



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 19.6.2003  
COM(2003) 358 final

## **RELATÓRIO DA COMISSÃO**

**respeitante à implementação da Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996  
relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e  
pela CES**

## ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO .....	3
2.	ÂMBITO – SECTORES PÚBLICO E PRIVADO.....	3
3.	IDADE DA CRIANÇA (INCLUINDO VARIAÇÕES RELATIVAMENTE A CRIANÇAS ADOPTADAS).....	6
4.	DURAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL E FORMA COMO É GOZADA (A TEMPO INTEIRO OU A TEMPO PARCIAL, OU EM BLOCO OU DE MODO FRAGMENTADO).....	9
5.	INDIVIDUALIDADE E TRANSFERABILIDADE ENTRE OS PAIS .....	17
6.	CONDIÇÕES/FORMALIDADES .....	22
7.	RESTRIÇÕES E PEQUENAS EMPRESAS.....	26
8.	PROTECÇÃO CONTRA O DESPEDIMENTO E DIREITO À REINTEGRAÇÃO	28
9.	DIREITOS DE EMPREGO E ESTATUTO DO TRABALHADOR EM REGIME DE LICENÇA PARENTAL .....	32
10.	FALTAS AO TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR .....	35
	ANNEX I.....	43
	ANNEX II .....	54
	ANNEX III.....	57

## 1. INTRODUÇÃO

Em 3 de Junho de 1996, o Conselho adoptou a Directiva 96/34/CE sobre a licença parental (**Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, *Jornal Oficial L 145, 19.6.1996 p. 4 - 9.*** Alterada pela Directiva 97/75/CE, *JO L 010 16.1.1998 p.24*), que implementou o primeiro acordo celebrado pelos Parceiros Sociais ao abrigo do Acordo sobre Política Social.

O presente relatório tem por base a informação enviada à Comissão nos termos do n.º 1 do artigo 2.º da Directiva, ao abrigo do qual os Estados-Membros deverão informar a Comissão sobre as suas disposições de execução nacionais, quer mediante legislação, quer através de convenções colectivas. A Comissão também enviou aos Estados-Membros um pequeno questionário sobre licença parental, cujas respostas vieram complementar a informação anteriormente enviada. A Comissão também consultou os parceiros sociais e a rede de peritos legais externos independentes sobre a questão da igualdade. Refira-se que a informação enviada à Comissão variou consideravelmente em termos de conteúdo e de pormenor. O conteúdo do presente relatório reporta-se à data de Novembro de 2002.

## 2. ÂMBITO – SECTORES PÚBLICO E PRIVADO

As disposições do Acordo-quadro sobre a Licença Parental anexo e posto em execução pela Directiva são aplicáveis a todos os trabalhadores de ambos os sexos, dos sectores público e privado, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro (n.º 2 do artigo 1.º). Está claro que os trabalhadores do sector público estão abrangidos.

<b>País</b>	<b>Todos os Trabalhadores estão abrangidos?</b>	<b>Observações</b>
<b>Áustria</b>	Sim, com algumas excepções	<b><u>Excepções:</u></b>  Os trabalhadores com contratos de curta duração a termo certo:  • não têm direito a qualquer tipo de licença parental no caso de o seu contrato terminar antes do nascimento (para os trabalhadores do comércio no sector privado; para certos tipos de professores com contratos sucessivos renováveis anualmente - "Vertragslehrerinnen")  • não podem, em princípio, prorrogar a licença parental para além da conclusão do período do contrato (mais problemático no sector público: trabalhadores com contrato individual de trabalho com excepção dos professores universitários)

		<p><b>Sector privado:</b> a noção de trabalhador / empregado inclui o trabalhador domiciliário (ambos os sexos) e aprendizes do sexo feminino.</p> <p>São referidos explicitamente os trabalhadores domésticos (ambos os sexos).</p> <p>Está implícito que a noção de trabalhador inclui aprendizes do sexo masculino e trabalhadores cujos rendimentos são inferiores a 4.076 xelins austríacos por mês.</p> <p>Disposições especiais para trabalhadores do sector agrícola: descritas em princípios gerais e idênticas à legislação aplicável ao sector privado.</p> <p><b>Sector público:</b> ao nível federal, as disposições que se aplicam ao sector privado aplicam-se em princípio ao sector público, isto é, aos funcionários públicos ou a trabalhadores com contrato individual de trabalho. Contudo, existem restrições à aplicabilidade de alguns princípios a determinados grupos de trabalhadores do sector público (por exemplo, professores com contratos de trabalho a termo certo).</p> <p>Ao nível dos estados federais (<i>Länder</i>), a legislação aplicável é da competência dos <i>Länder</i>.</p> <p>As leis aprovadas pelo Estado Federal não se aplicam aos funcionários dos governos regionais (<i>Ländesregierungen</i>) e das comunas (<i>Gemeinden</i>), nem aos trabalhadores rurais e florestais. A legislação aprovada pelas assembleias federais (<i>Ländtage</i>) segue normalmente o(s) modelo(s) das leis aprovadas pelo legislador federal.</p>
<b>Bélgica</b>	Sim, com algumas excepções	Não disponível para os juízes
<b>Dinamarca</b>	Sim	
<b>Finlândia</b>	Sim	
<b>França</b>	Sim	
<b>Alemanha</b>	Sim	

<b>Grécia</b>	Sim, com algumas excepções	Não disponível para pessoas que desenvolvam a sua actividade profissional no mar, nem para juízes
<b>Irlanda</b>	Sim	
<b>Itália</b>	Sim, com algumas excepções	Os trabalhadores domiciliários e os trabalhadores domésticos continuam a não beneficiar de algumas disposições nacionais em matéria de licença parental. Contudo, os requisitos mínimos estipulados na Directiva estão totalmente “abrangidos” pelas regras sobre licença de parto (obrigatória) (5 meses, 2 meses antes e 3 meses após o parto)
<b>Luxemburgo</b>	Sim	
<b>Países Baixos</b>	Sim	
<b>Portugal</b>	Sim	
<b>Espanha</b>	Sim	Incluindo trabalhadores espanhóis contratados em Espanha por empresas espanholas para trabalharem no estrangeiro, e pessoal civil que trabalhe para a instituição militar. O pessoal militar está abrangido por disposições separadas.
<b>Suécia</b>	Sim	
<b>Reino Unido</b>	Sim	

A Comissão considera que a exclusão que se aplica aos trabalhadores marítimos na Grécia é contrária à Directiva, tendo aberto um processo por infracção. A Grécia tenciona agora alargar a licença parental aos trabalhadores marítimos e aos juízes.

### 3. IDADE DA CRIANÇA (INCLUINDO VARIAÇÕES RELATIVAMENTE A CRIANÇAS ADOPTADAS)

O n.º 1 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental estipula que os trabalhadores terão direito à licença parental com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar, e que essa licença poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-Membros e / ou pelos parceiros sociais. Todos os Estados-Membros concedem licença parental para os filhos biológicos e adoptados.

País	Idade máxima da criança quando a licença parental resulta de nascimento e, em geral, de adoção	Variação no caso de direito a prestações por adoção
Áustria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 anos quando a licença é gozada de forma ininterrupta</li> <li>• 4 anos quando a licença é gozada em regime de tempo parcial</li> </ul> <p><b>- Sector privado</b></p> <p>As variações que existem no caso de um ou ambos os progenitores gozarem de licença parental são semelhantes para os trabalhadores a tempo parcial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 23 meses no caso de os progenitores tirarem um mês simultaneamente: 7 anos quando os progenitores “adiam” o gozo da licença de 3 meses</li> <li>• Para além dos 7 anos no caso de o período de 3 meses ser reduzido se a criança entrar para a escola antes de completar 7 anos ou quando a criança entrar para a escola depois de completar 7 anos</li> <li>• 30 meses quando a criança é adoptada entre os 18 meses e os 2 anos de idade; 7 anos quando a criança é adoptada depois de fazer 2 anos = 6 meses de licença parental no máximo</li> </ul> <p><b>- Sector público:</b> licença adicional até a criança entrar para a escola para os funcionários públicos do governo federal e para os trabalhadores do governo federal com contrato individual de trabalho</p>	

<b>Bélgica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 anos no sector privado (8 anos no caso de a criança ser portadora de deficiência grave)</li> <li>• 10 anos no sector público (para regime não remunerado. Mas no regime de licença parental gozada em conjunto com uma interrupção de carreira com prestações pagas pelo regime de protecção no desemprego, as condições são idênticas às do sector privado.)</li> </ul>	Máximo de 8 anos de idade por um período de 4 anos a partir da data de adopção
<b>Dinamarca</b>	8 anos	
<b>Finlândia</b>	3 anos.	
<b>França</b>	3 anos	<p>Para criança adoptada antes dos 3 anos de idade, direito a prestações por um período de 3 anos a partir da data em que a criança vem viver com a família.</p> <p>Para criança adoptada depois dos 3 anos de idade, mas antes de atingir a idade escolar, direito a um período máximo de um ano de prestações a partir da data em que a criança vem viver com a família.</p>
<b>Alemanha</b>	3 anos (apesar de 12 dos 36 meses de prestações poderem ser adiados até a criança ter 8 anos de idade, com o acordo da entidade patronal)	8 anos de idade no máximo, por um período de 3 anos
<b>Grécia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,5 anos</li> <li>• 6 anos na função pública</li> <li>• 12 anos para a licença parental anual concedida no caso de progenitor único (viúvas, viúvos ou pais não casados) que trabalhe ao abrigo de uma relação de trabalho de direito privado</li> </ul>	
<b>Irlanda</b>	5 anos	Geralmente, 5 anos de idade mas, a título excepcional, nos 2 anos seguintes à adopção no caso de a criança ter entre 3 e 8 anos de idade aquando da adopção
<b>Itália</b>	8 anos	Geralmente, 8 anos de idade mas, a título excepcional, a licença parental pode ser gozada nos 3 anos seguintes à adopção no caso de a criança ter entre 6 e 12 anos de idade aquando da adopção
<b>Luxemburgo</b>	5 anos	

<b>Países Baixos</b>	8 anos	
<b>Portugal</b>	6 anos	
<b>Espanha</b>	3 anos para licença em regime de tempo inteiro  6 anos para licença em regime de tempo parcial	
<b>Suécia</b>	18 meses para licença em regime de tempo inteiro ou sempre que houver direito a prestações de paternidade legais.	18 meses a partir do momento em que a criança fica à guarda do trabalhador para licença a tempo inteiro
	8 anos (ou até ao final do primeiro ano escolar, o que ocorrer mais tarde) para licença a tempo parcial	8 anos (ou até ao final do primeiro ano escolar, o que ocorrer mais tarde) para licença a tempo parcial
<b>Reino Unido</b>	5 anos	Máximo 18 anos de idade ou no prazo de 5 anos após vir viver com a família, caso ocorra primeiro

Como resposta aos processos por infracção abertos pela Comissão:

- A Irlanda retirou a disposição contida na sua legislação segundo a qual a licença parental só é concedida no caso de a criança ter nascido depois de 3 de Junho de 1996, e;
- O Reino Unido retirou a disposição contida na sua legislação segundo a qual a licença parental não é concedida no caso de a criança ter nascido antes de 15 de Dezembro de 1999.
- De igual modo, no Luxemburgo a licença parental só é concedida a pais de crianças nascidas depois de 31 de Dezembro de 1998 ou, no caso de crianças adoptadas, se o processo de adopção tiver sido iniciado no tribunal competente após essa data. A Comissão abriu um processo por infracção contra o Luxemburgo.
- Na Alemanha, a licença parental só é concedida no caso de as crianças terem nascido após 31 de Dezembro de 1991, mas esta disposição já não tem qualquer impacto na prática.



#### 4. DURAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL E FORMA COMO É GOZADA (A TEMPO INTEIRO OU A TEMPO PARCIAL, OU EM BLOCO OU DE MODO FRAGMENTADO)

O n.º 1 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental estipula que a licença parental deverá durar no mínimo três meses. O n.º 3, alínea a) do artigo 2.º prevê que os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais possam decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro ou a tempo parcial, de um modo fragmentado ou sob a forma de um sistema de crédito de tempo.

