

Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/EU do Conselho¹
Proposta da Comissão

Evitar a persistência da desigualdade de género no estatuto jurídico dos homens quando são pais e cuidadores para colmatar, na União Europeia, as assimetrias que prejudicam as mulheres na vida profissional e os homens na vida familiar

Contributo de Maria do Céu da Cunha Rêgo² - Portugal – Outubro de 2017

1 – Está identificado por diversos estudos e relatórios³ e consolidado em instrumentos e compromissos políticos a nível internacional⁴ e da União Europeia⁵ o nexo de causalidade necessária entre a desigualdade persistente entre homens e mulheres, designadamente no mercado de trabalho e no domínio laboral, e o estereótipo, igualmente persistente, que associa mulheres predominantemente à maternidade e ao trabalho de cuidado não remunerado de apoio à família e homens predominantemente ao trabalho pago e ao exercício de cargos de poder e de autoridade na esfera pública. Assim, se se pretende alcançar a igualdade entre mulheres e homens a que, designadamente, o direito da União Europeia vincula as suas instituições e os seus Estados membros, há que combater este estereótipo com políticas públicas que, coerentemente, induzam uma mudança estrutural, tornando claro para a generalidade das pessoas que tanto homens como mulheres são igualmente livres enquanto indivíduos, para dedicar o seu tempo, energia, criatividade e gosto tanto ao trabalho pago que garante a independência económica e ao exercício de funções de poder e de autoridade na esfera pública, como ao desempenho das suas responsabilidades de cuidado e de trabalho não pago inerente à vida familiar, em particular quando são pais ou mães.

2 – Em Portugal, obedecendo a esta lógica e à norma constitucional interna que incumbe o Estado de promover, como tarefa fundamental, a igualdade entre homens e mulheres⁶, a lei consagra - por um lado e a fim de encorajar a participação das mulheres nas responsabilidades da vida pública - limiares de paridade obrigatórios no processo de tomada de decisão política⁷ e, recentemente, no processo de tomada de decisão económica⁸, e - por outro lado e a fim de encorajar a participação dos homens nas responsabilidades da vida familiar – a lei reconhece aos homens aquando do nascimento de filho ou filha um estatuto jurídico, que inclui⁹:

- a) um direito individual exclusivo e não comunicável a licença paga a 100%, 83% ou 80%, - conforme o período de duração total da licença¹⁰ - durante 25 dias úteis, dos quais 15 de gozo obrigatório;
- b) um direito a dispensa de 2 horas diárias para aleitação de filho ou filha no 1º ano de vida da criança, sem redução na remuneração; e
- c) um direito a três dispensas do trabalho para acompanhamento da trabalhadora a consultas pré-natais.

Os efeitos positivos desta legislação podem ser apreciados, designadamente, no estudo de 2016, *Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*¹¹, de que se indicam algumas conclusões do Capítulo “Homens, família e conciliação”¹²:

- *Os homens, independentemente da sua idade, participam mais no trabalho doméstico;*
- *A divisão conjugal do trabalho evolui no sentido de um maior equilíbrio;*
- *É crescente a perceção, entre homens e mulheres, da justiça na divisão do trabalho doméstico;*
- *Assiste-se à disseminação de uma masculinidade cuidadora*¹³;
- *Verifica-se uma consonância entre as atitudes da população e os princípios de igualdade que as políticas de licença promovem; e*
- *Observam-se claros sintomas de uma transformação dos papéis de género na família.*

No entanto:

- *Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica;*
- *As atitudes mais conservadoras no que respeita à divisão das tarefas domésticas e dos cuidados são mais protagonizadas pelos homens; e*
- *Persiste a atitude resistente dos/as empregadores/as a uma masculinidade cuidadora.*

Acresce, que na definição de políticas neste domínio, é muito importante ter também em conta os resultados de um outro estudo de 2016, *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*¹⁴, onde se sublinha que

*... a crescente tendência para afirmações favoráveis à divisão equitativa do trabalho não pago, sendo expressiva no tocante às tarefas domésticas, é mais ténue ou ambígua no tocante ao trabalho de cuidado; subsistem assimetrias claras entre os ideais de maternidade-feminilidade e paternidade-masculinidade. Por outro lado, acreditando-se que a distribuição de responsabilidades deveria ser mais equitativa do que atualmente é, surge um conjunto variado de justificações para legitimar que não seja assim no ‘caso específico da minha família’. Nas suas diversas configurações, a distinção das representações associadas ao que significa ‘ser mulher’ e ‘ser homem’ continua a sustentar práticas que contribuem para a reprodução de desigualdades à escala familiar. (...) As representações, tal como as práticas quotidianas, não são mais individuais do que políticas (...).*¹⁵

3 – Com efeito, é sabido que o peso do estereótipo se encontra de tal modo entranhado na organização social e na cultura que não se podem esperar efeitos significativos a curto prazo desta mudança de paradigma cultural e social, que em Portugal se iniciou em 1999, com o reconhecimento de direitos individuais e intransmissíveis aos homens quando são pais. Mas daí precisamente a relevância de inverter quanto antes a situação, agindo politicamente sobre o simbólico e sobre as representações individuais e coletivas, para que não mais o ‘ser mulher’ implique, por causa do estereótipo interiorizado e generalizado, uma consentida *menor valorização do seu tempo profissional no mercado de trabalho, (bem como) maior precariedade e instabilidade*

laboral.¹⁶ Ou seja, “*Changing policies, changing minds*”, é o encorajamento feliz que a OCDE nos envia no Relatório de 2017 sobre a aplicação das suas Recomendações em matéria de Igualdade de Género.¹⁷

Afinal, tendo em conta e retirando consequências normativas - após de 17 anos de quase silêncio institucional sobre a sua aprovação - da Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar¹⁸, que reconheceu designadamente que:

“Preâmbulo

(2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

(3) O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho implica igual partilha entre pais e mães trabalhadoras no que toca nomeadamente à necessidade de ausência do local de trabalho para prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes.

