



Contributo da UGT sobre o Projeto de Lei n.º 867/XII que altera o Código do Trabalho

A questão da igualdade e da conciliação da vida familiar, profissional e/ou pessoa são fundamentais para a UGT, enquanto ponto fulcral para o combate ao decréscimo da taxa de natalidade.

Assistimos cada vez mais ao enfraquecimento dos princípios de igualdade que estruturam a sociedade, isto sucede apesar de constataremos que esta matéria é objeto de um vasto acervo legislativo, quer a nível internacional e comunitário, quer ao nível nacional, mas a verdade é que continuamos a não conseguir operar a necessária mudança de mentalidades capaz de pôr fim ao crescimento das desigualdades estruturais.

No nosso país, a maioria dos homens e das mulheres trabalha a tempo inteiro. De todos os países da União Europeia, o nosso País apresenta uma das mais elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e é aquele onde as mulheres trabalham mais horas por semana.

As mulheres continuam a ter maiores dificuldades em atingir lugares de direção ou chefia, continuam a auferir salários inferiores aos dos homens e a taxa de desemprego feminina é mais elevada que a taxa de desemprego masculina.

Uma outra questão fundamental respeita à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, nomeadamente no que respeita às suas estruturas de viabilização, que continuam por detrás do lento deslizamento do papel e do lugar das mulheres no mercado de trabalho.

Não podemos esquecer que a vida familiar e profissional são complementares. No entanto, ambas requerem tempo e por isso a vida familiar e profissional, apesar de complementares, tendem, não poucas vezes, a opor-se.

Ao longo dos últimos anos, a Europa, e Portugal não é exceção, tem vindo a consciencializar-se de que as mulheres são permanentemente confrontadas com a conciliação dos diferentes tempos de vida, nomeadamente, o tempo para a família e o tempo para o trabalho, o que nos obriga a refletir sobre uma organização social que tenha em conta as exigências e necessidades dos trabalhadores e que não deixe, apenas às mulheres, a tarefa de encontrar o ponto de equilíbrio entre esses diferentes tempos.

Estas dificuldades afetam primordialmente as mulheres, se atendermos a que a desigual repartição das tarefas familiares é acompanhada pelas desigualdades perpetuadas ao nível profissional.

Torna-se assim necessário implementar alterações com vista a permitir uma maior flexibilidade dos tempos tradicionais. A criação de formas flexíveis de emprego e de condições de trabalho, tais como o trabalho a tempo parcial, a adoção de horários de trabalho flexíveis, a partilha de postos de trabalho, de esquemas de interrupção de carreira ou de licenças parentais, o teletrabalho, etc., podem contribuir para uma mais efetiva conciliação da vida profissional e familiar.

Nos dias de hoje, teremos de olhar para as políticas de conciliação e igualdade, enquanto veículos de diálogo social capazes de trazer mais-valias às empresas. Reconhecendo que estas temáticas assumem especial importância no que respeita à diminuição do absentismo, à redução dos gastos com o recrutamento e formação de novos trabalhadores, à limitação de acidentes e perdas de tempo desnecessárias.

Neste contexto afiguram-se como prioritárias, entre outras, a introdução na organização social e na cultura das empresas a ideia de que a conciliação da vida profissional e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social. Pretende-se melhorar as condições de vida e de trabalho das mulheres e a sustentabilidade da vida familiar; melhorar as condições que incentivem uma maior partilha das responsabilidades familiares, bem como mais emprego, mais auto-emprego e

mais empresas na área da prestação de cuidados e dos serviços de apoio familiar e doméstico.

Assim, relativamente às alterações propostas no documento em apreciação, a UGT não pode deixar de realçar alguns aspetos que se afiguram fundamentais.

Relativamente ao artigo 40.º, a UGT concorda com a alteração introduzida, na medida em que atribui aos pais a faculdade de escolher como gozam o direito da licença partilhada – em separado ou em simultâneo – pondo fim a uma limitação da articulação da licença parental com a organização familiar.

No que respeita à proposta de alargamento da licença parental exclusiva do pai, dos atuais 10 dias para 15 dias úteis, a UGT concorda com a mesma.

Relativamente às alterações introduzidas na organização de tempo de trabalho, nomeadamente em matéria de horário flexível e horário a tempo parcial são inócuas na medida em que não consagram qualquer cominação legal.

Mais, consideramos que as mesmas são insuficientes para potenciar o recurso a estes mecanismos, garantindo ao mesmo tempo que as mulheres - na sua esmagadora maioria os pedidos de horário flexível e a tempo parcial são efetuados por mulheres – não sejam penalizadas pelo exercício do direito constitucional de conciliar.

Neste sentido, a UGT e os seus sindicatos consideram fundamental implementar medidas concretas e objetivas e definir prioridades na prossecução destes objetivos, nomeadamente através da contratação coletiva. Ora, nesta sede seria importante que o Código do Trabalho nesta matéria, fosse mais além prevendo como conteúdo obrigatório da convenção coletiva, a regulação de medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Nas outras formas de organização do tempo de trabalho – adaptabilidade, banco de horas e teletrabalho – a UGT considera positiva a previsão da possibilidade de recusa por parte do trabalhador para exercício d prestação de trabalho nestes regimes considera porém que o limite de idade deveria ser alargado para os 6 anos de idade.

Lisboa, 2 de junho de 2015