País	Duração máxima da licença	Regime da licença	Observações
Áustria	<u>Sector privado:</u>  22 meses	A tempo inteiro até a criança completar dois anos de idade (duração mínima: 3 meses; duração máxima: 22 meses)	Para crianças nascidas antes 31/12/1999:  Os progenitores poderão alternar uma vez; a licença não poderá ser gozada em simultâneo por ambos; são possíveis quaisquer combinações que preencham esses requisitos
		A tempo inteiro	Para crianças nascidas após 1/1/2000:  <ul style="list-style-type: none"> <li>Os progenitores poderão alternar duas vezes; quando alternarem pela primeira vez, é possível o gozo simultâneo durante 1 mês até a criança ter 23 meses de idade</li> <li>licença parental a tempo inteiro + 3 meses de licença “adiados” o mais tardar até a criança completar 7 anos de idade (ou entrar na escola) (um dos progenitores: até a criança ter 21 meses de idade; ambos os pais fazem “adiamento”: primeiro bloco no máximo até a criança ter 18 meses + 3 meses + 3 meses)</li> </ul> licença parental secundária / complementar no caso de impedimento do outro progenitor; licença parental <i>sui generis</i> em casos de força maior; duração máxima de 23 meses e 3 semanas quando iniciada logo que possível durante a licença de parto; construção simétrica no caso de o outro progenitor não fazer parte do mesmo agregado

			familiar do da criança; diferença específica em função do género: só ao pai é exigido que faça parte do mesmo agregado familiar da criança.
	46 semanas	A tempo parcial (em bloco)	Para crianças nascidas antes de 31/12/99:  Um dos progenitores até a criança fazer 4 anos de idade; ambos os progenitores simultaneamente até a criança completar 2 anos de idade (máximo)
		A tempo parcial	Para crianças nascidas após 1/1/2000, só um dos progenitores, ou ambos alternadamente, até a criança completar 4 anos; ambos os progenitores simultaneamente até a criança fazer 2 anos
		A tempo inteiro e, seguidamente, a tempo parcial	Para crianças nascidas antes de 31/12/99. Até a criança fazer 1 ano (por um dos progenitores, ou por ambos alternadamente), seguidamente a tempo parcial (um dos progenitores ou ambos alternadamente até a criança completar 3 anos; ou ambos os progenitores simultaneamente até a criança completar 2 anos – duração mínima exigida para a licença a tempo parcial: 3 meses
		A tempo inteiro, em combinação com licença a tempo parcial	Para crianças nascidas após 1/1/2000. No caso de a licença a tempo parcial ser gozada antes de a criança fazer 1 ano, o período em regime de tempo parcial poderá ser prolongado de forma correspondente durante o bloco a tempo inteiro <b>(não é concedida protecção contra despedimento após a criança fazer 2 anos)</b>

		<p><b>Adopção:</b> No caso de a criança ser adoptada entre os 18 meses e os 2 anos de idade: 6 meses. No caso de a criança ser adoptada após completar 2 anos de idade, 6 meses, podendo a licença ser gozada até a criança fazer 7 anos. Também se aplica aos pais de acolhimento.</p>	<p>Excepção para os funcionários dos <i>Länder</i> – licença especial até a criança entrar no jardim-escola (4 anos de idade)</p> <p>São aplicáveis os princípios descritos para o sector privado.</p>
			<p>Sector privado: no caso de a entidade patronal e o trabalhador não conseguirem chegar a acordo sobre o trabalho a tempo parcial, este poderá ser reivindicado no tribunal cível: a entidade patronal deverá justificar que a rejeição da licença parental a tempo parcial se fundamenta em motivos razoáveis.</p>
	<p><u>Sector público:</u></p> <p>2 anos</p> <p>4 anos</p>	<p>A tempo inteiro</p> <p>A tempo parcial</p>	<p>São aplicáveis disposições relativamente à licença parental “adiada” a certos grupos de funcionários federais (professores universitários e outros professores, juizes) sob uma forma modificada.</p> <p>Licença adicional até a criança entrar para a escola, para funcionários públicos federais e trabalhadores federais com contrato individual de trabalho.</p>
			<p>Sector Público: Na qualidade de entidade patronal, o Estado Federal só poderá rejeitar o trabalho a tempo parcial se invocar como motivo o facto de o trabalhador, por trabalhar em regime de tempo parcial, não poder trabalhar no seu antigo local de trabalho nem num local de trabalho equivalente. A decisão da entidade patronal pode ser contestada até ao Supremo Tribunal Administrativo (<i>Verwaltungsgerichtshof</i>) ou até ao Tribunal Constitucional (<i>Verfassungsgerichtshof</i>).</p>

<b>Bélgica</b>	3 meses	<p>A tempo inteiro.</p> <p>Alternativamente, no sector privado, a licença poderá ser repartida com o acordo da entidade patronal, ou gozada sob a forma de uma redução do horário de trabalho (por exemplo, seis meses a meio tempo). No sector público federal, a licença poderá ser repartida, devendo contudo ser gozada em dias de trabalho completos. O mesmo se aplica, mas com disposições mais rígidas, noutros serviços públicos. Mas a licença parental ou a interrupção de carreira pode ser utilizada num formato de tempo parcial (desde 1.05.1999).</p>	
<b>Dinamarca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 52 semanas (entre ambos os progenitores)</li> <li>• 4 semanas antes da data prevista para o parto até 14 semanas após o nascimento da criança.</li> </ul>	A tempo inteiro, como um bloco único	<p>A entidade patronal e o trabalhador poderão acordar num período de licença adicional (paga pelo Estado), não devendo o tempo total da licença exceder as 52 semanas.</p> <p>Prestações completas que, para a maioria dos trabalhadores, são consideravelmente inferiores ao salário por inteiro. Através de convenção colectiva ou por outro meio, a entidade patronal poderá acordar no pagamento do salário por inteiro durante todo ou parte do período de licença parental.</p> <p>É possível prolongar a licença parental mediante a aceitação de uma prestação reduzida, assim como a possibilidade de adiamento da licença para um período ulterior.</p>
<b>Finlândia</b>	158 dias de calendário consecutivos após concluída a licença de parto (conhecida como licença familiar). Além disso, pelo menos 2 meses de licença para prestação de cuidados a crianças relativamente a crianças com menos de 3 anos de idade. (Alternativamente, licença parcial para prestação de cuidados a		



<b>Irlanda</b>	14 semanas de trabalho	A tempo inteiro, num bloco único.  Alternativamente, sob a forma de blocos de tempo separados ou através de horário reduzido, num máximo de 14 semanas, com o consentimento da entidade patronal.	Mesmo no caso de haver mais de um filho, o progenitor só tem direito a 14 semanas num período de 12 meses, salvo se a entidade patronal concordar em conceder mais tempo
<b>Itália</b>	Os progenitores (ou um progenitor vivendo só) têm direito a um total de 10 meses de licença, sendo concedido à mãe e ao pai um máximo de 6 meses cada	Em bloco ou de modo fragmentado	No caso de o pai gozar mais de 3 meses de licença, a prestação máxima a que tem direito aumenta para 7 meses e o tempo total máximo por cada filho é aumentado de 10 para 11 meses
<b>Luxemburgo</b>	6 meses  12 meses	A tempo inteiro, num bloco único  A tempo parcial, com o acordo da entidade patronal	
<b>Países Baixos</b>	6 meses  13 semanas	A tempo parcial (50% do horário de trabalho contratual). A licença pode ser gozada de forma flexível, com um máximo de 3 períodos de licença de, pelo menos, 1 mês cada.  A tempo inteiro, disponível a pedido. A entidade patronal poderá recusar se houver razões importantes para o fazer.	
<b>Portugal</b>	3 meses  6 meses	A tempo inteiro  A tempo parcial	
	<b>Regimes Alternativos</b> 6 meses de licença especial adicional, renováveis até a um máximo de 2 anos (3 anos no caso de 3.º filho e 4 anos no caso de a criança ser portadora de deficiência)	A tempo inteiro	

	<p><b>1) Regimes para prestação de cuidados que poderão ascender a 2 (ou 3) anos</b> – qualquer dos progenitores tem o direito a trabalhar em regime de tempo parcial para prestar cuidados a um filho com menos de 12 anos de idade (n.º 1 do artigo 19.º da Lei da Maternidade). Este direito poderá atingir 2 anos de duração, ou até 3 anos no caso de 3 filhos ou mais.</p>	A tempo parcial	
	<p><b>2) Outros regimes para prestação de cuidados, dependendo de acordo entre a entidade patronal e o trabalhador:</b> pai ou mãe trabalhadores poderão sempre acordar com a entidade patronal outros regimes a tempo parcial para prestação de cuidados a um filho biológico ou adoptado até aos 12 anos de idade.</p>	A tempo parcial	
<b>Espanha</b>	16 semanas (prorrogáveis por duas semanas em caso de parto múltiplo por cada filho nascido após o segundo)	A tempo inteiro	1. Suspensão do contrato de trabalho (licença pós-parto):
	10 semanas	A tempo parcial	(As 6 semanas após o parto são obrigatórias, devendo ser gozadas a tempo inteiro, podendo o restante período até perfazer 16 semanas, isto é, 10 semanas, ser gozado a tempo parcial).
			Existe o direito a remuneração suportada pelo Serviço de Segurança Social, desde que exista um período mínimo de 180 dias com seguro nos 5 anos imediatamente anteriores à data do parto ou à data da decisão administrativa ou judicial, no caso de adopção.

			2. Licença para prestação de cuidados a criança <sup>1</sup> : não existe qualquer direito a remuneração durante este período.
	3 anos a partir da data do parto	A tempo inteiro	3. Redução do horário de trabalho diário para prestação de cuidados a menores até 6 anos de idade <sup>2</sup> . Redução do horário de trabalho para entre metade e um terço, com a redução correspondente e proporcional da remuneração (salário):  Aplicável a todas as categorias de trabalhadores.
<b>Suécia</b>	18 meses a partir da data do nascimento ou do momento em que o adoptante assume a custódia da criança adoptada, ou sempre que houver direito a prestações parentais legais.	A tempo inteiro: Redução do horário de trabalho normal no caso de o progenitor estar a receber uma prestação parental pecuniária. Redução do horário de trabalho normal em um quarto, na maioria dos casos, até o filho completar os 8 anos de idade ou até ao final do primeiro ano de escola, se ocorrer mais tarde. Licença para prestação de cuidados temporários a crianças para os trabalhadores	
<b>Reino Unido</b>	13 semanas: A tempo parcial: direito a prestação proporcional (13 vezes o horário de trabalho semanal normal do trabalhador), 18 semanas no caso de uma criança com direito a um subsídio vitalício por invalidez.	A tempo inteiro. Por regra, só poderá ser gozada em períodos mínimos de uma semana ou múltiplos de uma semana	O trabalhador não poderá gozar de uma licença de mais de 4 semanas relativamente a cada um dos filhos num período de 12 meses

No Luxemburgo, no caso de ocorrer uma gravidez ou uma adopção durante um período de licença parental, a licença termina, sendo anulada e substituída pela licença de parto ou de adopção. A Comissão considera que esta situação é incompatível com a Directiva, tendo aberto um processo por infracção.

<sup>1</sup> Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

<sup>2</sup> Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).



## 5. INDIVIDUALIDADE E TRANSFERIBILIDADE ENTRE OS PAIS

O n.º 1 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental estabelece que será concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental. O n.º 2 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental estabelece que, para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, e para incentivar os pais a assumirem uma parte igual das responsabilidades familiares, o direito à licença parental deverá, em princípio, ser concedido numa base não transferível.

País	Direito individual?	Observações
<b>Áustria</b>	Sim	A licença não poderá ser gozada simultaneamente por ambos os pais. De acordo com a legislação actual, é dada prioridade à mãe (ver adiante mais pormenores)
<b>Bélgica</b>	Sim	
<b>Dinamarca</b>	Sim	
<b>Finlândia</b>	Sim	O pai tem direito a 2 semanas de licença parental. A partir de 14 semanas após o nascimento do filho, os progenitores têm direito a 32 semanas de licença parental que poderão partilhar conforme desejarem.
<b>França</b>	Sim	Os pais não poderão gozar simultaneamente uma licença parcial de cuidados a crianças
<b>Alemanha</b>	Sim	
<b>Grécia</b>	Sim, mas transferível no caso de licença a tempo inteiro	O acordo entre os parceiros sociais não é inflexível no que diz respeito à não transferibilidade. Exige apenas que o direito à licença parental “seja, em princípio, concedido numa base não transferível”
<b>Irlanda</b>	Sim	
<b>Itália</b>	Sim	

<b>Luxemburgo</b>	Sim	Cada progenitor pode gozar de uma licença que pode ir até 6 meses mas, no seu conjunto, a duração total da licença parental gozada pelos progenitores não pode exceder 10 meses (ou 11; ver ponto 3). Mais a mais, porque a licença é remunerada (de modo geral, com algumas exceções estipuladas pela lei) só até 6 meses por cada filho. Além disso, normalmente só a mãe (cujos rendimentos são normalmente inferiores aos do pai) goza 6 meses de licença. Alguns tipos especiais de licença ( <i>inter alia</i> , para cuidar de um filho doente) não podem ser gozados simultaneamente.
<b>Países Baixos</b>	Sim	Não pode ser gozada uma licença simultânea por ambos os progenitores. Se ambos os progenitores solicitarem uma licença ao mesmo tempo, será dada prioridade à mãe.
<b>Portugal</b>	Sim	
<b>Espanha</b>	Sim (para a mãe)	Nas 16 semanas de licença de parto, mas só as 6 semanas imediatamente após o parto não são transferíveis.
	Não: pode ser transferida da mãe para o pai	As restantes 10 semanas podem ser gozadas simultaneamente por ambos os progenitores, desde que a soma de ambos os períodos não exceda 10 semanas (A mãe pode gozar 4 semanas e o pai pode tirar 6 semanas). Neste caso, as primeiras 4 semanas podem ser gozadas simultaneamente: o pai tira duas semanas logo após o parto para cuidar da mãe e do filho, e a mãe tira 14 semanas (6 semanas obrigatoriamente após o parto mais 8 das 10 restantes) <sup>3</sup>
	Sim (para cada trabalhador – pai e mãe)	No caso de redução do horário de trabalho de metade e um terço para um filho com menos de 6 anos de idade.
	Sim	Mas no caso de o pai e a mãe serem trabalhadores da mesma empresa e estarem a exercer este direito relativamente ao mesmo filho, a empresa poderá limitar este direito. <sup>4</sup>

<sup>3</sup> Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

<sup>4</sup> Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999).

