Sexism



Gender stereotyping presents a serious obstacle to the achievement of real gender equality and feeds into gender discrimination. Gender stereotypes are preconceived ideas whereby males and females are arbitrarily assigned characteristics and roles determined and limited by their sex.

Sex stereotyping can limit the development of the natural talents and abilities of boys and girls, women and men, their educational and professional experiences as well as life opportunities in general. Stereotypes about women both result from and are the cause of deeply engrained attitudes, values, norms and prejudices against women. They are used to justify and maintain the historical relations of power of men over women as well as sexist attitudes which are holding back the advancement of women.



GENDER EQUALITY

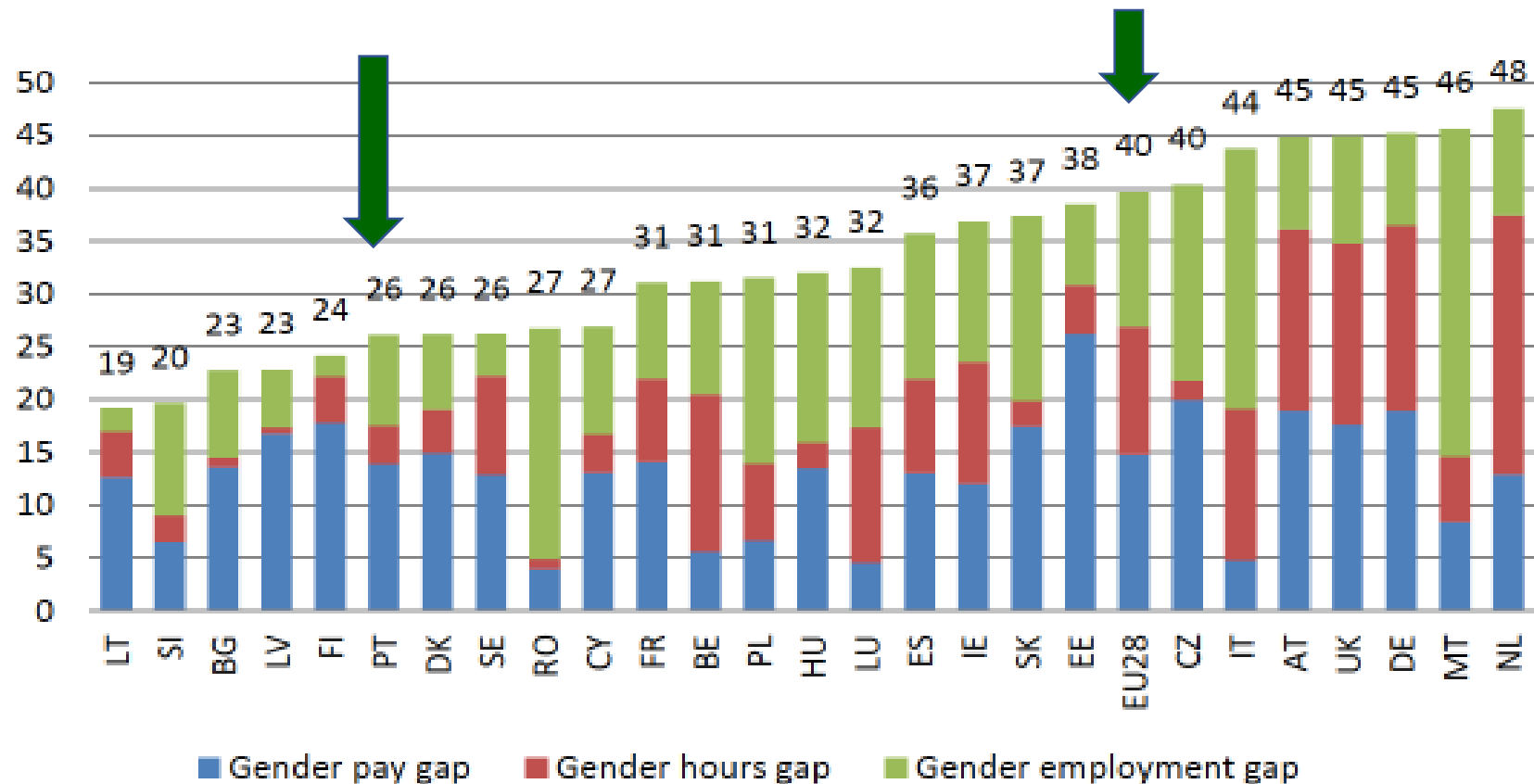


Events

Os custos da reprodução social: A situação atual – assimetria geral integrada

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia - 2017

Figure 10: Overall gender earnings gap, and contribution of the gap in pay, working hours and employment, 2014, EU-28



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey (EL and HR missing)

3 – Os objetivos chave da Diretiva proposta

Objetivos chave da Diretiva

Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho (meta 75% para mulheres e homens em 2020) com mais participação dos homens na vida familiar, principalmente através de licenças por paternidade novas e parentais melhoradas.

