



Contributo da UGT sobre o Projeto de Lei n.º 814/XII/4.ª que aprova o regime da igualdade na parentalidade para proteção das mulheres na maternidade e no emprego

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 constatarmos 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 41.º, a UGT não concorda com a alteração introduzida, na medida em que defende a manutenção das 6 semanas.

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

A UGT concorda com a alteração proposta para o artigo 46.º, na medida em que não limita o direito do pai a 3 consultas pré-natais, permitindo assim, um efetivo acompanhamento da trabalhadora, quer nas consultas médicas, quer nos cursos de preparação para o parto.

No que respeita às alterações propostas para o regime das faltas para assistência a filho, a UGT concorda com a introdução de uma majoração quando ocorra um efetiva partilha da prerrogativa das faltas por ambos os progenitores. Consideramos apenas que estes mecanismos deveriam ser introduzidos por via da negociação coletiva.

Uma última nota para realçar que relativamente às propostas sobre os montantes dos subsídios parentais, as mesmas carecem de um estudo aprofundado sobre o impacto das mesmas e de uma reflexão sobre a inclusão dos montantes dos subsídios de férias e de natal para efeitos de cálculo do valor da remuneração de referência.

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 de 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