	Sim	Licença para filho com menos de 3 anos. Não transferível nem sujeita a qualquer limitação.
<b>Suécia</b>	Sim	Relativamente à licença remunerada, é possível a um dos progenitores transferir para o outro o direito a remuneração, com excepção de 60 dias (a partir de 01-01-2001) (por cada filho) reservados a cada progenitor.
<b>Reino Unido</b>	Sim	

Em todos os Estados-Membros, o direito à licença parental é individual e **em princípio** não transferível nos termos da Directiva.

Além disso, no Reino Unido, a legislação prevê uma transferência da licença parental em circunstâncias que poderão ser especificadas na legislação, embora ainda não o sejam.

Na Alemanha, cada um dos progenitores tem direito a três anos, até a criança completar três anos de idade. Os progenitores que decidirem tirar uma licença parental a tempo inteiro, em que um dos progenitores goza a licença durante todo esse período e o outro trabalha durante esse mesmo período, não são impedidos de o fazer. Contudo, se os progenitores decidirem tirar uma licença a tempo parcial, ambos têm que gozar algum tempo de licença para poderem beneficiar do seu direito na íntegra. Assim, a licença parental a tempo inteiro é de facto transferível. Os progenitores não perderão nenhum tempo de licença se for a mãe que goza a totalidade da licença.

### **Pormenores relativamente à Áustria:**

Os progenitores do sexo masculino de crianças nascidas antes de 31.12.1999 tinham um acesso secundário relativamente ao acesso à licença parental ("prestação deduzida"), sendo-lhes aplicáveis disposições específicas ao género:

Enquanto que tanto as mães como os pais deverão obrigatoriamente

- habitar com a criança no mesmo agregado familiar e
- ter como ocupação exclusiva a prestação de cuidados à criança

de acordo com o regime da segurança social,<sup>5</sup> as disposições contidas na lei do trabalho exigiam especificamente o mesmo para um pai que deseje gozar de licença parental, mas não para as mães.

O pai só tem direito a licença parental em dois casos:

- no caso de a mãe ter direito a "licença [parental] por ocasião do parto [maternidade] devido às disposições legais austríacas;<sup>6</sup>

<sup>5</sup> cf Articles 26, 26a Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 as amended by Bundesgesetz 30.4.1996, BGBl 201.

<sup>6</sup> Article 2 Paragraph 1 Ziffer 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz as amended by BGBl 1995/434 and BGBl 1 1997/61

- ou no caso de a mãe não ter direito a licença parental, mas estar impedida de prestar cuidados ao filho por ser trabalhadora por conta própria.<sup>7</sup>

Disposições aplicáveis aos progenitores de crianças nascidas entre 1.1.2000 e 31.12.2001 no caso de pretenderem obter uma licença parental da sua entidade patronal.

Tanto a mãe como o pai deverão obrigatoriamente

- habitar no mesmo agregado familiar
- ter como ocupação exclusiva a prestação de cuidados à criança

Apesar disso, existe uma condição especial para os pais:

- a mãe não poderá gozar de licença parental simultaneamente,
- ou a mãe não tem direito a qualquer licença parental.<sup>8</sup>

Apesar de ser possível afirmar que:

- na medida em que o pai tenha pleno direito à licença parental a título individual;
- as alterações de 1999 à Lei da Licença Parental encontraram uma abordagem que está mais em conformidade com a Directiva na medida em que a legislação austríaca melhorou o acesso à licença a tempo parcial para pais de acolhimento e nos casos de adopção;
- possa haver razões objectivas para distinguir entre pais e mães,

há que referir que continua a haver disposições específicas aplicáveis apenas aos pais e outras que poderão não incentivar os pais a gozarem de licença parental.

Os pais são obrigados a dar conhecimento no caso de:

- não habitarem no mesmo agregado familiar que o da criança,
- ou de não terem como ocupação exclusiva a prestação de cuidados à criança.

Neste caso, a sua licença parental poderá terminar prematuramente, e a entidade patronal poderá exigir o regresso imediato ao trabalho<sup>9</sup> (são aplicáveis disposições semelhantes ao sector público<sup>10</sup>).

É possível encontrar disposições mais determinantes que desincentivam os pais de gozarem de licença parental no contexto do Ponto 5 (pagamento).

---

<sup>7</sup> Article 2 Paragraph 1 Ziffer 2 Eltern-Karenzurlaubsgesetz as amended by BGBl 1995/434 and BGBl 1997/61

<sup>8</sup> Article 2 Paragraph 1 Eltern-Karenzurlaubsgesetz as amended by BGBl 1999/153.

<sup>9</sup> Article 3 Paragraph 5 l.c

<sup>10</sup> Article 10 Paragraph 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz old = 10 Paragraph 4 Elternkarenzurlaubsgesetz as amended by BGBl 1999/153 applying to civil servants, teachers on agricultural schools, and contractual employees. Their parental leave will be turned into a „normal“ unpaid leave unless the employer requires them to resume work immediately.

Apesar disso, na prática, os progenitores que tiveram filhos há pouco tempo não compreendem por que motivo não é possível gozarem de licença parental em simultâneo, nomeadamente logo após o nascimento da criança. Além disso, deveria ser dado aos pais o direito ao gozo de licença parental logo após o nascimento.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Article 2 Paragraph 2 EKUG

## 6. CONDIÇÕES/FORMALIDADES

O n.º 3 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença parental estipula que as condições de acesso e as regras pormenorizadas de execução da licença parental serão definidas na lei e / ou nas convenções colectivas dos Estados-Membros, no respeito das prescrições mínimas do Acordo. Os Estados-Membros e / ou os parceiros sociais podem fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e / ou de um período de antiguidade não superior a um ano, ajustar as condições de acesso e as regras de execução da licença parental às circunstâncias particulares da adopção e definir os prazos de pré-aviso.

<b>País</b>	<b>Prazo de pré-aviso</b>	<b>Período de trabalho e / ou antiguidade para habilitação</b>
<b>Áustria</b>	8 semanas. (Parto prematuro, múltiplo ou cirúrgico: 12 semanas). Se um trabalhador desejar prorrogar a sua licença, ou no caso de a mãe e o pai tiverem gozado a licença parental alternadamente, o período de 3 meses de pré-aviso antes da nova parte da licença parental deve começar logo após a adopção. Os termos serão definidos pela entidade patronal e pelo trabalhador, podendo ser alterados mediante acordo.	Não é exigida nenhuma condição. Mas para os trabalhadores que apresentam pedido de prestações: 52 semanas de serviço nos últimos 24 meses  Disposição especial para progenitores de crianças nascidas entre 1/7/2000 e 6/8/2001: no caso de um dos progenitores estar a gozar licença parental ou de a ter adiado, disporá de um período de 3 meses para fazer um pedido de licença parental até a criança completar os 2 anos de idade.
<b>Bélgica</b>	3 meses de pré-aviso por escrito (podendo ser reduzido mediante acordo da entidade patronal)  O trabalhador deverá apresentar uma proposta da forma como pretende gozar a licença quando der o pré-aviso. No mês seguinte à apresentação do pré-aviso, o trabalhador e a entidade patronal concordam na forma como a licença irá ser gozada. Na ausência deste acordo, a licença parental terá o seu início na data prevista no pré-aviso.  O trabalhador deverá apresentar documentação que comprove o nascimento ou a adopção, o mais tardar quando iniciar a licença parental	No sector privado. Empregado durante 12 dos 15 meses que antecedem a notificação por escrito.  O sector público não impõe qualquer condição para a habilitação.
<b>Dinamarca</b>	4 semanas	Ter trabalhado para a mesma entidade patronal durante pelo menos 3 meses. Lei 141 de 25 de Março de 2002 que altera a Lei da Igualdade de Tratamento, a Lei relativa às Prestações Familiares e que revoga a Lei sobre Licença para Prestação de Cuidados a Crianças. A nova lei entrou em vigor em 27 de Março de 2002, produzindo

		<p>efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.</p> <p>Para crianças nascidas antes de 1 de Janeiro de 2002, aplicam-se as regras ‘antigas’ sobre licença parental e licença para prestação de cuidados a crianças, constantes da Lei da Igualdade de Tratamento da Lei das Prestações Familiares e da Lei sobre Licença para Prestação de Cuidados a Crianças.</p> <p>Para crianças nascidas entre 1 de Janeiro de 2002 e 27 de Março de 2002, os progenitores poderão escolher entre as regras antigas e as regras novas.</p> <p>Para as crianças nascidas depois de 27 de Março de 2002, aplicam-se apenas as novas regras. De acordo com as novas regras, a Lei sobre Prestação de Cuidados a Crianças é revogada. As regras relativas à prestação de cuidados a crianças estão agora integradas nas regras sobre licença parental. Deixou de haver uma licença separada para prestação de cuidados a crianças. Relativamente ao Direito comunitário, a nova Lei representa a execução por parte da Dinamarca, quer das regras sobre licença parental contidas na directiva sobre gravidez (92/85/CEE) e na directiva sobre licença parental (96/34/CE).</p> <p>A não execução integral da Directiva sobre Licença Parental deverá ser analisada no contexto do desacordo que existiu durante algum tempo entre a Dinamarca e a Comissão sobre se as convenções colectivas dinamarquesas deveriam ser aceites como o único instrumento de execução das directivas.</p>
<b>Finlândia</b>	2 meses. Por motivo de força maior, é possível alterar a data (com pelo menos um mês de antecedência). Os progenitores adoptivos também deverão dar um pré-aviso de dois meses mas, caso se justifique, poderão alterar as datas antes de a licença começar mediante informação da entidade patronal tão cedo quanto possível	
<b>França</b>	2 meses (um mês no caso de a licença parental se seguir à licença de parto)	Um ano de serviço

<b>Alemanha</b>	4 semanas	
<b>Grécia</b>		<p><u>Sector público:</u></p> <p>Não existe qualquer requisito em termos de período de trabalho ou de antiguidade na função pública.</p> <p><u>Sector privado:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um ano ao serviço da mesma entidade patronal, concessão com base na prioridade dos que trabalham na empresa por cada ano civil</li> <li>• Se for solicitada licença parental para outros filhos da família, terá de ter sido concluído pelo menos um ano de trabalho desde o termo do período de licença parental anterior. O outro progenitor deverá trabalhar fora de casa.</li> </ul>
<b>Irlanda</b>	6 semanas de pré-aviso por escrito. Além disso, o trabalhador deverá confirmar 4 semanas antes da data prevista para o início da licença, a data do início da licença, a sua duração e a forma como irá ser gozada	Um ano de serviço contínuo, Contudo, se o trabalhador estiver ao serviço pelo menos há 3 meses, terá direito a uma semana de licença parental por cada mês de serviço.
<b>Itália</b>	Mínimo de 15 dias, excepto nos casos em que seja objectivamente impossível. Deverão ser estabelecidas regras pormenorizadas através de convenção colectiva.	
<b>Luxemburgo</b>	4 meses	O trabalhador deverá ter trabalhado obrigatoriamente para a mesma entidade patronal luxemburguesa durante pelo menos um ano antes da licença, salvo se tiver tido de mudar de entidade patronal por razões económicas às quais seja alheio, na condição de ter estado legalmente ao serviço da mesma entidade patronal durante 12 meses nos 15 meses que antecedem o nascimento ou a adopção. O trabalhador deverá igualmente trabalhar um determinado número mínimo de horas por mês.
<b>Países Baixos</b>	2 meses de pré-aviso por escrito	Um ano de serviço
<b>Portugal</b>	10 dias para licença parental 30 dias para licença especial	



<b>Espanha</b>		Não existem quaisquer condições especiais para as diferentes modalidades de licença parental. Mas existem condições especiais para os que reivindicam o direito a remuneração nas 16 semanas seguintes ao parto: ter já cumprido um período mínimo de 180 dias de pagamento de contribuições (à Segurança Social) nos 5 anos imediatamente anteriores à data do nascimento ou até à data da decisão administrativa ou judicial, em caso de adopção.
<b>Suécia</b>	2 meses, mas no caso de não ser exequível, deverá ser dado pré-aviso tão cedo quanto possível	Tempo ao serviço da entidade patronal, quer nos 6 meses anteriores, quer pelo menos durante 12 meses nos últimos 2 anos
<b>Reino Unido</b>	21 dias	Um ano de emprego contínuo

### **REINO UNIDO:**

No Reino Unido, em muitos casos as disposições constituem as condições mínimas que vigoram apenas no caso de as entidades patronais e os trabalhadores não chegarem a acordo quanto aos próprios procedimentos para gozo de licença parental. Poderão fazê-lo através de acordos laborais ou convenções colectivas, ou através de acordos individuais. No caso de terem sido concluídos tais acordos, estes vigoram desde que sejam pelo menos equivalentes ao mínimo de protecção previsto na legislação (*fall-back*).

## 7. RESTRIÇÕES E PEQUENAS EMPRESAS

As alíneas e) e f) do n.º 3 do artigo 2.º autorizam as entidades patronais a adiar a concessão da licença parental por razões justificáveis e autorizam acordos especiais para satisfazer os requisitos operacionais e organizacionais das pequenas empresas (de acordo com a Recomendação 96/280/CE de 3 de Abril de 1996 relativamente a PME).

É reduzido o número de Estados-Membros que aproveitaram estas disposições. Alguns dos Estados-Membros exigem acordo entre a entidade patronal e o trabalhador relativamente às disposições práticas do gozo de licença, como momento de gozo da licença, horário reduzido, etc. (por exemplo, Dinamarca).

