



CONTRIBUTOS DA UGT
SOBRE O DOCUMENTO DE TRABALHO DO GOVERNO
RELATIVO A LICENÇAS DE PARENTALIDADE (26/02/2020)

A UGT regista o envio do novo documento de trabalho remetido agora pelo Governo, na sequência da reunião de concertação social de 26 de Fevereiro de 2020, pelo qual se vêm solicitar contributos visando a densificação de propostas relativas à matéria das licenças parentais, uma das áreas em discussão relativamente à matéria da conciliação entre vida familiar, pessoal e profissional.

Numa primeira nota, a UGT deve referir que tinha a expectativa que o documento agora submetido à apreciação dos parceiros sociais pudesse conter uma maior concretização das linhas e princípios gerais já anteriormente enunciados e, inclusivamente, objecto de contributos e discussão em sede de grupo de trabalho.

Mais, e conforme seria de esperar após o enunciado pela Ministra de Estado e da Presidência na referida reunião plenária de CPCS, a UGT deve assinalar que não vislumbra no documento uma efectiva incorporação de contributos e propostas já por nós apresentados.

Diga-se aliás que o documento nos parece excessivamente centrado no regime de licenças, esquecendo o papel essencial de um conjunto de instrumentos (v.g. dispensas) que assumem igual relevância para a conciliação.

Particular estranheza causa, aliás, que mesmo um contributo da UGT especificamente referido pelo Governo como importante – a dispensa de 3 horas para todos os progenitores para acompanhamento de filhos no 1º dia de aulas – ou outras medidas já apresentadas pelo Governo e discutidas com os parceiros sociais (v.g. relativas à licença para assistência a filhos ou para apoio familiar ou a correcção de diferenciações injustificadas dos subsídios das licenças pagas a pais e mães) não tenham sido integradas no documento.

Por outro lado, a UGT deve salientar que entende que os desafios da natalidade, da demografia e da conciliação exigem respostas estruturantes e integradas que, de forma decisiva, contribuam para a mudança do paradigma do nosso mercado de trabalho.

Nesse sentido, a UGT deve insistir que não será possível responder a tais desafios se não nos afastarmos de um modelo de baixos salários, de reduzida qualidade do emprego e das condições de trabalho, de longas jornadas de trabalho ou de reduzida efectividade dos direitos dos trabalhadores.

Esta discussão não poderá assim deixar de estar, de forma menos imediata, interligada com o processo de negociação relativo a um possível acordo de valorização de salários e rendimentos, como deve conhecer, no imediato, passos decididos para alterar aquele paradigma.

Para a UGT, medidas como a redução do período normal de trabalho para 35 horas para todos os trabalhadores ou mesmo o alargamento do número anual de dias de férias para 25, com as devidas salvaguardas no que se refere aos regimes mais favoráveis previstos na negociação colectiva, têm necessariamente de estar em cima da mesa.

Mais, os resultados que todos esperamos alcançar apenas serão possíveis com uma abordagem mais global e que extravase o próprio mercado de trabalho – contemplando vertentes como os serviços públicos, as políticas de transportes e de habitação, o apoio a ascendentes, equipamentos e infraestruturas sociais –, que deverá ser realizada nos trabalhos futuros da concertação social.

No que se refere especificamente ao documento do Governo, cumpre à UGT apresentar os seus comentários e a resposta às questões agora enunciadas, reiterando nomeadamente aqui as observações já produzidas em sede de reunião de grupo de trabalho realizada a 21 de Fevereiro de 2020 e na referida reunião plenária de CPCS de 26 de Fevereiro de 2020 e que, face a um documento que conheceu uma insuficiente evolução, continuamos a considerar pertinentes.

Desde logo, a UGT deve registar como positivo que o Governo avance no sentido de um reforço do quadro de direitos dos trabalhadores no que se refere às situações de parentalidade, subscrevendo a lógica de um efectivo incentivo à partilha dessas licenças entre homens e mulheres, num contexto em que continuam a ser sobretudo as mães a utilizar as licenças e dispensas legalmente estabelecidas, com prejuízos não apenas para a sua vida profissional mas igualmente para as próprias crianças.

No entanto, e apoiando genericamente as 3 grandes linhas, a UGT reafirma que será fundamental conhecer a forma como serão concretizar as várias medidas.

A título de exemplo, como se operará o reforço da partilha do gozo de licenças? Que incentivos serão dados? Qual a intensidade desses incentivos? Como se potenciará o aumento da cobertura do subsídio social parental? Que medidas concretas serão tomadas de aproximação do regime da adopção ao regime geral?

Já no que se refere à criação de uma licença paga a tempo parcial, e registando positivamente que uma preocupação expressa pela UGT tenha sido atendida – a de não colocar em causa a prestação de cuidados à criança, nomeadamente nas licenças iniciais -, idênticas questões se colocam. Que incentivo será dado? Durante quanto tempo? Qual a forma/duração mínima de partilha preconizada? De que forma será salvaguardada a real voluntariedade do recurso a este regime e que medidas estão previstas para assegurar o cumprimento dos horários de trabalho e penalizar o incumprimento desses horários ou a desadequação das condições de trabalho?

Já no que concerne às melhorias na protecção social do actual regime de licenças, e além da clarificação já acima referida, importaria porventura ir mais longe, incluindo em áreas apontadas pelo Governo.

É o caso da adopção, onde a aproximação ao regime geral se afigura positiva mas pode ser insuficiente, na medida em que importa responder às exigências específicas do processo de adopção. Não obstante os progressos verificados nesta área, os três dias de dispensa para avaliação para a adopção são insuficientes (entrevistas, avaliação psico-técnica, visita a domicílio, reuniões conjuntas/formação de candidatos a adopção, período de adaptação ao agregado pré-adopção), o que leva muitos candidatos a abdicar de parte do seu direito a férias para não comprometer períodos de licença.

No mesmo sentido, deveria ser analisado e ajustado o regime estabelecido para os casos de recurso à procriação medicamente assistida.

Outras situações que porventura continuam a merecer uma análise mais atenta referem-se aos direitos dos avós, sobretudo num quadro em que estes assumem um papel familiar cada vez mais relevante. Sem prejuízo de uma análise mais abrangente, nomeadamente quando ao acesso ao regime da licença complementar, veja-se a situação de avós que passam a ter a cargo um neto de um filho menor, em que os 30 dias previstos se podem afigurar insuficientes.

A UGT deve ainda assinalar que uma das formas de incentivar um maior envolvimento dos dois progenitores em todo o processo de parentalidade é garantir a igualdade e a partilha mesmo

antes do nascimento da criança, o que poderá ser facilitado – conforme referimos em grupo de trabalho – pela equiparação das dispensas para consultas pré-natais atribuídas a ambos.

Por fim, a UGT gostaria de suscitar uma questão relativa à segurança social que, não sendo exclusiva à área da parentalidade, tem impactos naquilo que são os rendimentos substitutivos e, conseqüentemente, nas próprias opções dos trabalhadores.

Com efeito, o desajustamento entre as disposições do Código do Trabalho em matéria de desconto de dia de trabalho (calculado com base no valor/hora) e a fórmula de cálculo da segurança social (dias pagos na base de 1/30 da remuneração mensal) gera – em muitos casos - uma protecção inferior à pretendida pelo legislador. Num momento em que uma das preocupações enunciadas pelo Governo na reunião de CPCS reporta à correcção de distorções nas regras de cálculo de algumas prestações de parentalidade, esta é uma questão que deve ser corrigida não apenas em matéria de parentalidade, mas na generalidade das prestações sociais.

03-03-2020