



**JUNHO DE 2018**

### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO CDS**

A APFN reconhece como muito positivo o reconhecimento de que só um conjunto de políticas de família transversais que visem a remoção das penalizações atuais e garantam mais liberdade às famílias para optarem pelos modelos que consideram mais adequados à sua vivência, pode conduzir a uma mudança continuada e consistente do atual panorama demográfico português. Igual relevo adquire a importância da estabilidade destas políticas.

O conjunto de medidas concretas apresentadas suscitam os seguintes comentários:

- Quanto à proposta de alterações ao Código Trabalho, a APFN considera benéfico o mecanismo que prevê o alargamento e maior flexibilidade da licença parental, bem como **do alargamento aos avós do gozo desta licença**. Tratam-se de importantes sinais no sentido de uma melhoria na conciliação entre trabalho e família e no reconhecimento da importância da complementaridade da presença e acompanhamento do pai e da mãe junto do bebé.

Ressalvamos, contudo, os seguintes aspetos a considerar no modelo final que vier a ser adotado:

- A enorme diversidade de situações familiares e profissionais aconselha que o modelo adotado seja o mais livre e flexível possível para evitar que sejam criadas ou reforçadas algumas discriminações;
- Lembramos as situações de pais ou mães que se encontram sozinhos porque o outro se encontra, por exemplo, emigrado ou em situação análoga de impossibilidade de partilha de licenças. Regimes que tratam melhor as famílias que têm a possibilidade de partilhar criam uma dupla discriminação, uma vez que tratam menos favoravelmente famílias que já se encontram em situação mais desfavorável;



- No mesmo sentido, é importante ter em atenção as situações de discriminação dos pais em que um ou ambos são trabalhadores precários e que têm maior dificuldade senão impossibilidade de poder usufruir ou partilhar as licenças;
- Assim sendo, é importante assegurar que os incentivos à partilha não se transformam em prejuízos para as famílias;
- É ainda importante acautelar a situação das pequenas e médias empresas, sobretudo aquelas em que muitas vezes estão ambos pai e mãe empregados e para as quais se torna particularmente difícil a gestão dos colaboradores a gozar licenças ainda mais se forem gozadas em regime de simultaneidade, de forma a (i) criar condições favoráveis nas empresas ao equilíbrio da vida familiar e ao fomento da natalidade e (ii) impedir que se criem impedimentos ou limites à contratação ;
- Por outro lado, parece-nos crucial que, em paralelo com medidas que reforçam as condições de acompanhamento dos pais à sua família, sejam criadas medidas que impeçam que as respetivas empresas se vejam prejudicadas, nomeadamente através de soluções que forneçam sinais positivos às empresas que possuam colaboradores pais ou mães, até como forma de prevenção da discriminação na contratação.

A APFN considera extremamente importante a proposta de flexibilização e alargamento dos horários das creches.

#### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO PARTIDO SOCIALISTA**

A APFN reconhece a importância da discussão de políticas que permitam conciliar o trabalho, no qual se incluiu o trabalho doméstico, e a família.



Quanto às recomendações apresentadas pelo Partido Socialista a APFN gostaria de manifestar que reconhece a pertinência do alargamento dos estudos de forma a incluir uma medida compreensiva da participação em todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho doméstico não pago, que viabilize a sua contribuição para o desenvolvimento económico, a economia doméstica e o bem estar dos indivíduos e sociedade.

#### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS**

A APFN assinala como muito positivo o reconhecimento de que os casais desejariam ter filhos e são impedidos na prática de os ter, não por opção própria, mas pela crescente degradação das suas condições de vida e de trabalho. É, de facto, preciso olhar para as políticas de natalidade numa perspetiva transversal que inclua as áreas do emprego/trabalho, dos direitos de maternidade e paternidade, entre outras, que poderão assegurar a confiança e a estabilidade para que os casais possam de uma forma consciente, livre e responsável, decidir e constituir a família que desejam.

Relativamente às propostas concretas apresentadas, a APFN gostaria de contribuir com os seguintes comentários:

- Quanto à proposta muito positiva de alargamento das licenças de maternidade e paternidade é importante ter em conta a concomitante criação de incentivos para os respectivos empregadores, de forma a acautelar a criação de um ambiente favorável nas empresas à família e à natalidade e a prevenir a discriminação na contratação.
- A APFN está totalmente de acordo com a criação de uma licença específica de prematuridade ou de internamento hospitalar do recém-nascido, que se revela de fundamental importância para situações que neste momento não se encontram acauteladas e que se revestem de necessidades específicas.



- Quanto ao alargamento da necessidade de parecer do CITE em situações de dispensa de mulheres grávidas, puerpérias e lactantes durante o período experimental, a APFN apoia todas as medidas que visem proteger a situação laboral das mulheres nessas situações, parecendo-nos que será, contudo e em simultâneo, necessário avaliar o impacto de tal medida, de forma a acautelar que a mesma não terá, à partida, o efeito perverso de impedir ou limitar a contratação de trabalhadoras que possam vir a estar nessas condições.

#### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO BLOCO DE ESQUERDA**

A APFN saúda preocupação com os casos de adoção.