<b>País</b>	<b>Adiamento da licença</b>	<b>Disposições especiais para pequenas empresas</b>
<b>Bélgica</b>	Pelas razões estabelecidas na Directiva (trabalho sazonal, dificuldade em encontrar um substituto, etc.)	As pequenas empresas (definidas como empresas com menos de 50 trabalhadores) podem definir disposições especiais para a licença parental, e os pedidos de gozo de licença parental a tempo parcial terão ter o acordo da entidade patronal.
<b>Dinamarca</b>	Até 26 semanas, se o Serviço de Emprego não conseguir arranjar um substituto para o trabalhador em gozo de licença parental, ou no caso de a entidade patronal não querer dar emprego ao trabalhador substituto que foi encontrado	
<b>Irlanda</b>	Durante 6 meses, no caso de a concessão da licença ter um efeito adverso substancial no funcionamento da empresa	
<b>Alemanha</b>		Direito ao pedido de licença parental a tempo parcial restringido a trabalhadores cuja entidade patronal empregue mais de 15 pessoas, independentemente do número de estagiários.
<b>Luxemburgo</b>	A licença parental que deverá ser gozada imediatamente após a licença de parto não pode ser adiada, mas o segundo período de licença poderá ser adiado até 2 meses pelas razões definidas na Directiva	Para empresas com menos de 15 trabalhadores, e relativamente ao trabalho sazonal, a entidade patronal pode adiar a concessão da licença parental por um período que poderá atingir os 6 meses

<p><b>Portugal</b></p>	<p>- Só relativamente a regimes de trabalho a tempo parcial <u>por motivo de prestação de cuidados que podem atingir os 2 ou 3 anos</u>, a entidade patronal poderá opor-se à licença por motivos associados ao funcionamento da empresa, e se a substituição do trabalhador não for exequível, mas a negação do pedido do trabalhador depende de parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego</p> <p>- Em <u>regimes a tempo parcial devido a prestação de cuidados, consoante o acordo entre a entidade patronal e o trabalhador</u>, a entidade patronal poderá naturalmente sempre recusar</p>	
<p><b>Reino Unido</b></p>	<p>A entidade patronal poderá adiar a concessão da licença parental no caso de o gozo da mesma no momento solicitado perturbar indevidamente o funcionamento da empresa. A entidade deverá especificar o momento em que a licença pode ser gozada.</p>	

## 8. PROTECÇÃO CONTRA O DESPEDIMENTO E DIREITO À REINTEGRAÇÃO

O n.º 4 do artigo 2.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental prevê que, a fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomarão as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções colectivas ou das práticas nacionais. O n.º 5 do artigo 2.º estabelece que, no termo da licença parental, o trabalhador terá direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.

País	Protecção contra o despedimento	Direito à reintegração
Áustria	<p>Durante 4 semanas após o termo da licença parental ou período de trabalho a tempo parcial. Mas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A protecção é inferior depois de o filho ter completado um ano de idade</li> <li>• Excepção à protecção contra o despedimento: no caso de a empresa ter encerrado</li> </ul>	<p><u>Sector privado:</u></p> <p>O contrato de trabalho enquanto tal não é interrompido e continua em vigor, mas a obrigação de o trabalhador trabalhar e a obrigação de a entidade patronal pagar o salário são suspensas. O trabalhador tem o direito de ser reintegrado no mesmo posto de trabalho ou num posto de trabalho equivalente. Na prática, existem dificuldades, nomeadamente na reintegração das mulheres; quando recebe o pré-aviso, o trabalhador tem direito a um subsídio de desemprego (menos requisitos – menos semanas de seguro)</p>
		<p><u>Sector Público:</u></p> <p>As mulheres estão protegidas contra o despedimento até 4 semanas após o termo da licença parental ou do período de licença parental a tempo parcial</p> <p>Contudo, o despedimento de trabalhadores temporários (provisórios) é possível por determinadas razões (Lei da Função Pública)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• após 4 meses depois da protecção contra despedimento, o contrato temporário (provisório) de trabalho de um funcionário público não poderá ser transformado num contrato de trabalho permanente.</li> <li>• uma vez transformado o contrato temporário em contrato permanente, a decisão respectiva</li> </ul>

		<p>terá efeitos retroactivos contados a partir do início do período de protecção</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• as relações de trabalho permanente dos funcionários públicos abrangidas pela Lei da Função Pública não estão sujeitas a despedimento, quer se trate de um trabalhador do sexo masculino, quer do sexo feminino.</li> </ul>
		<p>Para os trabalhadores do sector público com um contrato de trabalho de direito privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durante o 1.º ano de emprego, poderá ser feito despedimento mediante pré-aviso em qualquer momento sem motivos específicos (= sector privado)</li> <li>• após o 1.º ano de emprego, só poderá ser feito o despedimento mediante pré-aviso com fundamento nos motivos previstos na Lei dos Trabalhadores com Contratos Individuais de Trabalho</li> </ul>
<b>Bélgica</b>	<p>Dois conjuntos de disposições no sector privado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disposições ‘ministeriais’ (quando a licença parental ocorre no âmbito do regime de interrupção de carreira): só poderá haver despedimento por motivo grave ou por razões não relacionadas com a licença, desde o momento do pedido até 3 meses após termo da licença.</li> <li>• disposições dos ‘parceiros sociais’: são quase idênticas, com excepção do facto de a protecção cessar 2 meses após termo da licença e de permitir uma licença fraccionada.</li> </ul> <p>No sector público, os quadros efectivos não podem ser objecto de despedimento excepto devido a um número limitado de motivos.</p>	<p>Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou, caso tal não seja possível, a um posto de trabalho equivalente ou semelhante</p> <p>A recusa de integração do trabalhador no mesmo posto de trabalho ou noutro equivalente implicaria uma presunção de despedimento e o pagamento de indemnizações fixas equivalentes a seis meses de salário</p>
<b>Dinamarca</b>	Proibido o despedimento como resultado do gozo de licença parental	Não existe qualquer disposição expressa na legislação
<b>Finlândia</b>	Proibido o despedimento como resultado do gozo de licença parental	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente ou (caso não exista tal posto de trabalho), a um trabalho semelhante de acordo com o contrato de trabalho

<b>França</b>	A licença parental não constitui um motivo legítimo para despedimento	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um semelhante, com uma remuneração pelo menos equivalente e, no caso de as técnicas e métodos de trabalho terem mudado, direito a receber formação profissional após terminada a licença parental
<b>Alemanha</b>	Durante a licença parental e a partir do dia de pedido de licença parental (no caso de não ser mais de oito semanas antes do início da licença parental) o despedimento de um dos progenitores tem que ser autorizado pelas autoridades estatais de segurança no trabalho. No termo da licença parental, qualquer dos progenitores só poderá ser despedido com um pré-aviso de três meses. Em qualquer dos casos, o despedimento devido ao gozo de licença parental é ilegal.	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto de trabalho comparável
<b>Grécia</b>	O despedimento devido ao exercício do direito à licença parental é nulo e sem efeito (a disposição legislativa não é aplicável à função pública, onde estão previstas garantias constitucionais contra qualquer despedimento ilegal, redução de escalão e transferência prejudicial). Além disso, qualquer discriminação directa ou indirecta contra trabalhadores com responsabilidades familiares, relativamente ao acesso e à conservação de emprego e à sua progressão profissional, é expressamente proibida por lei, que abrange as pessoas que trabalham ao abrigo de uma relação de trabalho de direito privado. Além disso, é proibido o tratamento desfavorável do progenitor que gozar do regime de horário de trabalho reduzido.	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto de trabalho semelhante mas não inferior (não aplicável à função pública, onde existem garantias constitucionais de segurança)
<b>Irlanda</b>	É injusto o despedimento total ou principalmente devido ao exercício ou intenção de exercer o direito à licença parental.	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou, se tal não for exequível em termos práticos, a um posto de trabalho semelhante
<b>Itália</b>	O despedimento devido ao pedido ou ao exercício do direito a licença parental é nulo e sem efeito.	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um equivalente
<b>Luxemburgo</b>	O despedimento durante a licença parental ou a partir do último dia de notificação prévia da intenção de gozar licença é nulo e sem efeito.	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a um posto de trabalho semelhante correspondente às qualificações do trabalhador e com um salário pelo menos equivalente ao do anterior posto de trabalho

<b>Países Baixos</b>	A entidade patronal terá de obter autorização de uma organização administrativa para despedir o trabalhador, não sendo dada autorização se o despedimento estiver associado ao exercício de um direito legal, como o direito à licença parental	Não existe um direito específico de regresso ao mesmo posto de trabalho, salvo se tal estiver estabelecido no contrato individual de trabalho. Contudo, a lei geral do trabalho proíbe uma mudança no contrato individual de trabalho motivada pelo gozo de uma licença.
<b>Portugal</b>	O despedimento motivado pelo pedido, gozo ou direito a licença parental ou a trabalho a tempo parcial é considerado sem justa causa	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou a regressar a trabalho a tempo inteiro
<b>Espanha</b>	O despedimento motivado pelo pedido ou gozo de licença parental é nulo e sem efeito	Direito a regressar ao mesmo posto de trabalho durante o primeiro ano de licença parental. Após o primeiro ano, direito a regressar ao posto de trabalho no mesmo grupo profissional ou categoria equivalente. De igual modo, o trabalhador terá direito a formação profissional ao regressar ao posto de trabalho. Em caso de redução do horário de trabalho diário para a prestação de cuidados a crianças, não há garantia de o trabalhador poder voltar ao horário de trabalho diário vigente antes da redução
<b>Suécia</b>	O despedimento devido ao simples facto de o trabalhador ter pedido ou gozado licença parental é inválido; no caso de o trabalhador ser de qualquer modo despedido mediante pré-aviso ou sumariamente, o despedimento poderá ser declarado inválido a pedido do trabalhador	Direito a regressar a condições de trabalho e benefícios equivalentes, mas só na condição de a licença não ter exigido alterações nas tarefas e benefícios. A transferência para outras tarefas deverá situar-se dentro dos limites do contrato de trabalho.
<b>Reino Unido</b>	O despedimento é injusto no caso de o principal motivo ter sido o facto de o trabalhador gozar ou procurar gozar uma licença parental	No final do período de licença de até 4 semanas, o trabalhador tem direito a regressar ao mesmo posto de trabalho. No caso de a licença parental ser superior a 4 semanas, o trabalhador tem direito a regressar ao mesmo posto de trabalho ou, no caso de tal não ser exequível na prática, a um posto de trabalho semelhante.  São aplicáveis variações a estas disposições no caso de a licença parental se seguir imediatamente à licença de parto

## 9. DIREITOS DE EMPREGO E ESTATUTO DO TRABALHADOR EM REGIME DE LICENÇA PARENTAL

O n.º 6 do artigo 2.º do Acordo Quadro sobre Licença Parental estipula que os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao fim da licença parental. No fim da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo as alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas ou pelas práticas nacionais. O n.º 7 do artigo 2.º estipula que os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental. O n.º 8 do artigo 2.º estipula que todas as questões de segurança social deverão ser examinadas e determinadas pelos Estados-Membros nos termos da legislação nacional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde.

País	Comentários
<p><b>Áustria</b></p>	<p><b><u>Sector Privado</u></b></p> <p>O período da licença parental – caso nada em contrário tenha sido acordado pelas partes - não é contabilizado para efeito de direitos que dependam da duração do tempo de serviço (direitos de antiguidade). Contudo, serão considerados no máximo 10 meses da primeira licença parental numa relação de trabalho para determinar o período de pré-aviso de despedimento para determinar o período de subsídio de doença e para os direitos de antiguidade para a duração da licença anual (férias).</p> <p>É cada vez maior o número das convenções colectivas no sector privado que consideram a licença parental para efeitos do direito ao subsídio de desemprego (até a um máximo de 22 meses: convenções colectivas dos trabalhadores metalúrgicos). Contudo, a convenção colectiva que prevê a progressão salarial automática durante a licença parental constitui excepção.</p> <p>O direito à segurança social – nomeadamente aos cuidados de saúde – geralmente não sofre alterações. Regime de pensões: por força do artigo 227.º, alínea a) da Lei da Segurança Social (<i>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz</i>) o tempo <i>de facto</i> em que a ocupação principal é a prestação de cuidados a um filho (na Áustria) conta como período de substituição para o direito a uma pensão de 48 meses no máximo.</p>
	<p><b><u>Sector Público:</u></b></p> <p>Não são possíveis acordos para além dos estabelecidos no <i>Mutterschutzgesetz</i> (contrariamente ao que sucede no sector privado). Por uma questão de princípio, o estatuto de funcionário público não se altera durante a licença parental (a relação entre o funcionário público e o Estado termina formalmente aquando da morte do funcionário público). Aplica-se a disposição que considera um período de dez meses para os direitos de antiguidade. O tempo da licença parental – não havendo estipulação em contrário na legislação federal – não deverá ser contabilizado para efeitos de qualquer direito a prestação que dependa do tempo de serviço (direitos de antiguidade). Por outro lado, a licença parental não deverá atrasar a progressão automática. O direito à segurança social – nomeadamente aos cuidados de saúde – geralmente não se altera. A licença parental é contabilizada para efeitos da pensão; o trabalhador não tem que pagar taxas ou contribuições adicionais. Uma licença adicional (máximo no total: 10 anos) atrasa a progressão, mas deverá ser contabilizada como período de serviço. Trabalhadores com contrato individual de trabalho: a</p>



