

PROJECTO DE RESOLUÇÃO N.º 418/XII

RECOMENDA AO GOVERNO QUE TOME MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO DA FAMÍLIA QUE FACILITEM A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA FAMILIAR E A VIDA PROFISSIONAL

Na Europa, as políticas de família dos Estados membros assumiram grande importância nos últimos anos. O envelhecimento da população e a diminuição da taxa de natalidade são dois vetores que desafiam a promoção de políticas públicas, uma vez que se torna premente a questão da renovação geracional, fundamental para a manutenção da família, da coesão social, da sustentabilidade e do desenvolvimento económico e social.

As alterações progressivas ao longo dos últimos anos, em particular no primeiro decénio do século XXI, traduzem a existência de uma sociedade mais informada, desperta e envolvida, logo, mais ativa na promoção da família e na consolidação do trajeto de desenvolvimento de uma sociedade que garanta o bem-estar familiar.

É positivo o caminho percorrido no sentido da igualdade entre mulheres e homens, do exercício da maternidade e paternidade responsáveis, do empenho e envolvimento com a educação e com o bem-estar dos filhos, da possibilidade de concretização de um projeto profissional satisfatório na sequência de uma formação académica qualificada e, cada vez mais, de nível superior.

À semelhança do que acontece na Europa, Portugal tem uma população envelhecida e uma taxa de fertilidade abaixo do nível de reposição das gerações desde o decénio de 1980. Os números indicam uma taxa de fertilidade de 1,3 crianças que está longe dos 2,1 necessários para repor gerações - o que por si incita à propositura de medidas e a recomendações.

O retrato das famílias portuguesas mostra que a proporção de agregados sem crianças é baixa – as mulheres sem filhos e com menos de 49 anos são menos de uma em cada 10 mulheres. A questão que nos preocupa reside na proporção elevada de famílias portuguesas que tem apenas uma criança. Uma das barreiras à melhoria da taxa de fertilidade prende-se com a dificuldade de compatibilizar a carreira profissional com as exigências da vida familiar.

Portugal está entre os países da União Europeia que apresentam uma taxa mais elevada de participação feminina na atividade profissional - com cerca de 69,1% de taxa de atividade feminina das mulheres com idades entre os 16 e 64 anos. Verifica-se que em 2011, Portugal já ultrapassara a meta definida para 2020 na Estratégia de Lisboa, que situa nos 60% a proporção de mão-de-obra feminina no mercado de trabalho.

Portugal também é, no conjunto dos países da Europa do Sul, o que apresenta maior proporção de crianças no ensino pré-escolar. Da totalidade das crianças com menos de três anos de idade, 44% frequenta o ensino pré-escolar. Neste indicador, Portugal aproxima-se do padrão característico dos países do Norte da Europa (segundo dados da OCDE referentes a 2009).

O emprego feminino a tempo inteiro é, em Portugal, superior ao dos países com taxas de participação feminina mais elevadas, sendo exceção o Chipre, a Estónia e a Eslovénia (Eurostat, 2010). No 2.º trimestre de 2011, 87,1 % do total da população empregada trabalhava a tempo inteiro e 12,9% a tempo parcial. Enquanto no trabalho a tempo inteiro, os homens estão em maioria (54,5 %), no trabalho a tempo parcial as mulheres estão ligeiramente mais representadas (57,4 %).

As expectativas da população portuguesa, de acordo com estudos, definem uma vontade de ambos os pais trabalharem a tempo inteiro, mas menos horas (por dia ou no cômputo semanal sugerindo estratégias de elaboração de horários flexíveis ou distintos ao longo dos dias da semana).

No tema da conciliação, destacamos por isso um tópico que tem merecido pouca atenção na sociedade portuguesa e que representa um desafio na promoção de políticas públicas: a perspetiva masculina na conciliação entre trabalho e família.

As mulheres estão no mercado de trabalho como força de trabalho ativa tal como os homens. De acordo com o European Social Survey (ESS), homens e mulheres interpretam o valor social da família e do trabalho de forma similar e valorizam um modelo igualitário de cuidado à família e ao lar (na distribuição de tarefas no dia-a-dia).

As medidas que têm sido empreendidas no sentido de promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional têm sublinhado a ideia de que é possível compatibilizar a natalidade com a permanência no mercado de trabalho. Estas medidas têm sido mais dirigidas à mulher do que ao homem, revelando (ainda) uma interpretação (desatualizada) do decisor político para associar natalidade a fertilidade, fazendo incidir sobre a mulher e direcionando para a maternidade o ónus de ter filhos - por ser esta uma especificidade biológica da mulher.

Em matéria de licença parental, o Conselho Europeu alcançou um acordo político relativo a uma proposta de diretiva que aplica o acordo no quadro celebrado pelos parceiros sociais europeus (COM (2009) 410). Este acordo alarga a licença parental incluindo uma parte não transferível. O objetivo consiste em encorajar os pais a gozar efetivamente o seu direito. O impacto desta medida é ampliado, porque os trabalhadores que usufruem da licença aquando do nascimento da criança terão o direito a disposições laborais flexíveis por determinado período após o seu regresso ao trabalho.

As principais medidas que, no caso português, traduzem alguma mudança incluem mudanças na licença a seguir ao nascimento de uma criança, o alargamento dos critérios de elegibilidade, o aumento da licença de paternidade, a adoção de novos conceitos no âmbito da regulação das relações conjugais e das relações parentais, em particular na designada 'nova lei do divórcio' com a introdução do conceito de exercício conjunto das responsabilidades parentais.

A concretização de medidas que possam, por isso, facilitar a conciliação entre vida familiar e vida profissional, atualizando o entendimento da vivência familiar como igualmente valorizado pelos dois géneros é importante, pelo que, ao abrigo das disposições legais e regimentais em vigor, a Assembleia da República, resolve recomendar ao Governo:

1. Que considere o desempenho de uma profissão e a vida familiar como atividades não dicotómicas (postas quase em concorrência entre si em relação ao tempo disponível e às energias individuais);
2. No âmbito da promoção da conciliação entre vida profissional e vida familiar, incentivar a cultura de responsabilidade social das empresas e, ao mesmo tempo, divulgar as boas práticas de entidades empregadoras nesse âmbito;
3. Fomentar disposições laborais flexíveis que permitam aos pais uma reinserção profissional depois da licença de paternidade, apoiando, por um lado, os módulos de atualização profissional para esses mesmos trabalhadores; garantindo, por outro lado, a posição profissional anterior).
4. Flexibilizar os horários dos equipamentos sociais de apoio nomeadamente na fase pré-escolar, infantil e juvenil, com promoção de ocupação de tempos livres.

Assembleia da República, 29 de Junho de 2012

Os deputados