O que implica que as licenças:

- sejam **mais encorajadoras do que as atuais** previstas quer no direito da EU, quer no direito dos Estados membros, e
- desencadeiam uma **mudança de mentalidades** (ou melhor dito – Lígia Amâncio- **uma mudança de comportamentos**)

(Comunicação da Comissão sobre a Iniciativa Conciliação Vida Profissional e Familiar-26-4-2017, p. 8)

4 – A Diretiva proposta atinge os objetivos a que se propõe?

Constitui resposta adequada para encorajar mais homens a participar na vida familiar, a ponto de encorajar mais mulheres a participar no mercado de trabalho?

**Quanto a mim, não atinge
porque não constitui resposta adequada,**

4.1 – face à realidade dos Estados membros, porque não tem em conta as suas dimensões mais relevantes;



4.2 – face ao direito aplicável da EU, porque não envia um sinal suficientemente forte para contrariar papéis sociais de género, para “desencadear uma mudança de comportamentos” que impedem a igualdade entre homens e mulheres, quer nos rendimentos, quer na prestação de cuidados à família, e atribui um **estatuto jurídico de diferente natureza aos pais e às mães com desvalorização da paternidade;**

4.3 – face às Resoluções do Parlamento Europeu de 2016 sobre a matéria;

4.4 - face ao direito internacional sobre direitos da criança que vincula todos os Estados membros da União Europeia.

Alterações legislativas que a Comissão propõe sobre licenças por paternidade e parentais

O QUE SERÁ MELHORADO COM A PROPOSTA DA COMISSÃO?

	A ATUAL LEGISLAÇÃO DA UE	IMPACTO DA PROPOSTA
Licença de paternidade 	Ausência de normas mínimas para a licença de paternidade a nível da UE.	Todos os pais que trabalham poderão tirar pelo menos 10 dias úteis de licença de paternidade próximos do dia de nascimento da criança. A licença de paternidade será compensada pelo menos ao nível do subsídio de doença.
Licença parental 	<p>Pelo menos 4 meses por progenitor, dos quais um mês não é transferível entre progenitores.</p> <p>Os pais podem tirar licença até a criança ter 8 anos de idade.</p> <p>Ausência de normas mínimas no que diz respeito ao subsídio/pagamento.</p>	<p>Pelo menos 4 meses por progenitor, que não podem ser transferidos entre progenitores.</p> <p>Os pais podem gozar a licença de forma flexível (tempo inteiro, tempo parcial, em fragmentos).</p> <p>Os pais podem tirar licença até a criança ter 12 anos de idade.</p> <p>A licença parental será compensada pelo menos ao nível do subsídio de doença.</p>

Em Portugal, entre 55% e 75% da remuneração de referência

4. 1 – A realidade nos Estados membros da União Europeia sobre licenças por maternidade, paternidade e parentais

4. 1 – A realidade nos Em da U.E. sobre licenças por paternidade e parental

Fonte: ILO, 2014, *Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world*”

Licença por paternidade

- 7 Em não têm;
- **13 Em já atribuem 10 dias úteis ou mais**
- **16 Em remuneram a 100%, 2 a 90%, 2 a 80% e 1 a 70%**
- Nos Em que têm licença por paternidade, **o pai tem proteção equivalente à da mãe quanto às condições de trabalho – Diretiva de 2006**

Licença parental

- **Todos os Em têm licença parental, com duração mínima de 4 meses por cada mãe ou pai, 1 mês não transferível. Obrigatório face à Diretiva de 2010**
- **2 remuneram a 100%, 2 a 90%, 2 a 75-80%, 5 a 60-70%, 2 a 25-30%**
- **Só 3 Em não remuneram uma ou outra destas licenças – Chipre, Irlanda e Malta**

Segundo Resolução do PE de 2016, sobre a aplicação da Diretiva, em 2010 só 2,7% dos homens face ao nº total de pessoas beneficiárias, gozou licença parental e quase 10 depois “persiste o desequilíbrio entre mulheres e homens”

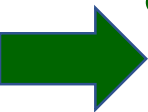
Tendências de uso de licenças parentais

Fonte: Eurofound - *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, 2015*

- **Áustria** – aumento de uso da licença parental de 2005 a 2013: **3% a 4%**
- **República Checa** – os homens representavam em 2013, 0,4% da utilização em licença equivalente, da **1,8%** do total das licenças parentais
- **Estónia** – aumento entre 2009 e 2010 de **6% a 6,6%**
- **Finlândia** – crescimento de **50%** entre 2002 e 2015, embora sendo **inferior a 9% do total de pessoas beneficiárias**
- **Itália** – crescimento de 9,7% em 2010 para **11%** em 2012
- **Holanda** - crescimento de 10% em 2010 para **24%** em 2013