(4) A participação equilibrada das mulheres e dos homens tanto na atividade profissional como na vida familiar, que é do interesse tanto dos homens como das mulheres, constitui um aspeto essencial do desenvolvimento da sociedade, sendo a maternidade, a paternidade e os direitos das crianças valores sociais eminentes que deverão ser protegidos pela sociedade, pelos Estados-Membros e pela Comunidade Europeia. (...)

(Pelo que o Conselho da União Europeia e os Ministros do Emprego e da Política Social reunidos no Conselho)

Declaram que:

a) O objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, em paralelo com o objetivo da participação equilibrada dos homens e das mulheres no processo de decisão, constituem dois pressupostos particularmente relevantes para a igualdade entre mulheres e homens;

b) É necessária uma abordagem global e integrada do tema da articulação da vida profissional e da vida familiar, enquanto direito dos homens e das mulheres, fator de realização pessoal na vida pública, social, familiar e privada, valor social eminente e responsabilidade da sociedade, dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia;”

4 – Daí que, em minha opinião, a proposta da Comissão para uma “Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho” - ainda que reconheça o direito a uma licença por paternidade¹⁹ – que, aliás, considero a medida decisiva para a mudança de paradigma cultural e social que atrás

menciono -, ainda que alargue para 4 meses o período de licença parental que não pode ser transferido de um progenitor para o outro²⁰, ainda que procure assegurar a proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras contra a discriminação²¹ e contra o despedimento, designadamente através da repartição do ónus da prova²², ainda que promova um regime de sanções e de proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis²³, apresente, em minha opinião, problemas de coerência concetual, jurídica e factual que não só impedem a melhoria da situação atual em matéria de estereótipos de género na União Europeia, como podem vir a piorar essa situação, o que, em qualquer caso, tem como resultado a não aplicação adequada do direito vinculativo e não vinculativo da União Europeia em matéria de não discriminação em função do sexo e de igualdade entre homens e mulheres²⁴.

5 - Com efeito, embora o Preâmbulo da proposta de Diretiva

- i) invoque Direito Primário da UE no domínio da igualdade entre homens e mulheres – considerandos 2 e 3;
- ii) refira que 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 – considerando 5;
- iii) valide quanto referido do presente contributo, designadamente, nos seus pontos 1 (considerando 7), e 2-2ª parte (considerando 8-2ª parte),

o mero facto de o projeto de diretiva que se propõe substituir a Diretiva 2010/18/UE sobre licença parental, incluir o direito a uma licença por paternidade por ocasião do nascimento de filho ou filha como uma das dimensões do quadro legal da licença parental, quando a licença por maternidade é objeto de uma diretiva autónoma – a Diretiva 92/85/CEE - atribui um estatuto jurídico de diferente natureza aos homens quando são pais e às mulheres quando são mães, que se traduz na valorização social e jurídica e na desvalorização laboral da maternidade, face à desvalorização social e jurídica e na valorização laboral da paternidade, o que, conseqüentemente, não conduz ao desmantelamento mas ao reforço do estereótipo que tem mantido as mulheres discriminadas, de facto, quanto aos direitos da esfera pública e os homens discriminados, de facto, quanto aos direitos da esfera privada. Pelo que, a ser aprovada esta visão estruturalmente conservadora, ainda que, aparentemente, possa ser entendida como moderna, *“o quadro legislativo da UE no domínio da igualdade entre homens e mulheres no que se refere às oportunidades no mercado de trabalho, ao tratamento no trabalho e às condições laborais”* continuará a não ser *“suficiente para apoiar os progenitores e os trabalhadores com responsabilidades familiares”* porque *“a sua conceção”* continua a não *“incentiva(r) o usufruto equitativo desses direitos por homens e mulheres”*.²⁵

Alegar-se-á que a Diretiva 92/85/CEE visa o reconhecimento de direitos das mulheres próprios do ciclo biológico da maternidade, através de medidas autorizadas só para as mulheres quer pelo nº 4 do artigo 4º da CEDAW²⁶, quer pelo artigo 33º nº 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia²⁷.

Mas à luz do conhecimento atual que, como referido no ponto 1, evidencia o nexo de causalidade necessária entre os estereótipos sobre papéis sociais de género e a persistência na organização social da discriminação contra as mulheres na esfera pública e contra os homens na esfera privada, o que cabe à União Europeia promover, por força do direito aplicável em matéria de igualdade entre mulheres e homens, é uma situação em que o exercício dos direitos relativos à paternidade conduza a resultados efetivamente equilibrados face aos resultados do exercício dos direitos relativos à maternidade, de modo a que o nascimento de uma criança conduza, designadamente, a que o seu pai e a sua mãe beneficiem de licenças que lhes permitam estar ausentes da atividade económica por igual período sem discriminações ou prejuízos. O que cabe à União Europeia promover é o impedimento definitivo de que sobre as mulheres, todas as mulheres, se continue a concitar a presunção de uma maternidade latente em permanência que lhes limita o emprego, lhes reduz os rendimentos, as desvaloriza enquanto profissionais e enquanto pessoas e cidadãs.