	<p>totalidade da licença parental conta para efeitos de direitos de antiguidade, licença adicional para cuidar de uma criança até 5%. Sector privado e público: o trabalho durante a licença parental durante um período mínimo inferior ao limiar não impede a atribuição do subsídio parental, quer trabalhando para a mesma entidade patronal, quer para outra. Tal situação é considerada como um contrato de trabalho paralelo; se o trabalhador não se apresentar ao serviço, tal não será contabilizado como violação do contrato de trabalho (o trabalhador está autorizado a “manter-se em contacto” com a empresa, de acordo com os motivos definidos pelo legislador). Enquanto que os funcionários públicos com contrato individual de trabalho podem trabalhar nesse regime, o mesmo não se pode dizer em relação a determinados grupos de funcionários públicos.</p> <p>Direito a estar informado: durante a licença parental, a entidade patronal deverá manter o trabalhador informado acerca de factos importantes que estejam a decorrer na empresa, nomeadamente em relação a uma situação de insolvência, formação, alterações na organização (<i>lex imperfecta</i>).</p>
<b>Bélgica</b>	<p>No <b>sector privado</b>, os contratos de trabalho mantêm-se em vigor durante a licença, apesar de a sua execução estar suspensa. Os direitos adquiridos continuam a ser uma condição essencial no posto de trabalho em que o trabalhador deverá ser reintegrado. A aquisição de novos direitos, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, está em larga medida abrangida por convenções colectivas. A licença parental não confere qualquer direito a uma prestação da segurança social e implica uma interrupção da cobertura da segurança social → somente no regime dos “parceiros sociais”</p> <p>No <b>sector público</b>, a licença parental é equiparada a um período de serviço, mas para os trabalhadores com contrato individual de trabalho, não existe qualquer cobertura da segurança social → apenas no regime “não remunerado”</p>
<b>Dinamarca</b>	A licença parental conta como um período de serviço no cálculo da antiguidade, mas não para efeitos de pensão.
<b>Finlândia</b>	O contrato de trabalho mantêm-se, apesar de o salário não ser pago. A licença parental conta para efeitos da licença anual, e como período de seguro para o cálculo da pensão de reforma (estando a aplicação ao sector privado em dúvida na sequência da decisão do Tribunal de Seguros de Dezembro de 2001.
<b>França</b>	A licença parental conta (em regime de meio tempo) para os direitos associados à antiguidade. Para o cálculo dos direitos em matéria de reforma, a licença é contada como um período de seguro. Todas as vantagens adquiridas antes do início da licença são mantidas. No final da licença parental, os trabalhadores voltam a gozar da plenitude de direitos a subsídios de doença, de parto, de invalidez e por morte.
<b>Alemanha</b>	O contrato de trabalho mantêm-se durante a licença parental, apesar de os deveres em matéria de trabalho e de salário não estarem em vigor. A licença parental é contabilizada para efeitos de seguro de doença e de pensão de reforma, sem que sejam pagas contribuições, mas não conta para efeitos de cálculo dos períodos de subsídio de desemprego. Cada mês gasto com a licença parental reduz em um dozeavo o direito anual de férias.
<b>Grécia</b>	De modo geral, a licença parental conta como um período de serviço para todos os efeitos, incluindo para o cálculo da licença anual e da compensação no caso de despedimento. O/a trabalhador/a deverá pagar a totalidade das contribuições para a segurança social (tanto do trabalhador como da entidade patronal) se quiser manter a cobertura da segurança social durante a licença parental. Contudo, o limite até ao qual a licença parental conta como período de serviço, assim como a cobertura médica durante a licença para os funcionários públicos, estão pouco claros.

<b>Irlanda</b>	O trabalhador em gozo de licença parental é considerado como estando ao serviço da entidade patronal, e considera-se que os direitos resultantes do emprego se mantêm, com excepção do direito a remuneração, das prestações de reforma ou de qualquer obrigação de pagar contribuições. Esse período de ausência ao trabalho é considerado como sendo uma continuação do anterior período de trabalho. Quando um trabalhador está de gozo de licença, esse período poderá contar como tempo de serviço para efeitos de futuros direitos a prestações da previdência social. O tempo dispendido em licença parental não afecta o direito à licença anual e aos feriados públicos estabelecidos na lei
<b>Itália</b>	O contrato de trabalho continua em vigor durante a licença, apesar de a sua execução ser suspensa. A licença parental é contabilizada no cálculo dos direitos associados à antiguidade (mas não para o pagamento do “décimo terceiro mês”). A licença é creditada na totalidade para efeitos das contribuições da segurança social até a criança perfazer 3 anos de idade e por um máximo de 6 meses. O trabalhador continua a estar abrangido pelo sistema nacional de saúde.
<b>Luxemburgo</b>	O trabalhador mantém o gozo de todos os direitos adquiridos antes do início da licença. A licença parental é contabilizada no cálculo dos direitos associados à antiguidade, é considerada como um período de <i>estágio</i> para efeitos da segurança social e confere ao trabalhador direito à totalidade do subsídio de desemprego. Contudo, a licença parental não confere qualquer direito a licença anual. Durante a licença parental, o contrato de trabalho é suspenso.
<b>Países Baixos</b>	A relação de trabalho mantém-se, não existindo qualquer disposição específica em matéria de protecção dos direitos adquiridos. Apesar disso, a lei geral do trabalho protege os direitos adquiridos.
<b>Portugal</b>	Suspensão dos direitos, deveres e salvaguardas das partes envolvidas na relação de trabalho relativamente ao desempenho do trabalho e ao salário. Contudo, a licença é contabilizada para efeitos dos direitos relativos, por exemplo, a antiguidade, tempo de serviço e promoção. A licença é contabilizada no cálculo das pensões de invalidez e de velhice, não tendo qualquer impacto adverso nos direitos a cuidados médicos.
<b>Espanha</b>	A licença parental conta para efeitos de tempo de serviço e, apenas no sector público, para promoções. Os direitos adquiridos, ou os direitos em vias de aquisição, são reconhecidos desde que digam respeito a uma licença para prestação de cuidados a crianças. O contrato é suspenso durante a licença parental e as obrigações de o trabalhador trabalhar e de a entidade patronal pagar uma remuneração são anuladas. Existem disposições para permitir ao trabalhador a manutenção da cobertura da segurança social durante períodos de licença para prestação de cuidados a uma criança.
<b>Suécia</b>	Um trabalhador que solicite ou exerça o direito a licença não é forçado a aceitar uma redução salarial ou condições de trabalho menos favoráveis que as exigidas pela licença ou qualquer outra transferência que possa ocorrer no contexto do acordo de trabalho e que seja exigida pela licença.  O contrato de trabalho mantém-se em vigor durante a licença parental. A licença conta para efeitos de tempo de serviço.
<b>Reino Unido</b>	O contrato de trabalho mantém-se em vigor durante o período de licença parental, apesar de apenas serem aplicáveis alguns termos e condições relativamente à rescisão, ao despedimento e a procedimentos disciplinares e de resolução de conflitos. Os direitos relativos a antiguidade e pensões adquiridos antes do início da licença são preservados. No regresso ao trabalho, o/a progenitor/a não gozará de qualquer melhoramento noutras termos ou condições (incluindo em relação à remuneração).

## 10. FALTAS AO TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

O n.º 1 do artigo 3.º do Acordo-quadro sobre Licença Parental estabelece que os Estados-Membros e / ou os parceiros sociais tomarão as medidas necessárias para autorizar os trabalhadores a ausentar-se do trabalho, nos termos da legislação, das convenções colectivas e / ou das práticas nacionais, por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou de acidente que torne indispensável a presença imediata do trabalhador. Os Estados-Membros e / ou os parceiros sociais podem especificar as condições de acesso e as regras de execução e limitar o direito a uma determinada duração por ano e / ou por caso: (n.º 2 do artigo 3.º).

<b>País</b>	<b>Direito</b>	<b>Motivos</b>
<b>Áustria</b>	Uma semana de licença remunerada por ano	Para tomar conta de criança ou familiar doente
	Mais uma semana por ano	Se forem necessários cuidados a uma criança com menos de 12 anos de idade:  - porque a pessoa que toma conta da criança está impedida de o fazer devido a morte; por estar no hospital ou na prisão ou detida pelas autoridades ou por ter uma doença grave. O progenitor em causa tem direito a licença parental imediatamente após a ocorrência dos casos referidos, mesmo que o outro progenitor tenha gozado licença parental anteriormente; no máximo, até a criança perfazer 2 anos de idade. Requisito adicional que se aplica ao pai: habitar no mesmo agregado familiar da criança; ou se o outro progenitor deixar de habitar no mesmo agregado familiar da criança, ou deixar de cuidar da criança como ocupação principal

	Até 1 semana para os trabalhadores	<p>Observações adicionais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Razões pessoais importantes que impeçam o trabalho</li> <li>• Os trabalhadores (<i>"Angestellte"</i>, por oposição a operários) têm direito a remuneração no caso de um "impedimento (entreve) relativamente curto do trabalho devido a motivos pessoais importantes não imputáveis ao trabalhador". Os tribunais alargaram esta aplicabilidade a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• "razões pessoais importantes": obtenção de um passaporte; exame para obtenção da carta de condução; exames médicos; baptizados; casamentos; funerais (família ou amigo íntimo); qualquer caso urgente.</li> <li>• um "impedimento relativamente curto" poderá cobrir um período de algumas horas até uma semana.</li> </ul> </li> </ul>
		<p>De modo geral, a disposição aplicar-se-á a qualquer caso em que a obrigação contratual para com a entidade patronal colida com uma obrigação legal relativamente a terceiros. Aplica-se em especial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aos progenitores: são obrigados a cuidar dos seus filhos</li> <li>• ao marido cuja mulher esteja a dar à luz ou tenha dado à luz recentemente; apesar de não haver qualquer obrigação legal, sendo a mesma norma aplicável às uniões de facto</li> </ul>
		As disposições típicas na maioria das convenções colectivas são:
	1 dia	Quando a mulher ou companheira está a dar à luz
	3 dias	Para casamento
	1-3 dias	Para mudança de casa
	Pelo menos 1 dia	Para funerais, etc.

<b>Bélgica</b>	No sector privado, 10 dias de licença por ano (tempo proporcional para trabalhadores a tempo parcial)	Por “motivos imperiosos”, cujos exemplos estão descritos na legislação e incluem doença, acidente ou hospitalização de familiar
	Os trabalhadores do sector público têm direito a licença de 15 dias por ano, que pode ascender a 30 dias de “licença excepcional”	Por “motivos imperiosos relacionados com a família”
	Ausências ao trabalho por “curtos períodos de tempo”	No caso de hospitalização de um familiar
<b>Dinamarca</b>	Ausências temporárias ao trabalho, sem remuneração	<p>No caso de situações prementes, como doença ou acidente de um familiar, que tornem a presença do trabalhador em casa urgentemente necessária</p> <p>Esta hipótese só está prevista num determinado número de convenções colectivas</p> <p>Não existe nenhuma legislação que abranja os trabalhadores que não estejam cobertos por uma convenção colectiva que inclua uma cláusula de força maior. Cerca de 30% dos trabalhadores do sector público não estão abrangidos por convenções colectivas na Dinamarca.</p>
<b>Finlândia</b>	Ausências temporárias do trabalho, sem remuneração	Por motivos de força maior por razões familiares urgentes em caso de doença ou acidente, que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador
	Ausências do trabalho num máximo de 4 dias. De acordo com algumas convenções colectivas, 3 dos 4 dias são pagos. Os trabalhadores marítimos têm o mesmo direito, na condição de desembarcarem no porto e voltarem ao mesmo	Para prestar cuidados a um filho doente com menos de 10 anos de idade (os quatro dias podem ser repetidos se o filho adoecer com outra doença, ou se outro filho adoecer). Se o outro progenitor estiver em casa e puder cuidar do filho doente, o funcionário público não tem direito a faltar ao trabalho.
<b>França</b>	3 dias de licença por ano	Em caso de doença ou acidente de filho com menos de 16 anos que esteja ao cuidado do trabalhador (corroborado por atestado médico)
	Contudo, 5 dias de licença por ano	Se o filho tiver menos de 1 ano de idade ou se o trabalhador tiver 3 ou mais filhos com menos de 16 anos de idade
	4 meses (renováveis duas vezes)	Se existir um motivo (por exemplo, doença ou deficiência grave, ou acidente) que impossibilite um trabalhador de trabalhar. Possível o trabalho a tempo parcial.