Tendências de uso de licenças parentais

Fonte: Eurofound - *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, 2015*

- 
- **Portugal** – entre 2008 e 2013 crescimento da licença parental inicial (por paternidade) obrigatória de 61,2% para **72,4%**, facultativa de 51,2% para **63,5%** e partilhada 0,8% para **72,4%**
 - **Suécia** – entre 2000 e 2013, aumento para o dobro, correspondendo nesse ano a **24,8%**
 - **Eslovénia** – entre 2008 e 2011, crescimento de 5,6% para 6,8%

Tendências de uso de licenças por paternidade

Fonte: Eurofound - *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, 2015*

- **Estónia** – aumento entre 2006 e 2008 de **14%** para **50%**, por alteração legislativa
- **Lituânia** – crescimento de 7,5% em 2009 para **18%** em 2014
- **Eslovénia** – entre 2006 e 2011, crescimento de cerca de 75% (do total de pais) para **78%**
- **Espanha** – crescimento de 63,8% % em 2008 para **76,7%** (face ao total de licenças das mães) em 2011

Estados membros cuja população pode beneficiar com a Diretiva proposta

Fontes: OIT e EUROFOUND

- **Chipre, Irlanda e Malta**, porque passam a ter pelo menos 10 dias úteis de licença paga para os homens quando têm uma criança,
- **Grécia e Países Baixos**, beneficiam de 8 dias remunerados com doença, porque só têm 2 dias de licenças por paternidade – ainda que paga a 100% - e a licença parental não é paga

mas nada garante que a situação se altere, porque, apesar de serem de gozo exclusivo do pai, nenhuma das licenças propostas é de gozo obrigatório, e a remuneração do subsídio por doença a que estão associadas pode ser inferior à do subsídio por maternidade efetivamente previsto pelo direito interno do Estado de que se trate

4. 1 – A realidade nos Em da EU sobre licenças por maternidade e parental

Fonte: ILO, 2014, *Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world*”

Licença por maternidade e parental gozada pelas mães

- **10 Em oferecem mais do que 20 semanas** (a Diretiva atual oferece 14, na linha da Carta Social Europeia e da Convenção da OIT)
- **6 oferecem 18; 2 oferecem 17; 6 oferecem 16; 2 oferecem 15; 2 oferecem 14**
- **15 Em remuneram a 100%;**
- **2 a 90%; 5 a 80-85%; 4 a 70-75%; 1 a 65%**

Segundo **Resolução do PE de maio de 2016**, foram **98,2% as mulheres (2010)** face ao nº total de pessoas beneficiárias, **gozaram licença parental**, o que **permite prever que as mulheres seriam encorajadas pela nova Diretiva a prolongar as respetivas licenças por maternidade pelo máximo período possível de licença parental remunerada.**

Assim,

Ainda que com esta Diretiva os homens trabalhadores quando são pais passem a ter legalmente assegurado em todos os Estados membros da U.E. um nº mínimo de 10 dias remunerados como subsídio por doença (licença por paternidade), e até 4 meses remunerados como subsídio por doença (licença parental),

tendo em conta que:

1 - a Diretiva proposta não afronta os estereótipos de género

- porque mantem as licenças por maternidade em Diretiva separada, logo como uma situação “específica” das mulheres, e
- porque não torna a licença por paternidade obrigatória

Assim,

Ainda que com esta Diretiva **os homens trabalhadores quando são pais passem a ter legalmente assegurado em todos os Estados membros da U.E. um nº mínimo de 10 dias remunerados como subsídio por doença** (licença por paternidade), e **até 4 meses remunerados como subsídio por doença** (licença parental),

tendo em conta que:

2 - a legislação sobre duração e remuneração das licenças, na maioria dos Em, embora eventualmente com maior potencial de encorajamento à utilização do que a Diretiva proposta, **não foi suficiente para que a utilização das licenças pelos homens seja significativa**, salvo numa minoria de Estados entre os quais Portugal,

Assim,

Ainda que com esta Diretiva **os homens trabalhadores quando são pais passem a ter legalmente assegurado em todos os Estados membros da U.E. um nº mínimo de 10 dias remunerados como subsídio por doença (licença por paternidade), e até 4 meses remunerados como subsídio por doença (licença parental),**

tendo em conta:

3 – a forte probabilidade de que a Diretiva proposta reduzisse a participação das mulheres no mercado de trabalho, por gozo maioritário das licenças relativas a cuidado quer de crianças quer de dependentes, uma vez que a licença parental seria obrigatoriamente paga;