Assim, é meu entendimento que **o artigo 4º da CEDAW e o artigo 33º nº 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia se devem interpretar no sentido de que, por um lado, as “medidas especiais, incluindo as medidas previstas na (CEDAW) que visem proteger a maternidade”, e que, por outro, o reconhecimento de que “todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho” abrangem necessariamente quer as medidas explicitamente destinadas às mães e futuras mães com fundamento no ciclo biológico da maternidade, quer as medidas implicitamente destinadas aos pais e futuros pais com fundamento na eliminação e na prevenção da discriminação de que as mulheres são alvo precisamente em função da maternidade.**

Na mesma linha e para que a partilha de tempos de ausência da atividade económica não se traduza numa forma de conciliação da atividade profissional e da vida familiar assimétrica e incapaz de contribuir para a igualdade entre homens e mulheres, entendo que todas as licenças ou dispensas não devem ser partilháveis por opção aleatória, mas constituir direitos individuais não transmissíveis, de igual natureza, duração e remuneração, reconhecidos à mãe e ao pai, e pensados de modo a compensar discriminações sistémicas em função do género, através das medidas pertinentes de ação positiva, previstas, designadamente no nº 2 do artigo 23º na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, no nº 4 do artigo 157º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE sobre igualdade entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional, e no artigo 4º da CEDAW.

A seguir-se a interpretação literal, que defendo estar hoje desajustada, os homens continuarão a beneficiar face às mulheres de uma vantagem competitiva injusta – porque apenas inerente à sua natureza biológica - na esfera pública, por maior disponibilidade de tempo para o trabalho pago, que induz a maior participação no processo de decisão política, económica e financeira, e as mulheres continuarão a beneficiar face aos homens de uma vantagem competitiva injusta – porque apenas inerente à sua natureza biológica – na esfera privada, por maior disponibilidade de tempo para o trabalho não pago de apoio à vida familiar, que induz a maior participação

no cuidado e acompanhamento de filhos e filhas, o reforço da vinculação nos afetos e o desenvolvimento de mais competências de autonomia e de solidariedade, indispensáveis à sobrevivência e ao bem estar das pessoas, das famílias e das sociedades²⁸. O que não permite dar cumprimento substantivo nem às disposições pertinentes do Direito da União Europeia, nem aos objetivos desta iniciativa da Comissão.

Assim e tendo em conta a vontade política manifestada pela Comissão de reconhecer aos homens quando são pais um direito não transmissível ao gozo de licença por paternidade paga, considero que em função do direito aplicável na sua interpretação atualista e do conhecimento disponível em matéria de igualdade entre mulheres e homens, existe para a União Europeia através das suas instituições pertinentes, a obrigação jurídica de reconhecer aos homens que a curto prazo vão ser ou foram recentemente pais, os mesmos direitos relativos à ausência do local de trabalho, designadamente em número de dias e na respetiva compensação, que a Diretiva 92/85/CEE reconhece às mulheres grávidas ou que foram recentemente mães. O que implica, desde logo, o alargamento do âmbito de aplicação pessoal da mesma Diretiva.

Nem se argumente no sentido de que a base legal da Diretiva 92/85/CEE é uma norma sobre saúde: por um lado, nem a maternidade é predominantemente uma questão de saúde²⁹ nem a diretiva em questão aborda apenas a saúde, e, por outro lado, a União Europeia está atualmente vinculada pelo seu direito primário a considerar a igualdade entre mulheres e homens no elenco dos seus valores fundamentais, o que implica que também a dimensão da vida inerente à procriação deva ser tratada pelo direito derivado como respeitando tanto a mulheres como a homens, e não, como uma “especificidade” das mulheres, que apenas lhes respeita e que deve ser tratada em normativo jurídico exclusivo, tornado assim, também, excludente.

A igualdade entre mulheres e homens implica equilíbrio de resultados na independência económica, na participação na esfera pública, no retorno do investimento em formação, e no exercício concreto dos direitos humanos de base universal, entre os quais o da liberdade de procriação sem inerência de prejuízo social, cultural, económico, financeiro, cívico ou político. E exige do direito um tratamento sistemático de paridade, não só no conteúdo, mas também na forma.

Daí que, em minha opinião, só a abordagem pelo mesmo instrumento jurídico dos direitos inerentes à maternidade e dos direitos inerentes à paternidade, incluindo as licenças, respeita, formal e substantivamente, o direito aplicável no domínio da igualdade entre mulheres e homens, quer se trate do Direito da União Europeia, quer do direito dos Estados membros.