	<p>Se existir um motivo (por exemplo, doença grave ou morte de familiar próximo, ou nascimento de um filho) que impossibilite o trabalhador de trabalhar durante um período de tempo relativamente curto, ele/ela poderá ficar em casa. As convenções colectivas poderão estipular disposições mais pormenorizadas relativamente à duração da licença. A licença é paga em determinados casos.</p> <p>Além disso, 5 dias no caso de doença de uma criança cujo progenitor faça parte do regime público de seguro de doença.</p> <p>No sector público: 4 meses (renovável duas vezes)</p>	<p>Se a criança tiver menos de um ano de idade, ou se o trabalhador tiver três ou mais filhos com menos de 16 anos de idade</p>
<b>Alemanha</b>	<p>10 dias de licença parental por progenitor e por cada filho (20 dias para progenitor vivendo só). No caso de haver mais do que um filho, máximo total de 25 dias por progenitor (50 dias para progenitor vivendo só) no caso de o progenitor estar abrangido por seguro público de doença. Licença paga pela entidade patronal ou pelo seguro público de doença. A licença é concedida, independentemente de haver outras pessoas que possam cuidar da criança.</p> <p>Além disso, no caso de existir uma razão urgente (por exemplo, doença grave de uma criança que não tenha mais ninguém para tratar dela), o trabalhador poderá ficar em casa (direito a “licença para assistência na doença a um filho”). As convenções colectivas poderão estipular disposições mais pormenorizadas relativamente à duração da licença (algumas oferecendo períodos de licença mais longos no caso de a criança estar gravemente doente). A licença é paga em determinados casos.</p>	
<b>Grécia</b>	6 dias	Para trabalhadores a tempo inteiro com custódia de um filho e/ou outros membros da família dependentes, em caso de doença
	8 dias	Para trabalhadores a tempo inteiro com custódia de 2 ou mais filhos

	<p>12 dias</p> <p>Além disso, um trabalhador a tempo inteiro tem direito a um máximo de 4 dias de licença por ano para visitas à escola</p> <p>Os progenitores que trabalhem em empresas com pelo menos 50 trabalhadores, que tenham filhos portadores de deficiência física ou mental, poderão pedir que o seu horário de trabalho seja reduzido uma hora por dia, com uma redução proporcional do salário. Além disso, 2 dias de licença em caso de morte do cônjuge, filhos, pais, irmãos ou irmãs.</p>	<p>Para trabalhadores a tempo inteiro que tenham a custódia de 3 ou mais filhos</p>
<b>Irlanda</b>	<p>Situação pouco clara na função pública. O Estatuto da Função pública não prevê nada no respeitante a caso de força maior, enquanto que o art. 53.º do mesmo Estatuto prevê que sejam facilitadas aos trabalhadores deslocações à escola, de acordo com uma decisão ministerial que fixará o número máximo de dias de ausência, não tendo essa decisão ministerial sido ainda publicada.</p>	<p>Para emergências familiares devido a lesão ou doença, conhecida como licença por força maior. O direito à licença aplica-se no caso de doença grave relativamente a familiar próximo ou parceiro com quem viva em união de facto.</p>
<b>Itália</b>	<p>3 dias de licença paga por ano</p>	<p>No caso de morte ou de doença grave devidamente comprovada, do parceiro ou de outro familiar</p>
	<p>Em alternativa, o trabalhador poderá acordar disposições de trabalho diferentes com a entidade patronal.</p>	<p>No caso de doença acima referido</p>
	<p>Além disso, até 2 anos de licença sem vencimento, em bloco ou fragmentada (e não contabilizada como tempo de serviço para o Sistema de Pensões)</p>	<p>Para tratar de assunto familiar grave e devidamente comprovado.</p>
		<p>Os critérios de prioridade para o gozo destas licenças e as modalidades de verificação periódica dos requisitos estão definidos num decreto, enquanto que a negociação colectiva tem que estabelecer as modalidades de frequência da formação profissional destinada às pessoas que retomam o trabalho após tal licença.</p>

	<p>Cada progenitor tem direito (não podendo a licença ser gozada por cada um dos progenitores ao mesmo tempo) a:</p> <p>Licença sem vencimento</p> <p>5 dias de licença por ano</p> <p>Previstos períodos de licença mais alargados</p>	<p>Para cuidar de um filho doente até aos 3 anos de idade</p> <p>Para cuidar de um filho doente até aos 8 anos de idade</p> <p>Para cuidar de um filho ou de outro familiar portador de deficiência</p>
<b>Luxemburgo</b>	<p>2 dias (por cada filho) por ano de licença especial</p> <p>Durante a licença, continuam a aplicar-se as disposições legais relativas à segurança social e à protecção do emprego, nomeadamente, de protecção contra o despedimento</p>	<p>Por razões familiares, no caso de um filho de menos de 15 anos de idade que estiver ao cuidado do trabalhador e relativamente ao qual sejam pagas prestações familiares, sofrer de doença grave ou ter um acidente, ou no caso de qualquer outro motivo de saúde imperioso que exija a presença de um dos pais</p>
<b>Países Baixos</b>	<p>Licença remunerada. Sem limite do número de horas ou dias.</p>	<p>Por razões urgentes e pessoais, como parto, morte de um familiar.</p> <p>Para tarefas que impliquem cuidados urgentes (familiar doente), é possível uma licença remunerada de curta duração para prestação de cuidados, com um máximo de duas vezes o horário normal de trabalho semanal, por ano.</p>
<b>Portugal</b>	<p>30 dias por ano</p>	<p>Para prestar cuidados urgentes, essenciais a uma criança com menos de 10 anos de idade (sem limite de idade se a criança for portadora de deficiência) que esteja doente ou tenha sofrido um acidente. No caso de hospitalização da criança, o direito a faltar ao trabalho é alargado de forma a abranger o período de hospitalização.</p>
	<p>15 dias por ano</p>	<p>Prestar cuidados urgentes e essenciais relativamente a uma criança com mais de 10 anos de idade, cônjuge ou parceiro e outros familiares especificados em caso de doença</p> <p>As ausências do trabalho são consideradas justificadas, não sendo normalmente pagas, e o direito a uma prestação social é bastante incerto</p>



<b>Espanha</b>	2 dias (ou 4 dias no caso de implicar uma deslocação) – é necessário aviso prévio e justificação	Em caso de acidente ou de doença grave de filho ou familiar
	Adicionalmente, direito a um ano de licença não remunerada ou redução do horário de trabalho entre metade e um terço (com a correspondente redução do salário) <sup>12</sup>	Para prestar cuidados a familiar que, por motivo de idade, acidente ou doença não possa cuidar de si próprio
<b>Suécia</b>	Um trabalhador tem direito a licença parental para prestar cuidados a um filho doente com menos de 12 anos de idade, num máximo de 60 dias por ano, por cada filho.  O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho devido a motivo de força maior por razões familiares urgentes em casos de doença ou acidente que tornem indispensável a presença imediata do trabalhador.	
<b>Reino Unido</b>	Um período de tempo razoável de falta ao trabalho	Para fazer face a incidentes domésticos, como doença súbita ou acidente de um dependente, ou para tratar dos preparativos para obter alguém para cuidar dos filhos devido a doença súbita ou incapacidade da pessoa que normalmente presta os cuidados. O termo ‘dependente’ tem uma definição alargada que inclui pessoas que não os membros da família do trabalhador.

### **Observações relativamente à Dinamarca:**

Não existe uma disposição legal para a execução da cláusula de força maior na Directiva sobre Licença Parental na nova legislação dinamarquesa em matéria de licença parental, que acaba de ser aprovada. A Dinamarca continua assim a não cumprir a sua obrigação de pôr correctamente em execução a cláusula de força maior por motivos familiares.

---

<sup>12</sup> Art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE 6.11.1999)

### **Observações relativamente à Alemanha:**

A licença parental na Alemanha continua a ser gozada pelas mães em 95% dos casos. As principais razões desta situação devem-se ao facto de a licença ser muito prolongada e totalmente transferível na prática entre os progenitores se não for gozada a tempo parcial. A licença parental a tempo parcial tem restrições e ainda não é muito bem aceite. Não existe um suplemento de rendimento adequado para progenitores que gozem de licença parental – continuando o "*Erziehungsgeld*" a ter um valor equivalente a 900 marcos alemães no máximo. Isto faz com que não reste outra alternativa às famílias senão optarem pela licença parental do cônjuge que auferir o salário mais baixo.

### **Observações relativamente à Áustria:**

Não existe uma disposição flexível para os trabalhadores do sector privado como a que existe para os funcionários públicos. Se os filhos do trabalhador (do sector privado) adoecerem e os pais precisarem de cuidar deles por mais de duas semanas por ano, então os pais deverão utilizar os seus dias de férias para o efeito.

Por outro lado, na prática, os trabalhadores dependem altamente de factores informais (relação pessoal com a entidade patronal; “ambiente” geral na empresa) no caso de desejarem utilizar disposições relativamente mais vantajosas que lhes sejam aplicáveis.

## ANNEX I

### LIST OF IMPLEMENTING MEASURES

#### **Belgium:**

1. Convention collective de travail n 64 du Conseil National du Travail instituant un droit au congé parental du 29/04/1997 rendue obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997.
2. Arrêté Royal du 10 août 1998 modifiant l'Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière.

#### **Denmark:**

1. Lov om orlov jf. Lovbekndtgorelse nr.4 af 4 januar 1999 (Leave Act Consolidating Act N° 4 of 4 January 1999).
2. Bekendgørelse N°48 af 26 januar 1998( Order N°48 of 26 January 1998on training , sabbatical and child care leave.
3. In the Private sector: Agreement between the Danish Federation of t\_Trade Unions (LO) and the Danish Employer's Confederation (DA), dated 3 June 1999, on implementation of Parental Leave Directive
4. In the Public sector: Agreement between the Finance Ministry and the central organisations and the Finance Ministry circular, dated 17 March 1997
5. In the sea transport sector abil has been tabled to implement §3 of the Directive. Bill amending the Seafarers Act of 13 October 1999

#### **Germany:**

1. BErzGG December 2000
2. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz - BErzGG), in der Fassung der Bekanntmachung vom 31/01/1994 (BGBl. I S. 180), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24/03/1997 ref : Bundesgesetzblatt Teil I vom 24/03/1997 Seite 594
3. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2001, BGBl. I, Nr. 65, S. 3358

#### **Greece:**

1. Law n° 1483/1984 of 5 October 1984, FEK A numéro 153 of 08/10/1984 [Attention: since law 2639/1998 has modified only art. 5(1) of law 1483/1984, this means that the other provisions of law 1483 are still in effect].
2. FEK A n° 205 du 02/09/1998

3. Law n° 2683/1999 (Code of Civil Servants), FEK A número 19 of 09/02/1999.
4. Decree n° 193/1988, FEK A n° 84 of 06/05/1988.

Note : It is not clear to whom Decree 193/1988 applies nowadays. It is probable that it applies a) to persons who are employed by the State, legal persons governed by public law and local authorities under a fixed term contract and b) to civil servants of local authorities.

5. Law n° 2639/1998 of 2 September 1998 Article 25 modifying Art 5(1) of law n° 1483/84

**Remark:** The Ministry of Labour is not competent for civil servants and personnel of legal persons governed by public law, which form a large part of employees in Greece. Therefore, they we have only half the picture regarding the situation in Greece as the specific legislation that covers these employees is not mentioned. this applies to all information on employment and social security in Greece.

### **Spain:**

1. Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (BOE 17.11.2001), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo
2. Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6.11.1999)
3. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado de número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)
4. Ley 30/1984, de 30 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Boletín Oficial del Estado número 185 de 03/08/1984 Página 3367 (Marginal 17387)
5. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1997 Página 38517 (Marginal 28053)
6. Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad, Boletín Oficial del Estado número 71 de 24/3/1995 Página 9211 (Marginal 7242)
7. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado número 154 de 29/6/1994 Página 20658 (Marginal 14960)
8. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991

9. Real Decreto número 356/91 de 15/03/1991, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, Boletín Oficial del Estado de 21/03/1991
10. Orden de 18 de julio de 1991, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado de 30/7/91

**France:**

**In the private sector:**

1. Code du travail, Articles L 122-28-1 to L 122-32. Code de la Sécurité sociale Article L.351-4 et 5
2. Loi n°84-9 de janvier 1984 (aviation civile et armement maritime).

**In the public sector:**

1. Loi du 25.07.1994 (n°94-629) complétée par la loi du 16.12.1996 (n°96-1093) relative au congé parental après l'adoption d'un enfant.
2. Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par le décret 2002-684 du 30 avril 2002. : article 52 à 58. JO 2 mai 2002.

**Ireland:**

1. Parental Leave Act, 1998 of 3 December 1998
2. Parental Leave (Notice of *Force Majeure* Leave) Regulations, 1998 (SI No. 454 of 1998)
3. Parental Leave (Disputes and Appeals) Regulations, 1999 (SI No. 6 of 1999)
4. Parental Leave (Maximum Compensation) Regulations, 1999 (SI No. 34 of 1999)
5. European Communities (Parental Leave) Regulations, 2000 (SI No. 231 of 2000)

**Italy:**

1. Legge 8 Marzo 2000 N°53 Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'
2. D.L.gs 26 Marzo 2001 N° 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

**Luxembourg:**

1. Loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

## **Netherlands:**

1. Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg). Chapter 6 of this new Act deals with parental leave. Staatsblad 2001, 567 and 568
2. Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 266.
3. Besluit van 25 juni 1997 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet van 25 juni 1997 tot wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot het ouderschapsverlof", Staatsblad 1997, 267.