Assim,

Ainda que com esta Diretiva os **homens trabalhadores quando são pais passem a ter legalmente assegurado em todos os Estados membros da U.E. um nº mínimo de 10 dias remunerados como subsídio por doença (licença por paternidade), e até 4 meses remunerados como subsídio por doença (licença parental),**

tendo em conta:

4 – a forte probabilidade de que com a Diretiva proposta a situação sobre a matéria se torne muito pior por reforço dos estereótipos sobre papéis sociais de género quer no que respeita aos homens, quer, sobretudo, no que respeita às mulheres, que veriam reforçado o “seu” papel de cuidadoras e veriam agravada a assimetria de rendimentos em relação aos homens,

Pode concluir-se que

É fortemente previsível que a Diretiva proposta tenha um efeito contrário à igualdade entre homens e mulheres, violando o direito primário da União Europeia.

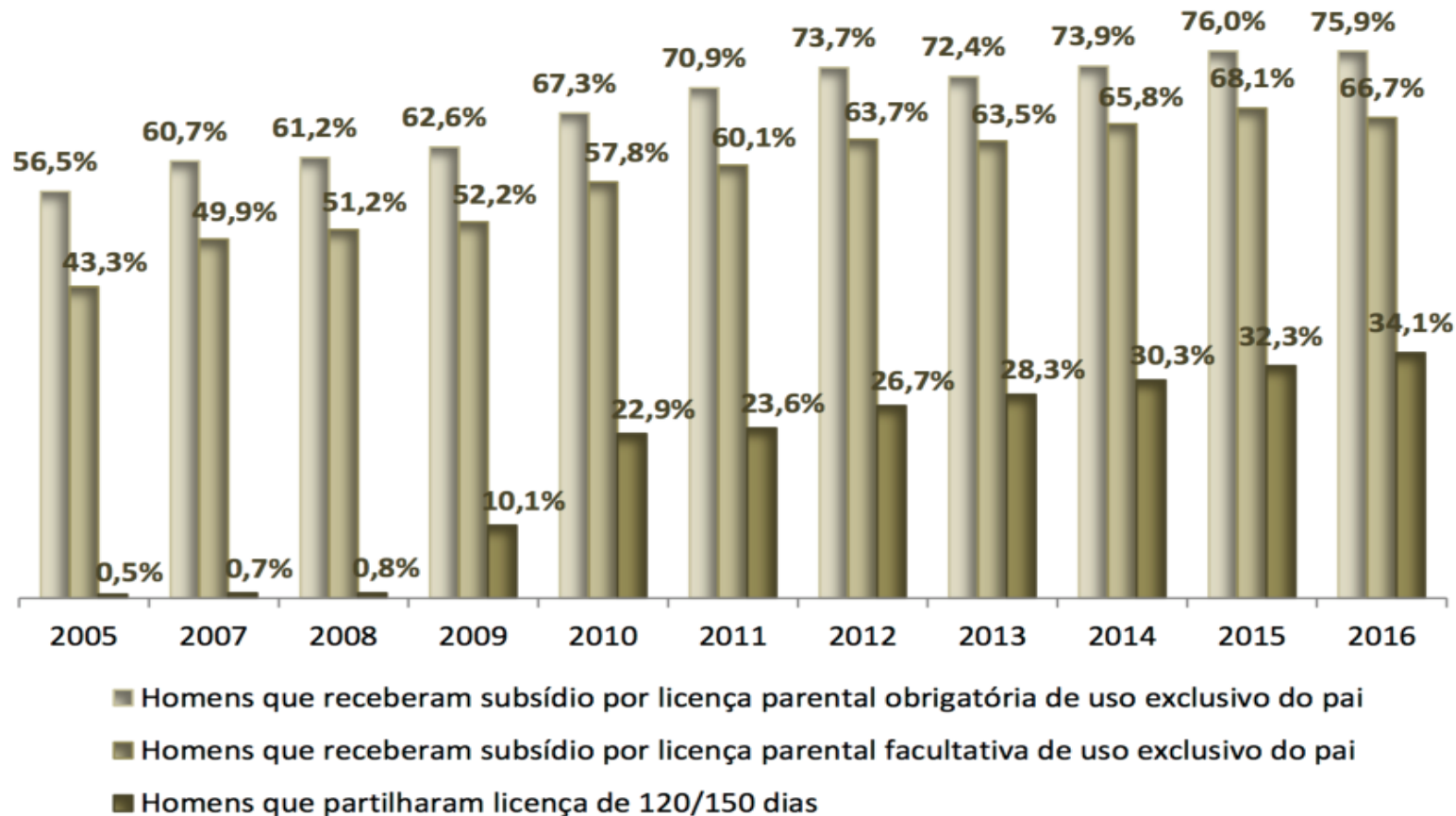
E também não será compatível com a ordem jurídica portuguesa, desde logo com a Constituição.