Menos se aduza o argumento de que a Comissão já apresentou em 2008 uma proposta de alteração da Diretiva 92/85/CEE, que acabou por não se concretizar, situação aliás mencionada logo no início da Exposição de Motivos da atual proposta de Diretiva. Com efeito, em 2008, a Comissão apresentou o reforço do estatuto da maternidade sem atender à indispensável relevância para a igualdade entre homens e mulheres e para garantir a sã concorrência das economias dos Estados membros, do reconhecimento, pelo então designado direito comunitário, de direitos inerentes à paternidade no

mercado de trabalho. No processo legislativo iniciado em 2008, foi o Parlamento Europeu que cuidou de assegurar o início desse percurso. **O que defendo é a reformulação da Diretiva 92/85/CEE em instrumento de evidência de paridade no tratamento dos diversos aspetos jurídicos – com particular ênfase no tempo de ausência do posto de trabalho - que associam a vida laboral das mulheres e dos homens ao processo de gestação, nascimento e primeiros tempos de vida das suas crianças.**

6 – Importa ainda ter em conta, que a proposta em análise da Comissão não assegura que o rendimento a receber pelo pai tenha a mesma natureza e seja do mesmo montante do que o recebido pela mãe, uma vez que desde 1992 até 2013³⁰, pelo menos 14 Estados membros, entre os quais Portugal, apesar do disposto no nº 3 do artigo 11º da Diretiva de 1992, remuneravam a licença a 100%, o que não acontece com a proposta equiparação ao subsídio por doença, que é de montante inferior. Ora havendo Estados membros em que, também segundo dados de 2013,³¹ a licença por paternidade ou não existia como tal - 7 - ou não era remunerada – 1 -, se a nova diretiva não exigir a todos os Estados membros que remunerem a licença por paternidade nos mesmos moldes em que remuneram a licença por maternidade, não fica assegurado o objetivo de igualdade entre homens e mulheres.

Tanto mais que, vários estudos, designadamente os indicados na Nota 3 e outros³², evidenciam por um lado, que muitos homens só gozam licenças bem pagas e que muitas mulheres aceitam pagamentos bastantes inferiores aos que receberiam se não gozassem licença, e, por outro lado, que períodos longos de licença ainda que insuficientemente remunerada associados a falta de resposta suficiente e apropriada em matéria de serviços de qualidade a custo razoável, desencorajam muitas mulheres do regresso ao posto de trabalho. Assim, a questão do montante do pagamento e a da duração das licenças pagas é crucial para o aumento significativo da participação dos homens no trabalho de cuidado e da participação das mulheres no trabalho profissional.

7 - Relativamente a outros direitos previstos na proposta da Comissão, também a licença parental, a licença “de cuidador” e os regimes de trabalho flexíveis, tal como se encontram previstos respetivamente nos artigos 5º, 6º e 9º da proposta de diretiva, não se encontram, quando a mim, concebidos para atingir o fim a que se destinam – melhorar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar assegurando a igualdade entre homens e mulheres - face ao conhecimento atualmente disponível sobre o modo como, em geral, os homens não gozam direitos que lhes são reconhecidos no domínio do trabalho não pago para apoio à vida familiar. Com efeito, o desenho destes direitos pressupõe que a disponibilidade das mulheres e dos homens para deles beneficiarem é igual, o que não corresponde à realidade, já que, para além da investigação conhecida, é público e notório que são as mulheres quem maioritariamente assegura o apoio a familiares dependentes, crianças ou adultos, até sem remuneração, quanto mais com ela.

8 – Face ao que antecede e numa perspetiva de cooperação com o gesto da Comissão ao apresentar uma proposta de diretiva que inclui o reconhecimento do direito dos homens trabalhadores a uma licença por paternidade paga e não transferível – a medida que, em abstrato, é a que detem mais potencial para mudar o paradigma e esvaziar de

sentido o preconceito - permito-me apresentar, para os efeitos tidos por adequados, à consideração de “intervenientes pertinentes,” convidados/as a participar no processo³³ na parte final da Comunicação “Uma Iniciativa em Prol da Conciliação da Vida Profissional e Familiar de Progenitores e Cuidadores”³⁴, um contributo de ordem geral, para que a nova legislação tenha condições de maior eficácia para enfrentar com êxito o preconceito dos papéis sociais de género que, ao impedir a justiça na conciliação entre a vida familiar e profissional, impossibilita a igualdade substantiva entre homens e mulheres na União Europeia, e assim, também, a concretização de um dos valores fundamentais previstos no Tratado da União Europeia.

9 - Assim, em minha opinião, importa que:

9.1 - A matéria relativa a **licença por paternidade** seja retirada da proposta de diretiva e incluída, com as alterações que abaixo sugiro, na Diretiva 92/85/CEE, que, para o efeito, seria reformulada como “diretiva de proteção às mães trabalhadoras e aos pais trabalhadores ou que exerçam atividade profissional independente no âmbito da gestação, nascimento e desenvolvimento inicial de filho ou filha” nos seguintes moldes:

- a) aditamento à base jurídica atual do artigo 153º nº 1, alínea i) e nº 2 alínea b);
- b) retoma no Preâmbulo dos considerandos 2 e 5 da atual proposta da Comissão, bem como dos nºs 2, 3 e 4 da Resolução do Conselho de 2000 mencionada no ponto 3 do presente comentário;
- c) reformulação das definições, atualização da linguagem e, eventualmente, do estado da arte no domínio da saúde e segurança no trabalho;
- d) atualização do rendimento inerente à licença por maternidade pelo praticado pelo Estado membro que atribua o mínimo, com proibição de redução de montantes a partir da data da apresentação da proposta da Comissão, e com uma cláusula de atualização automática à medida que o mínimo vá aumentando;
- e) incorporação de eventuais melhorias e clarificações decorrentes da jurisprudência sobre a matéria do Tribunal de Justiça da União Europeia;
- f) inclusão do direito à licença por paternidade para os homens no âmbito do nascimento de filho ou filha com iguais direitos aos atualmente reconhecidos à licença por maternidade, quanto à natureza, à duração e à proteção em matéria de direitos laborais, de despedimento e de ónus da prova;
- g) reconhecimento ao pai do direito a três dispensas do trabalho para acompanhamento da trabalhadora grávida a exames pré-natais;
- h) durante o primeiro ano de vida da criança, dispensa de trabalho durante 2 horas por dia, da mãe para amamentação ou aleitação e do pai para aleitação;
- i) a fim de recordar ou tornar inequívoca a aplicação a esta matéria do artigo 157º nº 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, introdução, no início da Diretiva 92/85/CEE e de modo a abranger todas as disposições que reconhecem ou aprofundam direitos, uma nova disposição adaptada do artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE sobre igualdade entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional, nos seguintes termos:

Artigo xxxxx - Ação positiva

Os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas na aceção do n.º 4 do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a fim

de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.;

- l) introdução na diretiva 92/85/CEE reformulada de uma norma que vincule os Estados membros que pretendam aprofundar direitos relativos à conciliação entre atividade profissional e vida familiar para além dos mínimos previstos na mesma diretiva, a desenhar medidas que se traduzam em direitos iguais para homens e mulheres, designadamente em natureza, duração e rendimento, apoiados pelas medidas de ação positiva que se revelem apropriadas para assegurar a concretização da igualdade de facto entre homens e mulheres;
- m) introdução, com as devidas adaptações, na diretiva 92/85/CEE reformulada da matéria relativa a **licença por maternidade prevista** na Diretiva 2010/41/EU relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, que deixaria de estar prevista naquele instrumento, e inclusão na diretiva 92/85/CEE reformulada de matéria equivalente relativa a **licença por paternidade**;

9.3 - Na proposta de **Diretiva** apresentada pela Comissão - que sugiro altere a sua designação para a mais perceptível, menos tecnocrática, e mais simples no domínio da linguagem inclusiva – **relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e que revoga a Diretiva 2010/18/EU**, importa que:

9.3. 1 - a matéria relativa a **licença parental** seja reajustada de modo a que:

- a) o rendimento obtido no decurso do gozo da licença parental seja igual ao que proponho na alínea d) do ponto 9.1, sob pena de
 - i) poucos homens aderirem ao gozo da licença;
 - ii) o gozo exclusivo ou predominante pela mãe agravar a desigualdade no mercado de trabalho e no rendimento entre mulheres e homens;
 - iii) a medida ser discriminatória em função do rendimento familiar, uma vez que só as famílias com mais recursos podem exercer livremente a opção de cuidar por mais tempo das suas crianças, e, se apenas um membro do casal puder cuidar por mais tempo, será em regra a mãe que, em princípio já ganha menos, o que, uma vez mais, agrava o ciclo vicioso da assimetria de rendimentos entre mulheres e homens e provoca discriminação interseccional;
- b) a idade máxima da criança para que haja direito à licença parental se mantenha nos 8 anos, sem aumentar para 12 anos como a proposta da Comissão avança, dada a prioridade que deve ser atribuída à licença por paternidade e o risco deste alargamento da idade da criança ser perçecionado pelas entidades empregadoras como um novo “pretexto” para a ausência das mulheres do local de trabalho, o que é dissuasor da contratação ou da progressão profissional das mulheres em geral;
- c) a título de ação positiva, sejam ativamente encorajados os homens ao exercício efetivo e prolongado do direito à licença parental, dado que a sua abstenção contribui decisivamente para impedir, de facto, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, havendo também que prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional, como

abundantemente evidenciado e reconhecido, e como também é público e notório, tudo na linha, designadamente, do 33º nº 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, do artigo 157º nº 4 do nº 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, do artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE, e do que se propõe a seguir no ponto 9.3. 5 a), nos seguintes moldes:

- i) os quatro meses de licença parental que o pai tem direito a gozar não podem ser transferidos para a mãe, pelo que se o pai não os gozar, a criança não vai beneficiar desse tempo;
 - ii) a licença é gozada alternadamente pelo pai e pela mãe, por períodos de um mês cada, iniciando-se pelo pai;
- d) uma vez que, como resulta da investigação conhecida, a responsabilidade pelo não exercício por parte dos homens dos seus direitos em matéria de paternidade e de parentalidade cabe a pressões do mercado, das entidades empregadoras e do ambiente laboral em geral, sejam ativamente encorajadas as entidades empregadoras a promover aquele exercício junto dos seus trabalhadores e colaboradores e das suas trabalhadoras e colaboradoras, os parceiros sociais a promover aquele exercício junto dos seus associados e das suas associadas, as ONG que trabalham para a igualdade entre mulheres e homens a desenvolver atividades junto de públicos estratégicos e do público em geral, os mecanismos para a igualdade entre homens e mulheres, a nível nacional regional e local a agir em conformidade;

9.3. 2 - a matéria relativa a **licença “de cuidador/a”** seja reajustada de modo a que,