## **Austria:**

1. Landesgesetz vom 04/11/1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubes (O.ö. Eltern-Karenzurlaubsgesetz - O.ö. EKUG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich Nr. 123
2. Verordnung der o.ö. Landesregierung vom 15/09/1997 zur Bekämpfung von Nelkenwicklern, Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 122/1997, ausgegeben und versendet am 24/10/1997
3. Landesgesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamten-gesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996 , ausgegeben und versendet am 15/05/1996
4. Landesgesetz vom 03/12/1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landesbeamten-gesetz 1993 - O.ö. LBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 11/1994, zuletzt geändert durch 83/1996
5. Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (O.ö. Landes Vertragsbedienstetengesetz - O.ö. LVBG), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 10/1994
6. Mutterschutzgesetz BGBl 1979/221 idF BGBl 1980/409, 1980/577, 1984/213, 1986/563, 1989/651, 1990/76, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1991/628, 1992/315, 1992/833, 1993/257, 1995/434, I 1997/9, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/70, I 1999/153, I 2001/98 und I 2001/103
7. Bundesgesetz vom 07/07/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 390/1976 idF 832/1995

8. Bundesgesetz vom 12/12/1989 mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und das Mutterschutzgesetz 1979, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Landarbeitergesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz, das Landeslehrerdienstrechtsgesetz 1984 und das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 651/1989 idF 434/1995
9. Bundesgesetz, Änderung mit dem das Landarbeitsgesetzes 1984. ref: BGBl 07/07/2000 p.625 - SG(2000)A/14169
10. Landarbeitsordnungs-Novelle 2000 ref: LGBL nr 53 - SG(2000)A/13454
11. Landesgesetz, mit dem das Oö. Landes-Gehaltsgesetz, das Oö. Landesbeamten-Pensionsgesetz, das Oö. Objektivierungsgesetz, das Oö. Mutterschutzgesetz, das Oö. Landesbediensteten-Schutzgesetz 1998, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988, das Oö. Landes-Personalvertretungsgesetz und das Oö. Nebengebühreuzulagengesetz geändert werden (Oö. Dienstrechtsänderungsgesetz 2000) ref : LGBL. Nr 24/2001, 20 Stück, 30/03/2001, seite 75; SG(2001)A/5408 du 10/05/2001
12. NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO 1976) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2400-37; SG(2001)A/6064 du 29/05/2001
13. Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972) ref : LGBL. für das Land Niederösterreich 2200-51; SG(2001)A/6063 du 29/05/2001
14. Gesetz mit dem die Kärntner Landarbeitsordnung 1995 geändert wird LGBL. nr. 79/2001 ref: LGBL. für Kärnten 23/11/1995, 43. Stück, seite 335; SG(2001) A/12755 du 22/11/2001
15. Bundesgesetz vom 7.8.2001, mit dem ein Kinderbetreuungsgeldgesetz erlassen wird sowie das Familienlastenausgleichsgesetz 1987, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Karenzurlaubsgeldgesetz und die Exekutionsordnung geändert werden, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 103 (BGBl I 2001/103)
16. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz -VKG), BGBl 1989/651 idF BGBl 1990/299, 1990/408, 1990/450, 1991/277, 1992/315, 1992/833, 1994/665, 1995/434, I 1997/61, I 1998/70, I 1998/123, I 1999/153, I 2000/6 und I 2001/103 [bis 7.8.2001: „Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG)“]

17. Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG): Bundesgesetz vom 24. 10. 1967, BGBl. Nr. 376, betreffend den Familienlastenausgleich, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
18. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Konsumentenschutz über die Festlegung eines Mutter-Kind-Paß-Untersuchungsprogrammes, die Voraussetzungen zur Erlangung des Mutter-Kind-Paß-Bonusses sowie über den Mutter-Kind-Paß (Mutter-Kind-Paß-Verordnung – MuKiPaßV), BGBl II 1997/24 (in Force until 31.12.2001)
19. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) BGBl 1955, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/99 und 2001/103
20. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl 1994/315, zuletzt geändert durch BGBl 2001/47 und BGBl 2001/103
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl 1961/105 idGF 21. - Hausgehilfen- and Hausangestelltengesetz, BGBl 1962/235 idGF
23. Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), Gesetz vom 1. Oktober 1920, womit die Republik Österreich als Bundesstaat eingerichtet wird (Bundes-Verfassungsgesetz), Staatsgesetzblatt Nr. 450, in der geltenden Fassung
24. Bundesgesetz über vom 31. Mai 1967, BGBl. Nr. 200, über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (BKUVG) idF BGBl I 2001/102
25. Bundesgesetz über das Karenzgeld (Karenzgeldgesetz – KGG), BGBl I 1997/47 idF BGBl I 1997/139, I 1998/6, I 1998/30, I 1998/148, I 2000/142 und BGBl I 2001/103
26. Bundesgesetz vom 27. Juni 1974, BGBl. Nr. 395, über Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlass der Mutterschaft, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/103
27. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl 1948/86, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
28. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 1979/333, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/94
29. Angestelltengesetz 1921, BGBl 1921/292 idGF, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/44
30. Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz 1976), BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch BGBl I 2001/7



## ***Länder (public sector)***

### ***Burgenland***

1. Gesetz vom 20. November 1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997), LGBl Bgld 1998/17 idF LGBl Bgld 2000/38
2. Gesetz vom 1. Oktober 1985 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes (Landesvertragsbedienstetengesetz 1985), LGBl Bgld 1985/49 idF LGBl Bgld 2000/39
3. Gesetz vom 20. Dezember 1971 über das Dienstrecht der Beamten und Vertragsbediensteten der Gemeinden (Gemeindebedienstetengesetz 1971), LGBl Bgld 1971/13 idF LGBl Bgld 1996/54

### ***Kärnten (Carinthia)***

1. Gesetz vom 7. November 1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub (K-MUG), LGBl Ktn 1992/9 idF LGBl Ktn 1997/73
2. Gemeindebedienstetengesetz, Wiederverlautbarung LGBl Ktn 1992/56 idF LGBl Ktn 1998/76
3. Stadtbeamtenengesetz 1993, LGBl Ktn 1993/115, zuletzt geändert durch LGBl Ktn LGBl 1998/71

### ***Niederösterreich (Lower Austria)***

1. NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Wiederverlautbarung vom 18. Dezember 1975, LGBl NÖ 2039-0, zuletzt geändert durch LGBl NÖ 2039-6
2. NÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz (NÖ EKUG), LGBl NÖ 2050 idF LGBl NÖ 2050-1
3. Gesetz vom 15. Mai 1975 über die Gewährung eines Karenzurlaubsgeldes aus Anlaß der Mutterschaft (NÖ Karenzurlaubsgeldgesetz 1975), LGBl NÖ 2040 idF LGBl NÖ 2040-8

### ***Oberösterreich (Upper Austria)***

1. Landesgesetz vom 4. November 1993 über den Mutterschutz der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich stehenden Dienstnehmerinnen (OÖ Mutterschutzgesetz – OÖ MSchG), LGBl OÖ 1993/122
2. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Regelung des Eltern-Karenzurlaubs (OÖ Eltern-Karenzurlaubsgesetz – OÖ EKUG), LGBl OÖ 1993/123
3. Landesgesetz vom 4. November 1993 über die Ansprüche der Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (OÖ Karenzurlaubsgeldgesetz – OÖ KUG), LGBl OÖ 1993/68

## ***Salzburg***

1. Salzburger Landesbeamtengesetz 1986, Wiederverlautbarung vom 15. Dezember 1986, LGBl Sbg 1987/1, zuletzt geändert durch LGBl Sbg 2000/3 und 2001/17
2. Salzburger Landesvertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl Sbg 2000/4 idF LGBl Sbg 2001/17
3. Salzburger Gemeindebeamtengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 12. Februar 1968, LGBl Sbg 1968/27, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
4. Salzburger Gemeindevertragsbedienstetengesetz 1968, Wiederverlautbarung vom 14. März 1968, LGBl Sbg Nr 31, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7
5. Salzburger Magistratsbeamtengesetz 1981, Wiederverlautbarung vom 6. Mai 1981, LGBl Sbg 1981/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Sbg 2000/7

## ***Steiermark (Styria)***

1. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Steiermärkisches Landesbeamtengesetz), LGBl Stmk 1974/124, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/40
2. Gesetz vom 24. September 1996, mit dem das Steiermärkische Landesbeamtengesetz geändert wird (4. Landesbeamtengesetz-Novelle 1996), LGBl Stmk 1997/2 idF LGBl Stmk 1998/44
3. Gesetz vom 3. Juli 1974 über das Dienstrecht der Landesvertragsbediensteten (Steiermärkisches Landesvertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/125 idF LGBl Stmk 2000/40
4. Gesetz vom 23. Mai 1957 über den Mutterschutz von Dienstnehmerinnen der steirischen Gemeinden, auf die das Mutterschutzgesetz, BGBl 1957/76, keine Anwendung findet, LGBl Stmk 1957/42, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1975/65
5. Gesetz vom 4. Februar 1957 betreffend die Dienstordnung der öffentlich-rechtlichen Bediensteten der steirischen Gemeinden mit Ausnahme der Städte mit eigenem Statut (Gemeindebedienstetengesetz 1957), LGBl Stmk 1957/34, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 2000/1
6. Steiermärkisches Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, Wiederverlautbarung vom 24. September 1962, LGBl Stmk 1962/160, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/15
7. Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, LGBl Stmk 1957/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1996/46
8. Gesetz vom 5. März 1974 über das Dienst- und Gehaltsrecht der Vertragsbediensteten der Landeshauptstadt Graz (Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz), LGBl Stmk 1974/30, zuletzt geändert durch die Novelle LGBl Stmk 1995/14

### ***Tirol***

1. Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/86 idF LGBl Tir 2000/43
2. Tiroler Elternkarenzurlaubsgesetz, Wiederverlautbarung LGBl Tir 1998/87 idF LGBl Tir 2000/46
3. Tiroler Karenzurlaubsgeldgesetz 1998, Wiederverlautbarung vom 29.9.1998, LGBl Tir 1998/88 idF LGBl Tir 2000/47
4. Tiroler Gemeindebeamten-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 (GKUFG 1998), Wiederverlautbarung vom 27.10.1998, LGBl Tir 1998/98 idF LGBl Tir 1999/42

### ***Vorarlberg***

1. Gesetz über das Dienstrecht der Landesbediensteten (Landesbedienstetengesetz 2000 – LBedG 2000), LGBl Vbg 2000/50 idF LGBl 2001/15

### ***Wien (Vienna)***

1. Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO 1994), LGBl W 1994/56 idF LGBl W 2000/51
2. Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Besoldungsordnung 1994 – BO 1994), LGBl W 1994/55 idF LGBl W 2000/51
3. Gesetz über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien (Vertragsbedienstetenordnung 1995 – VBO 1995), LGBl W 1995/50 idF LGBl W 2000/51
4. Wiener Karenzurlaubszuschußgesetz, LGBl W 1998/19

### ***Agricultural Sector***

1. Landarbeitsgesetz, BGBl 1984/287, Wiederverlautbarung vom 9.7.1984, zuletzt geändert durch BGBl I 2000/40 und I 2001/103 (Grundsatzgesetzgebung des Bundes)
2. Landarbeitsordnungen der Länder o.A.

### ***Portugal:***

1. Lei n.º 4/84 de 05/04/1984. Protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série n.º 81 de 05/04/1984 Página 1149
2. Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade ref : Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754
3. Lei n.º 18/98 de 28/04/1998. Alargamento da protecção à maternidade e paternidade (altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, alterada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho) ref : Diário da República I Série A n.º 98 de 28/04/1998 Página 1888

4. Decreto-lei n.º 136/85 de 03/05/1985. Regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade) ref : Diário da República I Série n.º 101 de 03/05/1985 Página 1161
5. Decreto-lei n.º 64-A/89 de 27/02/1989. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo às condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo), ref : Diário da República I Série A n.º 48 (2º Suplemento) de 27/02/1989 Página 862-(4)
6. Decreto-lei n.º 272/81 de 30/09/1981, Diário da República I Série n.º 225 de 30/09/1981 Página 2614-(2)
7. Decreto-lei n.º 874/76 de 28/12/1976. Define o regime jurídico de férias feriadados e faltas ref : Diário da República I Série n.º 300 Página 2856
8. Nota n.º 25/98 do Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Identificação das disposições da legislação nacional que dão cumprimento à Directiva 96/34/CE, do Conselho relativa à licença parental
9. Decreto-lei n.º 333/95 de 23/12/1995, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074
10. Maternity and Paternity Law (latest version) - Decree-Law 230/2000, from the 23 September

#### **Finland:**

1. Työsopimuslaki/Lag om arbetsavtal (320/70) 30/04/1970
2. Merimieslaki/Sjömanslag (423/78) 07/06/1978
3. Sairausvakuutuslaki/Sjukförsäkringslag (364/63) 04/07/1963
4. Vuosilomalaki/Semesterlag (272/73)
5. Merimiesten vuosilomalaki/Semesterlag för sjömän (433/84) 01/06/1984
6. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta/Förordning om semester för statens tjänstemän (692/92)
7. Laki kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta/Lag om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/96) 28/06/1996
8. Valtion virkamieslaki/Statstjänstemannalag (750/93) 19/08/1994
9. Valtion yleinen virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus 19/05/1998)
10. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
11. Laki merimieslain muuttamisesta/Lag om ändring av sjömanslagen (26/99) 22/01/1999
12. Kunnallinen virkaehtosopimus (uudistetut virkaehtosopimusmääräykset perhevapaista 1998).

13. Kirkon virka- ja työehtosopimukset (uudistetut määräykset perhevapaista 1998)

**Sweden:**

1. Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584
2. Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962 :381
3. Lag om ersättning och ledighet för närståendevård, Svensk författningssamling (SFS) 1988 :1465

**United Kingdom:**

Amendment N° 1 Regulations 2001 to Maternity and Parental Leave Amendment N° 2 Regulations (Northern Ireland) 2002 of 5 April 2002 to Maternity and Parental Leave.