Para além de, em Portugal, fazer **reverter**, a prazo, o caminho difícil mas até agora de progresso que se vem seguindo desde a **revisão constitucional de 1982**, quando a paternidade foi acrescentada à maternidade como “**valor social eminente**”.

Portugal no caminho para a igualdade entre homens e mulheres: % das licenças gozadas pelos pais, face às gozadas pelas mães

Fonte: CITE – *Relatório sobre o progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens, no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2016*

Gráfico 28. Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2016 – (% no total das licenças das mulheres)

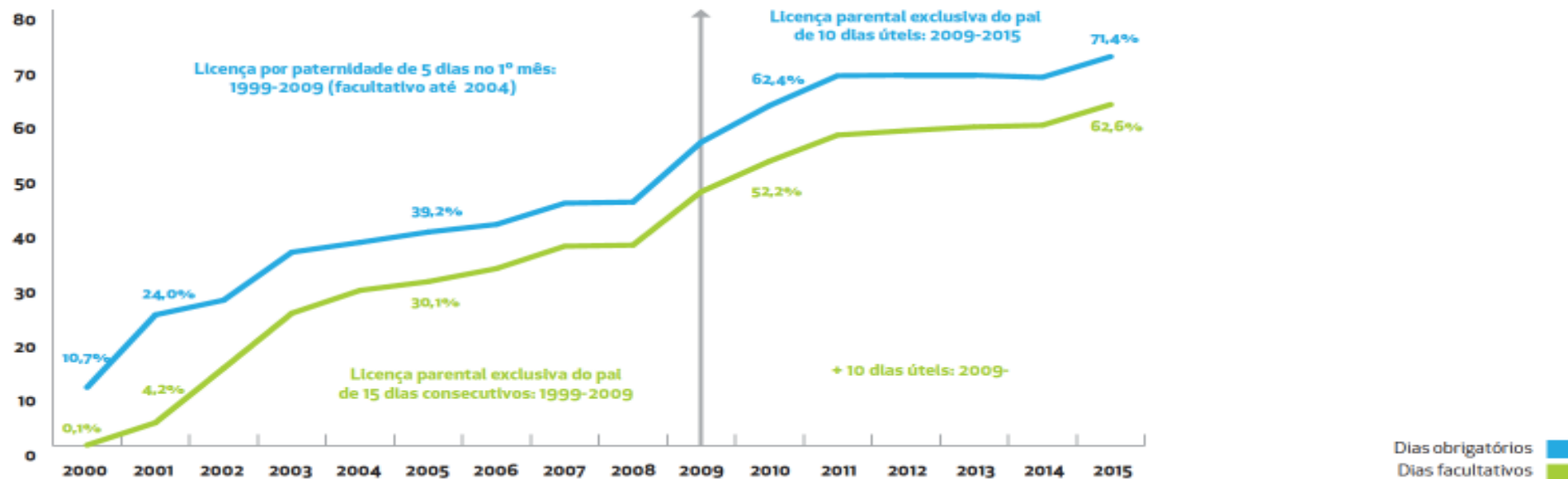


Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP e do Instituto da Segurança Social, IP

Portugal no caminho para a igualdade entre homens e mulheres: Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) - 2000-2015

Wall, Karin, Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Rodrigues, Leonor, Correia, Rita Correia, Sónia Vladimira, Rosa, Rodrigo,
Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, Lisboa, ICS-CITE, 2016

Figura 1.25 – Utilização da licença parental exclusiva do pai (dias obrigatórios e facultativos) face ao número de nascimentos (%) – Portugal, 2000-2015