- a) havendo trabalhadores e trabalhadoras no mesmo agregado familiar responsáveis pela prestação de cuidados a familiar:
 - i) a duração da licença passe de 5 para 10 dias, a gozar de 2 em 2 anos por cada trabalhador ou trabalhadora;
 - ii) a licença seja gozada, em cada ano, alternadamente pelo trabalhador e pela trabalhadora que preste cuidados, iniciando-se pelo trabalhador, a título de ação positiva, com os fundamentos referidos na alínea c) do ponto 9.2. 1;
- b) o rendimento obtido siga o regime proposto na alínea a) do ponto 9.2.1, nos termos e com os fundamentos aí mencionados, com as devidas adaptações;

9.3. 3 - a matéria relativa a **“faltas ao trabalho por motivos de força maior”** seja reajustada de modo a que,

- a) havendo trabalhadores e trabalhadoras no mesmo agregado familiar responsáveis pela prestação da assistência prevista, fique assegurada a alternância entre o trabalhador e a trabalhadora, por situação ou período de tempo;
- b) o rendimento obtido siga o regime proposto na alínea a) do ponto 9.2.1, nos termos e com os fundamentos aí mencionados, com as devidas adaptações;

9.3. 4 - a matéria relativa a **“regimes de trabalho flexíveis”** seja reajustada de modo a que, cumulativamente,

- a) esses regimes apenas se concretizem por ciclos com uma duração compreendida entre 1 mês e 3 meses; e

- b) em cada ciclo, beneficie alternadamente do regime o trabalhador ou a trabalhadora do mesmo agregado familiar, iniciando-se pelo trabalhador, a título de ação positiva, com os fundamentos referidos na alínea c) do ponto 9.2.1.;

9.3. 5 – seja incluído um capítulo de **Disposições Gerais** compreendendo os seguintes temas:

- a) **Ação positiva** - a fim de recordar ou tornar inequívoca a aplicação pela diretiva do artigo 157º n.º 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a introdução, no início da Diretiva e de modo a abranger todas as disposições que reconhecem ou aprofundam direitos, de uma nova disposição adaptada do artigo 3º da Diretiva 2006/54/CE sobre igualdade entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional, nos seguintes termos:

Artigo xxxxx - Ação positiva

Os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas na aceção do n.º 4 do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.;

- b) **Aprofundamento de direitos pelos Estados membros** – introdução de norma que vincule os Estados membros que pretendam aprofundar direitos relativos à conciliação entre atividade profissional e vida familiar, designadamente os previstos na diretiva, a conceber esse aprofundamento através do reconhecimento de direitos iguais para homens e mulheres, designadamente em natureza, duração e rendimento, apoiados pelas medidas de ação positiva que se revelem apropriadas para assegurar a concretização da igualdade de facto entre homens e mulheres;
- c) **Novos direitos reconhecidos pelos Estados membros apenas a trabalhadoras no âmbito da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** - introdução de norma que vincule os Estados membros que reconheçam qualquer novo direito ou regalia apenas a trabalhadoras, a reconhece-lo nos mesmos termos a trabalhadores;
- d) **Profissionais independentes** – introdução de norma que preveja a inclusão, com as devidas adaptações, das matérias relativas a **licença parental** e a **licença “de cuidador/a”** na Diretiva 2010/41/EU relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente;
- e) **Inquéritos aos Usos do Tempo** – introdução de norma que vincule os Estados membros à **realização periódica de Inquéritos aos Usos do Tempo**, com metodologias suscetíveis de permitir a comparação de dados relativos a mulheres e a homens em toda a EU, e que tais dados constem do Relatório anual da Comissão sobre Igualdade de Género;

10 - Importa proceder a **revisão linguística de todos os atos normativos que venham a resultar deste processo legislativo** ou que, decorrendo dele, sejam alterados, de modo a assegurar o respeito pela igualdade entre homens e mulheres na linguagem.

11 – Relativamente à designada Ação Não Legislativa prevista na Comunicação COM(2017) 252 final, sublinho a importância fundamental de:

11.1 - No Ponto 3 – acrescentar:

- realização pelo EUROSTAT de uma recolha de **dados** que inclua informação não apenas sobre o número de **beneficiários/as que gozam licenças e direitos**, mas também durante quanto **tempo, por tipo de benefício expresso em dias de ausência ao trabalho e respetiva percentagem de pagamento**, e que toda essa informação, ventilada por sexo, seja facilmente acessível a partir da página da Comissão sobre igualdade de género, tratada adequadamente com vista à divulgação dos dados comparados e detalhados nos Relatórios Anuais sobre Igualdade de Género;

11.2 - Acrescentar os seguintes novos pontos:

- a) **Reforço da ação informativa e formativa junto dos parceiros sociais e das entidades empregadoras relativamente aos iguais direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras no domínio da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras.**
- b) **Encorajamento ao reforço da intervenção das Inspeções de Trabalho ou equivalentes dos Estados membros relativamente às matérias conexas com a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras.**
- c) **Estudo e desenvolvimento de campanhas informativas apropriadas e adaptadas aos vários públicos-alvo estratégicos aquando da aprovação dos novos instrumentos legislativos e não legislativos da União Europeia sobre Conciliação entre a Vida Familiar e a Atividade Profissional das Mulheres e dos Homens na União Europeia.**

NOTAS

¹ Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF.