As propostas concretas apresentadas suscitam-nos os seguintes comentários:

- Quanto ao período de licença em caso de adoção e o alargamento do período de licença parental exclusiva do pai no código do trabalho, a APFN reconhece, subscreve e valoriza a importância do acompanhamento presente e próximo do pai e da mãe ao longo de toda a vida e de forma especial durante a gravidez e nos primeiros meses.
- Quanto ao alargamento da necessidade de parecer do CITE em situações de dispensa de mulheres grávidas durante o período experimental, a APFN apoia todas as medidas que visem proteger a situação laboral das mulheres nessas situações, parecendo-nos que será, contudo e em simultâneo, necessário avaliar o impacto de tal medida, de forma a acautelar que a mesma não terá, à partida, o efeito perverso de impedir ou limitar a contratação de trabalhadoras que possam vir a estar nessas condições.



#### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO PARTIDO ECOLOGISTA “OS VERDES”**

A APFN saúda o reconhecimento de que o país precisa de assumir como desígnio nacional a promoção de políticas que fomentem o nascimento de mais crianças em Portugal e de que é necessário promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Consideramos globalmente pertinente o reforço dos instrumentos de proteção do exercício dos direitos de maternidade e paternidade e o alargamento das respectivas licenças. Da mesma forma manifestamos a nossa concordância com a criação de exceções para pais de filhos com idade inferior a 3 anos. Estas medidas deverão ser acompanhadas de sinais positivos às empresas que empreguem trabalhadoras grávidas, bem como pais ou mães, nomeadamente, nos primeiros anos de vida das crianças.

#### **NOTA ÀS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO PAN**

A APFN considera benéfico o alargamento e maior flexibilidade das licenças de maternidade e paternidade. Tratam-se de importantes sinais no sentido de uma melhoria na conciliação entre trabalho e família e no reconhecimento da importância da complementaridade da presença e acompanhamento do pai e da mãe junto do bebé. Estas medidas deverão ser acompanhadas de sinais positivos às empresas que empreguem trabalhadoras grávidas, bem como pais ou mães, nomeadamente, nos primeiros anos de vida das crianças.

#### **PRINCIPAIS CONSTRANGIMENTOS IDENTIFICADOS PELAS FAMÍLIAS**

A APFN realizou um levantamento junto dos seus associados sobre as questões relacionadas com a conciliação entre o trabalho e a família que as famílias elegem com mais importantes e onde existem constrangimentos:



- Quanto a horários de trabalho – esta é a área relativamente à qual existe maior número de queixas e comunicações:
  - Foi manifestado por muitas famílias o interesse e pedido de informações para trabalho a possibilidade de ter um horário a tempo parcial – em muitos casos não se pretende meio tempo mas reduzir uma ou duas horas;
  - Foi também manifestado por muitas famílias o interesse, tendo sido solicitados, junto do nosso Gabinete Jurídico, esclarecimentos sobre as possibilidades de usufruto de horário flexível e foram registadas várias queixas relacionadas com a não aprovação desta medida prevista na lei – junto dos nossos associados funcionários públicos existe a percepção de que é cada vez mais difícil o acesso à medida;
  - Exemplo de caso concreto: Pai de 5 filhos motorista de autocarros com folgas só durante a semana o que não lhe permitia estar com os filhos.
  
- Quanto à articulação das férias familiares quer entre o casal quer do casal com os filhos:
  - Inexistência de mecanismo que garanta a possibilidade do casal tirar férias conjuntas;
  - Exemplo de caso concreto: Um associado relatou que já existiu mecanismo que, por exemplo nas escolas, dava preferência a casais que trabalhassem no mesmo serviço, mas foi revogado (informação de um sindicato em Março de 2016 a um associado nosso) – situação que, neste caso em concreto, está a conduzir a assédio no trabalho quanto à marcação das férias.
  
- Quanto às licenças de parentalidade:
  - Relatados muitos atrasos de dois ou três meses relativamente ao início do pagamento o que é particularmente grave numa situação de acréscimo de despesas com o nascimento de mais um filho;
  - Relatada a injustiça dos factores de capitação e condição de recursos em vigor;



- Há ainda vários associados que se queixam de não terem atualizações salariais ou promoções alegadamente por “insuficiência de dados no período para avaliação” – temos encaminhado estas situações para a CITE;
- Exemplos de casos concretos:
  - Mãe que pediu licença sem vencimento para acompanhar os filhos mais novos não teve acesso ao pagamento da licença de parentalidade por não estar cumprido o período de garantia, apesar de ser professora há mais de 20 anos, tendo sempre efetuado os respectivos descontos;
  - Mãe em situação de desemprego há dois anos que teve um 5º filho (após 6 anos de trabalho como bancária) viu recusado o subsídio social de desemprego e de maternidade porque o pai auferia 890 euros (para sustentar 6 pessoas).
- Quanto às faltas para assistência à família: Algumas queixas quanto ao facto de o número de faltas permitidas pela lei ser o mesmo, independentemente do número de filhos, uma vez que eles “não adoecem todos ao mesmo tempo”.
- Quanto a alterações do local de trabalho:
  - Pais que relatam terem sido deslocados profissionalmente (professores, formador PSP,...) sem que tivessem atendido à sua situação familiar (trabalho da mulher e local de residência da família).

#### **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

**Não pode ser esquecido que as políticas mais eficazes no aumento da natalidade, através da despenalização e criação de condições para apoiar as famílias a terem os filhos que desejam ter, são as políticas de família estáveis e transversais, que reconhecem o investimento das famílias no desenvolvimento de cada criança em todas as suas vertentes.**