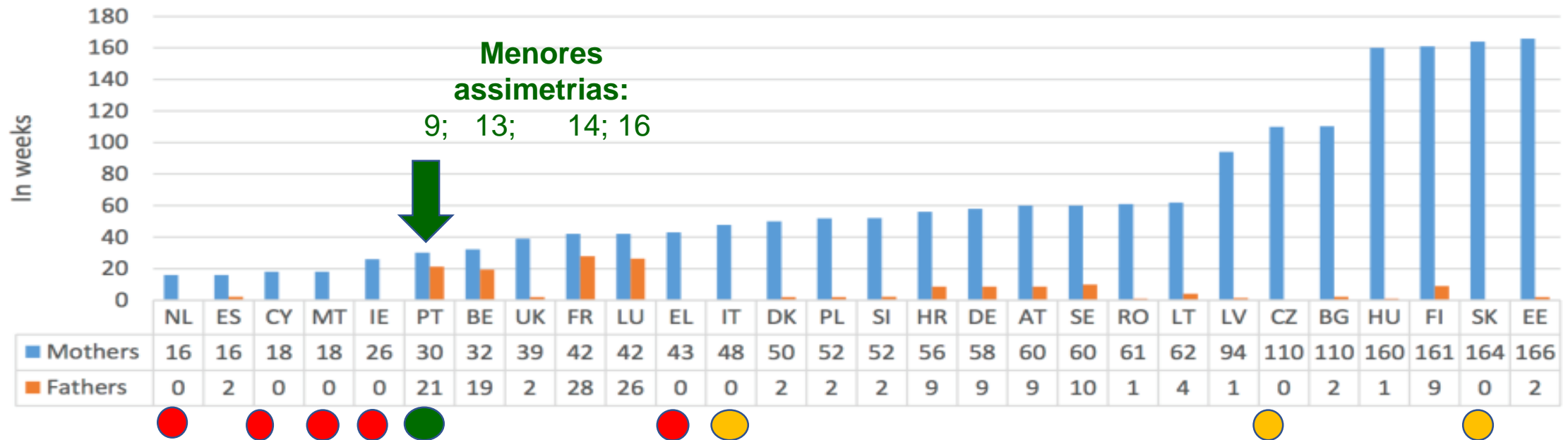


Fonte: OFAP, 2016

Portugal regista a menor assimetria da E.U. na duração das licenças previstas para mães e reservadas para pais por nascimento de filho/a

Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia - 2017

Figure 7: Length of total paid leave available to mothers and length of total paid leave reserved for fathers (in weeks), 2016



Source: OECD, *Family database*, 2016. *Note:* 'Total paid leave available to mothers' refers to all weeks of paid maternity leave and all weeks of employment-protected paid parental and home care leave that can be used by the mother. This includes any weeks that are an individual entitlement or that are reserved for the mother, and those that are a sharable or family entitlement. Any weeks of parental leave that are reserved for the exclusive use of the father are excluded. 'Total paid leave reserved for fathers' refers to all weeks of paid paternity leave, any weeks of paid parental or home care leave that can be used only by the father (or 'other' parent) and cannot be transferred to the mother, plus any weeks of sharable paid leave that must be taken by the father (or 'other' parent) in order for the family to qualify for 'bonus' weeks of paid parental leave. Weeks are included only if they are fully non-transferable. Any entitlements that are initially given to the father but can be transferred to the mother are excluded. 39

4.2 – A lei aplicável no domínio da igualdade entre homens e mulheres no Direito da União Europeia

4.2.1 – Lei geral

4.2.2 – Lei laboral

4.2.1 – A lei geral

Igualdade de género no Direito da União Europeia

Tratado da União Europeia

Artigo 3º

3. ... A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Artigo 8º

Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Igualdade de género no Direito da União Europeia

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia:

Artigo 23º

Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

4.2.2 – A lei laboral

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (Base jurídica da Diretiva proposta)

Artigo 153º

1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:
 - i) **Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;**
2. Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem:
 - b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n.º 1, por meio de **diretivas**, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas diretivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Artigo 157º

4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre **homens e mulheres na vida profissional**, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros **mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.**

**Diretiva 2006/54/CE 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 (reformulação)**

Artigo 16º - Licença de paternidade e por adoção

A presente diretiva não prejudica o direito de os Estados-Membros reconhecerem direitos de licença de paternidade e/ou por adoção distintos. Os Estados-Membros que reconheçam esses direitos tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores do sexo masculino e feminino contra o despedimento durante o exercício desse direito e para garantir que, no fim dessa licença, tenham o direito 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.

4.3 – As Resoluções do Parlamento Europeu de 2016 sobre a matéria

Resolução do PE sobre a aplicação da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental – 12 maio 2016

1 - Observa que, de acordo com o Eurostat, o número de pessoas que beneficiou da licença parental em 2010 foi de 3 518 600, dos quais apenas 94 800 (2,7 %) eram homens.

9 - Regista que, mais de uma década após transposição da diretiva pelos Estados-Membros, persiste o desequilíbrio entre homens e mulheres no respeitante ao gozo da licença parental;

24 - Considera que promover a individualização do direito à licença e ações positivas destinadas à promoção do papel do pai é um contributo fundamental para a consecução da conciliação da vida profissional e familiar num contexto de equilíbrio nas relações de género;

Resolução do PE sobre sobre a aplicação da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental - 12 maio 2016

32. Considera que uma abordagem integrada da igualdade entre homens e mulheres – incluindo políticas orientadas para a superação dos papéis estereotipados de género – e a conciliação da vida profissional e familiar nas futuras iniciativas da UE trariam coerência e transparência ao processo e ajudariam a garantir a promoção de um equilíbrio entre a vida profissional e familiar para homens e mulheres;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