² Jurista e formadora no domínio da igualdade entre mulheres e homens; foi, designadamente, Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), a que sucedeu a atual Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Secretária de Estado para a Igualdade, membro do Conselho de Administração e do Fórum de Peritas e Peritos do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

³ Por todos, incluindo os que abordaram o tema no âmbito das celebrações dos 20 anos da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, que teve lugar em Pequim em setembro de 1995:

- UN, *The World's Women 2015 – Trends and Statistics*.

- UNWOMEN, “Progress of the World’s Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights”, 2015;
- ILO:
 - “Women at Work - Trends 2016”, 2016;
 - “Women and the Future of Work - Beijing + 20 and Beyond”, 2015;
 - “Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world”, 2014;
- PNUD – “Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 – O trabalho como motor do desenvolvimento humano”, 2015;
- OECD:
 - “Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations - Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do”, 2017;
 - “The Pursuit of Gender Equality - An Uphill Battle”, 2017;
 - “Policy Brief – Parental leave: Where are the fathers? Men’s uptake of parental leave is rising but still low”, 2016;
- União Europeia, por todos:
 - Comissão Europeia, *Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015*;
 - Comissão Europeia, *Relatório sobre a igualdade entre mulheres e homens*, 2015;
 - Comissão Europeia, *The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights*, 2012;
 - EIGE, “Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States”, 2015;
 - EIGE, “Gender Equality in Power and Decision-Making: Report”, 2015

⁴ Por todos,

ONU:

- **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)**, Preâmbulo, artigos 1º, 5º, 11º nº 2, 16º nº 1 alínea d);
- **Recomendações do Comité CEDAW:**
 - Recomendação Geral nº 17, sobre medida e quantificação das atividades domésticas não remuneradas executadas pelas mulheres e o seu reconhecimento no Produto Interno Bruto;
 - Recomendação Geral nº 19, sobre violência contra as mulheres, § 11;
 - Recomendação Geral nº 21, sobre igualdade no casamento e nas relações familiares, §§ 11, 20, 21;
 - Recomendação Geral nº 23, sobre vida pública e política, § 10;
 - Recomendação Geral nº 25, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres - medidas especiais temporárias, §§ 8, 10;
 - Recomendação Geral nº 28, sobre as obrigações fundamentais dos Estados partes decorrente do artigo 2º, §§ 5, 9, 19, 22;
- **Plataforma de Ação de Pequim**, §§ 153, 155, 156, 165 alínea m), 179 alíneas c), d), 180 alínea b);
- **Pequim + 5**, §§ 21, 36, 47, 60, 82 alíneas a), b), c), d), j), 198;
- **Convenção dos Direitos da Criança**, artigos 18º nº 1, 27º nº 2;
- **Observações Gerais do Comité dos Direitos da Criança:**
 - Observação Geral nº 7, §§ 15, 16, 18, 19;
 - Observação Geral nº 14, § 4.
- **Comissão Estatuto da Mulher (CSW):**
 - Conclusões Acordadas sobre o papel dos homens e rapazes na promoção da igualdade de género, § 5 alínea f) – Março 2004;
 - Resolução sobre o empoderamento económico das mulheres, Preâmbulo, § 14 alíneas d), e), f) – Março 2010;
 - Conclusões Acordadas, §§ 14, 22 alíneas gg) e hh) – Março 2011;
 - Conclusões Acordadas sobre desafios e concretizações na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio para mulheres e raparigas, § 42 – Março 2014;
 - Declaração Política §§ 6, 11 – Março 2015;
 - Conclusões Acordadas sobre o empoderamento das mulheres em conexão com desenvolvimento sustentável, §§ 11, 22, 23 alíneas g), s), t), ii), mm);
- **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. Objetivo 5: Atingir a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas.**
- OIT:**
 - **Convenção nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares**, artigos 3º, 6º;
 - **Conferência Internacional do Trabalho – 2009 – Conclusões Acordadas**, § 28;

OECD:

- **Recomendação do Conselho sobre a Igualdade de Género na Vida Pública, 2015**, III, 1. alínea iii) e 3.;
- **Recomendação do Conselho sobre a Igualdade de Género na Educação, no Emprego e no Empreendedorismo, 2013**, B – 3, 4, 5;

Conselho da Europa:

- **Carta Social Europeia**, artigo 27º;
- **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica**, artigo 12º n.º 1;
- **Recomendação (1996) – 5 sobre a Conciliação da vida profissional e da vida familiar**;
- **Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017**;
- **Recomendação (2003) 3 sobre a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública**, §§ 2, 8;
- **Recomendação (2007) 17 sobre Normas e mecanismos para a igualdade de género**, §§ 22, 29, 34, 36 iii);
- **Recomendação 1413 da Assembleia Parlamentar sobre representação paritária na vida política – 1999**, § 3;

⁵ Por todos, **Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no âmbito do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar** – JO 2000/C 218/02 31.7.2000, p. 5 – Disponível em: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32000Y0731\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32000Y0731(02)) .

Esta Resolução não consta da lista de atos referida na Proposta de Diretiva, a p. 3 e 4, embora e, apesar de não ser um ato vinculativo, seja invocado pela Diretiva 2006/54/CE sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na atividade profissional, nos considerando 26, 27 do preâmbulo, e tenha efeitos reconhecidos no artigo 16º. Norma esta que é, aliás, mencionada na Comunicação da Comissão referida na Nota 25 (página 10, nota 26) como incluindo a única disposição do direito da União Europeia no domínio da licença por paternidade.