## ANNEX II

Official Journal L 145 , 19/06/1996 p. 0004 - 0009

**COUNCIL DIRECTIVE 96/34/EC** of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,

Having regard to the Agreement on social policy, annexed to the Protocol (No 14) on social policy, annexed to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 4 (2) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

(1) Whereas on the basis of the Protocol on social policy, the Member States, with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, (hereinafter referred to as 'the Member States'), wishing to pursue the course mapped out by the 1989 Social Charter have concluded an Agreement on social policy amongst themselves;

(2) Whereas management and labour may, in accordance with Article 4 (2) of the Agreement on social policy, request jointly that agreements at Community level be implemented by a Council decision on a proposal from the Commission;

(3) Whereas paragraph 16 of the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers on equal treatment for men and women provides, inter alia, that 'measures should also be developed enabling men and women to reconcile their occupational and family obligations';

(4) Whereas the Council, despite the existence of a broad consensus, has not been able to act on the proposal for a Directive on parental leave for family reasons (1), as amended (2) on 15 November 1984;

(5) Whereas the Commission, in accordance with Article 3 (2) of the Agreement on social policy, consulted management and labour on the possible direction of Community action with regard to reconciling working and family life;

(6) Whereas the Commission, considering after such consultation that Community action was desirable, once again consulted management and labour on the substance of the envisaged proposal in accordance with Article 3 (3) of the said Agreement;

(7) Whereas the general cross-industry organisations (UNICE, CEEP and the ETUC) informed the Commission in their joint letter of 5 July 1995 of their desire to initiate the procedure provided for by Article 4 of the said Agreement;

(8) Whereas the said cross-industry organisations concluded, on 14 December 1995, a framework agreement on parental leave; whereas they have forwarded to the Commission their joint request to implement this framework agreement by a Council Decision on a proposal from the Commission in accordance with Article 4 (2) of the said Agreement;

(9) Whereas the Council, in its Resolution of 6 December 1994 on certain aspects for a European Union social policy; a contribution to economic and social convergence in the Union (3), asked the two sides of industry to make use of the possibilities for concluding agreements, since they are as a rule closer to social reality and to social problems; whereas in Madrid, the members of the European Council from those States which have signed the Agreement on social policy welcomed the conclusion of this framework agreement;

(10) Whereas the signatory parties wanted to conclude a framework agreement setting out minimum requirements on parental leave and time off from work on grounds of force majeure and referring back to the Member States and/or management and labour for the definition of the conditions under which parental leave would be implemented, in order to take account of the situation, including the situation with regard to family policy, existing in each Member State, particularly as regards the conditions for granting parental leave and exercise of the right to parental leave;

(11) Whereas the proper instrument for implementing this framework agreement is a Directive within the meaning of Article 189 of the Treaty; whereas it is therefore binding on the Member States as to the result to be achieved, but leaves them the choice of form and methods;

(12) Whereas, in keeping with the principle of subsidiarity and the principle of proportionality as set out in Article 3b of the Treaty, the objectives of this Directive cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore be better achieved by the Community; whereas this Directive is confined to the minimum required to achieve these objectives and does not go beyond what is necessary to achieve that purpose;

(13) Whereas the Commission has drafted its proposal for a Directive, taking into account the representative status of the signatory parties, their mandate and the legality of the clauses of the framework agreement and compliance with the relevant provisions concerning small and medium-sized undertakings;

(14) Whereas the Commission, in accordance with its Communication of 14 December 1993 concerning the implementation of the Protocol on social policy, informed the European Parliament by sending it the text of the framework agreement, accompanied by its proposal for a Directive and the explanatory memorandum;

(15) Whereas the Commission also informed the Economic and Social Committee by sending it the text of the framework agreement, accompanied by its proposal for a Directive and the explanatory memorandum;

(16) Whereas clause 4 point 2 of the framework agreement states that the implementation of the provisions of this agreement does not constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement. This does not prejudice the right of Member States and/or management and labour to develop different legislative, regulatory or contractual provisions, in the light of changing circumstances (including the introduction of non-transferability), as long as the minimum requirements provided for in the present agreement are complied with;

(17) Whereas the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognises the importance of the fight against all forms of discrimination, especially based on sex, colour, race, opinions and creeds;

(18) Whereas Article F (2) of the Treaty on European Union provides that 'the Union shall respect fundamental rights, as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms signed in Rome on 4 November 1950 and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law';

(19) Whereas the Member States can entrust management and labour, at their joint request, with the implementation of this Directive, as long as they take all the necessary steps to ensure that they can at all times guarantee the results imposed by this Directive;

(20) Whereas the implementation of the framework agreement contributes to achieving the objectives under Article 1 of the Agreement on social policy,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

Article 1

### **Implementation of the framework agreement**

The purpose of this Directive is to put into effect the annexed framework agreement on parental leave concluded on 14 December 1995 between the general cross-industry organisations (Unice, CEEP and the ETUC)

Article 2

### **Final provisions**

1. The Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 3 June 1998 at the latest or shall ensure by that date at the latest that management and labour have introduced the necessary measures by agreement, the Member States being required to take any necessary measure enabling them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. The Member States may have a maximum additional period of one year, if this is necessary to take account of special difficulties or implementation by a collective agreement. They must forthwith inform the Commission of such circumstances.

3. When Member States adopt the measures referred to in paragraph 1, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 3

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Luxembourg, 3 June 1996.

*For the Council*  
*The President*  
*T. TREU*



## ANNEX III

### FRAMEWORK AGREEMENT ON PARENTAL LEAVE

#### **PREAMBLE**

The enclosed framework agreement represents an undertaking by Unice, CEEP and the ETUC to set out minimum requirements on parental leave and time off from work on grounds of force majeure, as an important means of reconciling work and family life and promoting equal opportunities and treatment between men and women.

ETUC, Unice and CEEP request the Commission to submit this framework agreement to the Council for a Council Decision making these minimum requirements binding in the Member States of the European Community, with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland.

#### **I. GENERAL CONSIDERATIONS**

1. Having regard to the Agreement on social policy annexed to the Protocol on social policy, annexed to the Treaty establishing the European Community, and in particular Articles 3 (4) and 4 (2) thereof;
2. Whereas Article 4 (2) of the Agreement on social policy provides that agreements concluded at Community level shall be implemented, at the joint request of the signatory parties, by a Council decision on a proposal from the Commission;
3. Whereas the Commission has announced its intention to propose a Community measure on the reconciliation of work and family life;
4. Whereas the Community Charter of Fundamental Social Rights stipulates at point 16 dealing with equal treatment that measures should be developed to enable men and women to reconcile their occupational and family obligations;
5. Whereas the Council Resolution of 6 December 1994 recognises that an effective policy of equal opportunities presupposes an integrated overall strategy allowing for better organisation of working hours and greater flexibility, and for an easier return to working life, and notes the important role of the two sides of industry in this area and in offering both men and women an opportunity to reconcile their work responsibilities with family obligations;
6. Whereas measures to reconcile work and family life should encourage the introduction of new flexible ways of organising work and time which are better suited to the changing needs of society and which should take the needs of both undertakings and workers into account;
7. Whereas family policy should be looked at in the context of demographic changes, the effects of the ageing population, closing the generation gap and promoting women's participation in the labour force;
8. Whereas men should be encouraged to assume an equal share of family responsibilities, for example they should be encouraged to take parental leave by means such as awareness programmes;

9. Whereas the present agreement is a framework agreement setting out minimum requirements and provisions for parental leave, distinct from maternity leave, and for time off from work on grounds of force majeure, and refers back to Member States and social partners for the establishment of the conditions of access and detailed rules of application in order to take account of the situation in each Member State;
10. Whereas Member States should provide for the maintenance of entitlements to benefits in kind under sickness insurance during the minimum period of parental leave;
11. Whereas Member States should also, where appropriate under national conditions and taking into account the budgetary situation, consider the maintenance of entitlements to relevant social security benefits as they stand during the minimum period of parental leave;
12. Whereas this agreement takes into consideration the need to improve social policy requirements, to enhance the competitiveness of the Community economy and to avoid imposing administrative, financial and legal constraints in a way which would impede the creation and development of small and medium-sized undertakings;
13. Whereas management and labour are best placed to find solutions that correspond to the needs of both employers and workers and must therefore have conferred on them a special role in the implementation and application of the present agreement,

**THE SIGNATORY PARTIES HAVE AGREED THE FOLLOWING:**

**II. CONTENT**

**Clause 1: Purpose and scope**

1. This agreement lays down minimum requirements designed to facilitate the reconciliation of parental and professional responsibilities for working parents.
2. This agreement applies to all workers, men and women, who have an employment contract or employment relationship as defined by the law, collective agreements or practices in force in each Member State.

**Clause 2: Parental leave**

1. This agreement grants, subject to clause 2.2, men and women workers an individual right to parental leave on the grounds of the birth or adoption of a child to enable them to take care of that child, for at least three months, until a given age up to 8 years to be defined by Member States and/or management and labour.
2. To promote equal opportunities and equal treatment between men and women, the parties to this agreement consider that the right to parental leave provided for under clause 2.1 should, in principle, be granted on a non-transferable basis.
3. The conditions of access and detailed rules for applying parental leave shall be defined by law and/or collective agreement in the Member States, as long as the minimum requirements of this agreement are respected. Member States and/or management and labour may, in particular:

- (a) decide whether parental leave is granted on a full-time or part-time basis, in a piecemeal way or in the form of a time-credit system;
  - (b) make entitlement to parental leave subject to a period of work qualification and/or a length of service qualification which shall not exceed one year;
  - (c) adjust conditions of access and detailed rules for applying parental leave to the special circumstances of adoption;
  - (d) establish notice periods to be given by the worker to the employer when exercising the right to parental leave, specifying the beginning and the end of the period of leave;
  - (e) define the circumstances in which an employer, following consultation in accordance with national law, collective agreements and practices, is allowed to postpone the granting of parental leave for justifiable reasons related to the operation of the undertaking (e.g. where work is of a seasonal nature, where a replacement cannot be found within the notice period, where a significant proportion of the workforce applies for parental leave at the same time, where a specific function is of strategic importance). Any problem arising from the application of this provision should be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practices;
  - (f) in addition to (e), authorise special arrangements to meet the operational and organisational requirements of small undertakings.
4. In order to ensure that workers can exercise their right to parental leave, Member States and/or management and labour shall take the necessary measures to protect workers against dismissal on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave in accordance with national law, collective agreements or practices.
  5. At the end of parental leave, workers shall have the right to return to the same job or, if that is not possible, to an equivalent or similar job consistent with their employment contract or employment relationship.
  6. Rights acquired or in the process of being acquired by the worker on the date on which parental leave starts shall be maintained as they stand until the end of parental leave. At the end of parental leave, these rights, including any changes arising from national law, collective agreements or practice, shall apply.
  7. Member States and/or management and labour shall define the status of the employment contract or employment relationship for the period of parental leave.
  8. All matters relating to social security in relation to this agreement are for consideration and determination by Member States according to national law, taking into account the importance of the continuity of the entitlements to social security cover under the different schemes, in particular health care.

### Clause 3: **Time off from work on grounds of force majeure**

1. Member States and/or management and labour shall take the necessary measures to entitle workers to time off from work, in accordance with national legislation, collective agreements and/or practice, on grounds of force majeure for urgent family reasons in cases of sickness or accident making the immediate presence of the worker indispensable.
2. Member States and/or management and labour may specify the conditions of access and detailed rules for applying clause 3.1 and limit this entitlement to a certain amount of time per year and/or per case.

### Clause 4: **Final provisions**

1. Member States may apply or introduce more favourable provisions than those set out in this agreement.
2. Implementation of the provisions of this agreement shall not constitute valid grounds for reducing the general level of protection afforded to workers in the field covered by this agreement. This shall not prejudice the right of Member States and/or management and labour to develop different legislative, regulatory or contractual provisions, in the light of changing circumstances (including the introduction of non-transferability), as long as the minimum requirements provided for in the present agreement are complied with.
3. The present agreement shall not prejudice the right of management and labour to conclude, at the appropriate level including European level, agreements adapting and/or complementing the provisions of this agreement in order to take into account particular circumstances.
4. Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with the Council decision within a period of two years from its adoption or shall ensure that management and labour<sup>13</sup> introduce the necessary measures by way of agreement by the end of this period. Member States may, if necessary to take account of particular difficulties or implementation by collective agreement, have up to a maximum of one additional year to comply with this decision.
5. The prevention and settlement of disputes and grievances arising from the application of this agreement shall be dealt with in accordance with national law, collective agreements and practices.
6. Without prejudice to the respective role of the Commission, national courts and the Court of Justice, any matter relating to the interpretation of this agreement at European level should, in the first instance, be referred by the Commission to the signatory parties who will give an opinion.

---

<sup>13</sup> Within the meaning of Article 2(4) of the Agreement on social policy

7. The signatory parties shall review the application of this agreement five years after the date of the Council decision if requested by one of the parties to this agreement.

Done at Brussels, 14 December 1995.

Fritz VERZETNITSCH,  
President of the ETUC  
Emilio GABAGLIO,  
Secretary-General  
ETUC  
Bld Emile Jacqmain 155  
B-1210 Brussels

Antonio Castellano AUYANET,  
President of the CEEP  
Roger GOURVÈS,  
Secretary-General  
CEEP  
Rue de la Charité 15  
B-1040 Brussels

François PERIGOT  
President of the Unice  
Zygmunt TYSZKIEWICZ,  
Secretary-General  
UNICE  
Rue Joseph II 40  
B-1040 Brussels