S. Considerando que os estereótipos amplamente veiculados pela sociedade atribuem à mulher um papel subalterno; considerando que estes estereótipos começam a desenvolver-se durante a infância, refletem-se nas opções educativas e de formação e mantêm-se no mercado de trabalho; considerando que as mulheres ainda estão limitadas com demasiada frequência a empregos «tipicamente femininos» e, amiúde, mal remunerados;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

S. considerando que esta segmentação do mercado de trabalho reproduz estereótipos que fazem recair sobre as mulheres uma responsabilidade descomedida pela prestação de cuidados, obrigando-as a consagrar duas a dez vezes mais tempo a cuidados sem remuneração relativamente aos homens;

considerando que as discriminações e os estereótipos associados ao género têm consequências negativas nas perspetivas e na independência das mulheres a nível pessoal, social e económico e levam a que estejam mais concentradas em empregos a tempo parcial, interrompam mais frequentemente a carreira e corram um risco mais elevado de pobreza e exclusão social, em especial no caso das mães solteiras, o que afeta, por conseguinte, a autonomia das mulheres;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

T. Considerando que, não obstante as políticas e a legislação em vigor a nível nacional e da União, as licenças por motivos familiares ainda são, com frequência, um motivo de discriminação e de estigmatização para mulheres e homens, sendo as mulheres particularmente visadas enquanto principais prestadoras de cuidados que utilizam licenças por motivos familiares;

U. Considerando que as diferenças na utilização de licenças parentais por homens e mulheres revelam uma discriminação com base no género;

considerando que, nos Estados-Membros, a taxa de participação dos homens na licença parental permanece reduzida, com apenas 10 % que utiliza pelo menos um dia de licença, e que 97 % das mulheres utiliza a licença parental à disposição de ambos os pais;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

considerando que os dados existentes confirmam que as licenças parentais sem vencimento ou mal remuneradas resultam em taxas de participação baixas;
considerando que as licenças parentais totalmente ou parcialmente não transferíveis e devidamente remuneradas são utilizadas de forma mais equilibrada por ambos os pais e contribuem para reduzir a discriminação das mulheres no mercado de trabalho;
considerando que somente alguns Estados-Membros encorajam os homens a utilizar ao máximo a licença parental ou de paternidade, o que priva os homens da possibilidade de participar em termos iguais na prestação de cuidados aos filhos e no usufruto do tempo com os filhos;

V. Considerando que é crucial adotar medidas que favoreçam o acesso dos homens à licença, em particular visto que os pais que utilizam uma licença por razões familiares desenvolvem uma melhor relação com os filhos e têm maior probabilidade de participar ativamente nas futuras tarefas relacionadas com os cuidados aos filhos;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

33 - Solicita à Comissão que, a fim de garantir um melhor equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional às pessoas com filhos ou pessoas dependentes a cargo, apresente iniciativas bem fundamentadas e coerentes sobre

(1) uma diretiva relativa à licença de paternidade, com um período mínimo obrigatório de duas semanas inteiramente remuneradas;

....

embora reconhecendo que certos Estados-Membros já tomaram medidas pró-ativas em matéria de licença de paternidade e licença dos prestadores de cuidados;

Resolução do PE sobre a criação de condições no mercado de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, 13-9-2016 -A8-0253/2016

45. Assinala que a conciliação entre vida pessoal e vida profissional deve assentar nos direitos dos trabalhadores e na segurança no mercado de trabalho, bem como no direito ao repouso, sem restrições que resultem de maiores exigências de mobilidade e flexibilidade; salienta que, se não se aplicar previamente uma abordagem clara de integração da perspetiva de género, um aumento da flexibilidade pode resultar no reforço da discriminação de que as mulheres são atualmente alvo no mercado de trabalho, sob a forma de salários mais baixos, de contratos de trabalho atípicos e de uma responsabilidade desproporcionada por tarefas domésticas não remuneradas;

5 – A conexão entre a Diretiva proposta e o direito internacional sobre direitos da criança que vincula todos os Estados membros da União Europeia

Convenção dos Direitos da Criança

Artigo 6º

2 - Os Estados Partes asseguram na máxima medida possível a sobrevivência e o desenvolvimento da criança.

Artigo 18º

1 - Os Estados Partes diligenciam de forma a assegurar o reconhecimento do princípio segundo o qual **ambos os pais têm uma responsabilidade comum na educação e no desenvolvimento da criança.**

Artigo 27º

2 - Cabe primacialmente aos pais e às pessoas que têm a criança a seu cargo a **responsabilidade de assegurar**, dentro das suas possibilidades e disponibilidades económicas, as **condições de vida necessárias ao desenvolvimento da criança.**

Convenção dos Direitos da Criança

Comité de Aplicação - Observação Geral nº 5

12 - Sobre o artigo 6º: “desenvolvimento da criança” –
O Comité espera que os Estados interpretem
“desenvolvimento” no sentido mais vasto como um conceito holístico, abrangendo o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral, psicológico e social da criança. Devem ser tomadas medidas para que se atinja o desenvolvimento ótimo de todas as crianças.

