



CONTRIBUTOS DA UGT

PARA A PROPOSTA DE COMPROMISSO DE TRABALHO SOBRE CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO, VIDA FAMILIAR E PESSOAL

CPCS – 28/06/2019

A UGT considera que a temática da conciliação entre as vidas profissional, familiar e pessoal constitui um dos desafios estruturantes das sociedades modernas, assumindo-se as respostas a dar nesta matéria como centrais não apenas para uma mais efectiva regulação do mercado de trabalho, mas ainda para uma cabal resposta às desigualdades subsistentes, incluindo e sobretudo de género, aos obstáculos com que nos confrontamos em termos demográficos e, conseqüentemente, em termos de protecção social ou saúde, e mesmo para um crescimento económico mais sustentado e justo.

Nesse contexto, não podemos deixar de saudar que, na reunião de concertação social do passado dia 28 de Junho, o Governo tenha apresentado um documento que pretende constituir-se como a base para um compromisso de trabalho da CPCS nesta matéria, dando sequência quer às discussões já realizadas mas também ao próprio desafio lançado aos parceiros sociais pelo Primeiro-Ministro em diversas ocasiões, nomeadamente quando da assinatura do acordo tripartido de Junho de 2018.

Foi um repto que a UGT aceitou desde a primeira hora, atenta a relevância da matéria para os trabalhadores que defendemos e para o País e que há muito consta da agenda da UGT, e que reiterámos na referida reunião, acolhendo o documento apresentado como genericamente positivo e aceitando desde logo a proposta de criação de um grupo de trabalho no seio da CPCS, conforme consta do documento, para atingir consensos e construir soluções em torno da temática da conciliação.

Com efeito, subscrevemos muitas das propostas constantes do mesmo, nomeadamente aquelas que mais directamente se dirigem aos parceiros sociais, entre as quais podemos salientar a eleição de 2019-2020 como anos de promoção da conciliação ou a sinalização desta temática como uma das prioridades a assumir nas mesas negociais, reforçando uma prática que a UGT mantém aliás há muito tempo junto de sindicatos e negociadores sindicais.

Estamos cientes das dificuldades com que nos confrontamos quando se discute a melhoria de um quadro legal, e não apenas no âmbito da legislação laboral em sentido estrito, adequado à promoção de uma mais efectiva conciliação e parece-nos que a negociação colectiva aqui, como em muitas outras matérias, pode e deve assumir a linha da frente de uma mais justa e efectiva regulação das relações de trabalho, nomeadamente em áreas como a organização do tempo de trabalho ou mesmo a criação de apoios e infraestruturas de suporte.

Tal não deverá porém excluir, e essa é uma nota que a UGT considera relevante para o funcionamento do grupo de trabalho a constituir, a possibilidade de se atingirem compromissos também no plano legislativo. Diga-se aliás que, conforme referimos, consideramos importante que seja consagrado, com celeridade, o alargamento ao sector privado da medida recentemente aprovada para a Administração Pública de um regime de faltas justificadas para acompanhamento de menores no primeiro dia do ano lectivo.

No que concerne à área de actuação dos serviços da Administração Pública (ponto 4. do documento), e não tendo objecções de fundo à proposta apresentada, a UGT considera porém que o mesmo carece ainda de aperfeiçoamento.

Desde logo, porque demasiado centrado, em algumas alíneas, na área do trabalho, quando se nos afigura que a temática da conciliação, não esquecendo a centralidade do trabalho, exige uma intervenção a montante e a jusante da vida profissional, em áreas tão diversas como as que tivemos já oportunidade de acima assinalar.

Nesse sentido, parece-nos que a própria intervenção dos serviços públicos não deverá situar-se apenas na esfera da CITE, antes devendo alargar-se à CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, cujas competências em matéria de igualdade e conciliação mais do que justificam a sua presença (o mesmo comentário vale ainda para a alínea c) do ponto 5.). A realização de acções como campanhas de sensibilização ou programas de formação, a melhoria da informação sairão decerto enriquecidas com a intervenção da CIG.

Por outro lado, e mesmo na área do trabalho, não deve ser esquecido o papel que um outro organismo tripartido, o Centro de Relações Laborais (CRL), vem assumindo na análise de conteúdos e boas práticas negociais, sendo de salientar que o último Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Colectiva contém um capítulo específico sobre esta temática.