⁶ Constituição, artigo 9º, alínea h).

⁷ Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de Agosto, que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos - disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/540469> .

⁸ Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, sobre o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/107791568> .

⁹ Código do Trabalho, artigos 43º n.ºs 1 e 2, 47º n.º 2 e 46º n.º 4, respetivamente - disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html .

Decreto-Lei nº 91/2009 de 9 de abril, artigos 11º, alínea d) e 30º - disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/DecLei_91_2009_131015.pdf .

¹⁰ Uma vez que, face à lei portuguesa, há períodos de licença que constituem quer direitos exclusivos da mãe, quer direitos exclusivos do pai, quer direitos partilháveis entre mãe e pai com encorajamentos a que o pai goze mais um mês sozinho com a criança, as percentagens indicadas referem-se a períodos totais de licença. Assim:

- o pagamento a 100% corresponde a um período total 120 dias ou a um período total de 150 dias, se o pai e a mãe gozarem, cada um, pelo menos 30 dias consecutivos ou 2 períodos de 15 dias igualmente consecutivos;

- o pagamento a 83% corresponde a um período total 180 dias, se o pai e a mãe gozarem, cada um, pelo menos 30 dias consecutivos ou 2 períodos de 15 dias igualmente consecutivos; e

- o pagamento a 100% corresponde a um período total 150 dias.

¹¹ Karin Wall (coord.), Vanessa Cunha, Susana Atalaia, Leonor Rodrigues, Rita Correia, Sónia Vladimira Correia e Rodrigo Rosa, *Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*, 2016, Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf .

¹² Cfr. nota anterior, páginas 4 e 5.

¹³ O conceito de “masculinidades cuidadoras” foi referido no estudo da Comissão Europeia, *The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights*, 2012, páginas 150 e 151. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf . Cfr. Nota 3.

¹⁴ Heloísa Perista, Ana Cardoso, Ana Brázia, Manuel Abrantes e Pedro Perista, *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*, 2016, Lisboa, Centro de Estudos para a Intervenção Social e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf.

¹⁵ Cfr. nota anterior, página 165.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Cfr. Nota 3.

¹⁸ Cfr. Nota 3.

¹⁹ Considerando 13 e artigo 4º.

²⁰ Considerando 14 e artigo 5º.

²¹ Considerando 23 e artigo 11º.

²² Considerandos 24 e 25 e artigo 12º.

²³ Considerando 26 e artigos 13º e 14º.

²⁴ Por todos:

- **Tratado da União Europeia**, artigos 2º, 3º nº 3, 6º nº 1;

- **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**, artigos 8º, 151º, 153º nº 1, alínea i), 157º nºs 1, 3 e 4;

- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**, artigos 21º nº 1, 23º, 33º;

- **Diretiva 2006/54/CE, 5-7-2006**, 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, artigos 1º, 3º;

- **Recomendação do Conselho de 2 de dezembro de 1996** relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (**96/694/CE**), § 2 alíneas a), b), c);

- **Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no Conselho, de 29 de Junho de 2000**, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, já mencionada na Nota 3;

- **Resolução do Parlamento Europeu sobre as mulheres no processo de decisão política – qualidade e igualdade – 2012**, §§ L, S, 22;

²⁵ Adaptação da **Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre Uma Iniciativa em Prol da Conciliação da Vida Profissional e Familiar de Progenitores e Cuidadores** COM(2017)252 final, 26.4.2017, página 10.

²⁶ **CEDAW, artigo 4º nº 4:**

A adoção pelos Estados Partes de medidas especiais, incluindo as medidas previstas na presente Convenção que visem proteger a maternidade, não é considerada como um ato discriminatório.

²⁷ **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 33º nº 2:**

A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.

²⁸ Como refere o **Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 – O trabalho como motor do desenvolvimento humano**, (Cfr. Nota 3), páginas 131 e 134:

“O trabalho não remunerado (...) no âmbito do funcionamento quotidiano dos agregados familiares em geral (...) é indispensável para manter e reforçar as capacidades e o desenvolvimento humano. É essencial para o funcionamento das sociedades e das economias e viabiliza a maior parte dos tipos de trabalho remunerado existentes. (...) Os papéis tradicionais de género podem conjugar-se com o aumento da longevidade, a redução da dimensão dos agregados e o acesso limitado a alternativas, conduzindo a uma carga de trabalho de prestação de cuidados maior, e desproporcionadamente partilhada, suportada pelas mulheres, a qual restringe ainda mais as opções disponíveis de outras formas de trabalho”.

²⁹ A base legal da **Diretiva 92/85/CEE** é 118o.A do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia sobre saúde e segurança no trabalho.

³⁰ *“Maternity and Paternity at Work: Law and practice across the world”*, 2014, citado na nota 3, páginas 137 e 138.

³¹ *Idem*, páginas 154 a 159

³² Por todos, o muito citado em relatórios de organizações internacionais: Carmen Castro-García & Maria Pazos-Moran (2015): Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, *Feminist Economics*, DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>

³³ “A Comissão convida os Estados-Membros, os parceiros sociais e todos os intervenientes pertinentes a intensificarem os seus esforços com vista a conceber políticas aperfeiçoadas de conciliação da vida profissional e familiar e contribuir para um maior bem-estar da sociedade europeia”.

³⁴ Disponível em:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN> .