Convenção dos Direitos da Criança

Comité de Aplicação - Observação Geral nº 7

5. Implementar os direitos da criança na primeira infância

Para o exercício dos seus direitos, as crianças pequenas têm particulares exigências de nutrição física, cuidado emocional e acompanhamento sensível ...

6. Características da primeira infância

A primeira infância é um período crítico para a realização dos direitos das crianças. Durante este período:

b) As crianças pequenas desenvolvem fortes ligações emocionais com os seus pais ou outras pessoas cuidadoras, de quem procuram e recebem nutrição, cuidados, acompanhamento e proteção, de modo a respeitar a sua individualidade e capacidade de crescimento;

Convenção dos Direitos da Criança

Comité de Aplicação - Observação Geral nº 7

15. Um papel crucial para os pais e outras pessoas cuidadoras primárias. Em circunstâncias normais, os pais de uma criança pequena desempenham um papel crucial na concretização dos seus direitos

16. Bebés recém nascidos/as são capazes de reconhecer os seus pais ... muito cedo após o nascimento, e **envolvem-se ativamente na comunicação não verbal.**

Em circunstâncias normais, **as crianças pequenas desenvolvem fortes laços com os seus pais ...** Estas relações oferecem às crianças **segurança física e emocional**, bem como **cuidado e atenção consistentes.** Através destas relações as **crianças constroem uma identidade pessoal e adquirem competências culturalmente valorizadas, conhecimento e comportamentos.**

19. Tendências sociais e papel da família. A Convenção enfatiza que “ambos os pais têm responsabilidades comuns na educação e desenvolvimento da criança”, com **pais e mães reconhecidos como cuidadores iguais** (artigo 18º nº 1).

6 – Conclusões

6 – Conclusões

Importaria que do processo de negociação da Diretiva resultasse:

- a) **evidência clara da promoção da igualdade entre mulheres e homens, enquanto obrigação jurídica fundamental da União Europeia, por instrumento de paridade substantiva que**
 - i. **recuse o estereótipo que associa predominantemente as mulheres à reprodução e ao cuidado, com os conhecidos efeitos, quer na sua independência económica e na economia em geral;**
 - ii. **reconheça, de facto, que os homens têm direito à vinculação precoce com as suas crianças e a participar no seu desenvolvimento desde os primeiros tempos de vida; e**
 - iii. **reconheça, de facto, que as crianças têm direito a que ambos os pais exerçam a sua responsabilidade comum na sua educação e no seu desenvolvimento desde a primeira infância.**

6 – Conclusões

Importaria que do processo de negociação da Diretiva resultasse:

- b) evidência de que o conhecimento produzido sobre a **realidade e os seus fundamentos** no domínio das licenças por maternidade e por paternidade, **razões pelas quais**
 - **as mães exercem os seus direitos ao gozo das licenças, correspondendo ao estereótipo de que o “dever social de cuidado” é principalmente seu, e**
 - **os pais se consideram “dispensados” desse dever.**

O que implica que a nova legislação da União Europeia :

- Assuma a mesma base jurídica, ainda que não em exclusivo, para as licenças por maternidade e por paternidade;
- integre as licenças por paternidade no mesmo instrumento jurídico das de maternidade;
- atribua o mesmo custo financeiro às licenças por maternidade e por paternidade, para que “as licenças das mulheres não sejam mais caras que as dos homens” e assim não se contratem mulheres;

O que implica que a nova legislação da União Europeia

- **Reconheça às licenças por paternidade:**
 - a mesma natureza jurídica e o mesmo estatuto real e simbólico da licença por maternidade incluindo a não transferibilidade;
 - igual remuneração e com a mesma fonte de financiamento da licença por maternidade, à data de apresentação da proposta de diretiva e com revalorizações, quando ocorreram, nos mesmos montantes da licença por maternidade e em simultâneo com estas;
 - um período de exercício obrigatório com igual duração do da licença por maternidade, ou seja 2, semanas.

O que implica que a nova legislação da União Europeia

Reconheça as licenças por paternidade, as licenças parentais e as licenças para cuidados a outras pessoas dependentes também como instrumentos complementares para promover a igual partilha entre mulheres e homens do tempo de afastamento de umas e outros da vida profissional, incluindo do posto de trabalho, por ocasião do nascimento ou adoção das crianças, ou da prestação de cuidados à família, designadamente através do mecanismo de ações positivas, em favor das responsabilidades dos homens enquanto cuidadores, e, conseqüentemente, em favor das responsabilidades das mulheres, enquanto profissionais.

Muito Obrigada