Ainda no que concerne à área da negociação colectiva, a UGT deve manifestar a sua total concordância com o lançamento de um programa de formação em questões de igualdade e

conciliação, o qual nos parece de extrema relevância para uma mudança de mentalidades e o enriquecimento de conteúdos. No entanto, devemos manifestar a nossa estranheza pelo facto desse programa de formação (alínea g. do ponto 4.) não ter igualmente como destinatários dirigentes associativos e negociadores, agentes centrais para a mudança.

Ainda no que concerne ao ponto 4., a UGT deve assinalar que considera que a visão de uma conciliação que se centra excessivamente na criação de programas, apoios ou equipamentos dirigidos às crianças se nos afigura extremamente redutora, ignorando outros públicos ou áreas de intervenção.

Assim, parece-nos que existem outras realidades sociais não podem e não devem ser ignoradas pelas políticas públicas e pelos serviços públicos e que mereceriam uma maior atenção neste documento.

Tal será o caso, nomeadamente, das problemáticas próprias de áreas como a saúde, o reforço da resposta a dar aos problemas do agregados com pessoas com dependência ou deficiência ou às necessidades específicas das famílias monoparentais, bem como ao envelhecimento da população, que coloca hoje desafios significativos do ponto de vista social e laboral, não devendo ser ignorado como uma área prioritária de intervenção, mas que é totalmente omissa no documento apresentado.

Nesse sentido, a UGT considera que o documento deveria ser desenvolvido e conter uma maior concretização de medidas, programas ou caminhos de intervenção para dar resposta às referidas questões.

No que concerne à constituição do grupo de trabalho tripartido no âmbito da CPCS (ponto 5.), e que mereceu já o nosso total apoio, UGT deve assinalar que o mesmo se encontra previsto com uma amplitude suficiente que permita aos seus membros debruçar-se sobre um conjunto alargado de temas, o que se nos afigura positivo, mesmo tendo presente o risco de dispersão ou as dificuldades acrescidas de atingir consensos quando se alarga o leque de temáticas.

A UGT entende que tal viabilizará a discussão, que já referimos, não apenas do alargamento da medida específica do regime de faltas justificadas para o primeiro dia do ano lectivo, mas de quaisquer temáticas (organização do tempo de trabalho de base voluntária e de interesse de empresas e trabalhadores, protecção social, salários e condições de trabalho, igualdade de género, mobilidade, transportes, habitação) e medidas, de carácter legal ou outro, que assumam relevância para uma mais efectiva conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal.

Nessa linha, e apesar da referência apenas exemplificativa constante do documento, a UGT deve assinalar que considera que o contributo para o enriquecimento da agenda de actuação das políticas públicas (alínea c.), ainda que balizado parcialmente pelo Programa 3 em Linha, não apenas não se deve cingir a esse programa como não deve estar constringido às áreas que “suscitam expressamente a pronúncia dos parceiros sociais”.

Por outro lado, e considerando positivo um caminho de reforço institucional da CITE, atento o seu carácter tripartido e o papel extremamente relevante que desenvolve e que sempre mereceu o nosso apoio, a UGT deve porém salientar que seria importante esclarecer como se concretizará esse reforço ou a maior autonomia funcional daquele organismo (conforme referido no documento apresentado a 5 de Abril de 2019).

A UGT deve salientar que o modelo actualmente existente não nos suscita objecções de fundo, salientando que considera essencial preservar a ligação à tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Naturalmente, não poderá ser alheio a esse ponto uma discussão aberta sobre a adequação e o reforço dos meios humanos e materiais daquele e de outros organismos.

Relativamente a alínea e, do ponto 5., a UGT considera que uma sinalização e monitorização de progressos, nomeadamente no plano da negociação colectiva, deverá ser feita em primeira linha pelo Plenário da CPCS, suportada num trabalho que poderá ser realizado pelo organismo tripartido que se debruça sobre esta matéria e que tem competências para tal: o Centro de Relações Laborais.

Face a tudo o exposto, a UGT deve reiterar que a Proposta de Compromisso de Trabalho apresentada, não obstante carecer de alguns aperfeiçoamentos, não apenas não nos merece qualquer discordância de fundo, como nos parece uma boa base para iniciar um caminho de construção de compromissos e consensos em torno de uma área que, cada vez mais, deve merecer centralidade no quadro da actuação da concertação social e que constitui, aliás, um dos elementos centrais da concretização nacional do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

05-07-2019