

18 LINHAS DE FORÇA PARA UMA POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA NATALIDADE

A consagração e o reconhecimento da maternidade e da paternidade na Constituição da República Portuguesa traduziram-se no desenvolvimento de um conjunto articulado de políticas – de família, laborais, de segurança social, de saúde e de educação – cujo conteúdo e sentido é profundamente positivo e progressista.

Ao aprofundamento dos direitos de maternidade, directamente associados à defesa dos direitos específicos das mulheres, tem correspondido também o reforço de um conjunto de direitos de paternidade, com vista a assegurar o direito e o dever do pai de assumir as suas responsabilidades para com os filhos e filhas.

É inquestionável que milhares de mulheres e 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 que resultam directamente das políticas desenvolvidas.

Os tempos de baixa natalidade que vivemos são inseparáveis da destruição do emprego de qualidade e com direitos, do alastramento do desemprego, da emigração, da generalização da precariedade, do desrespeito e violação dos direitos de maternidade e paternidade nos locais de trabalho, dos baixos salários, da desregulamentação e aumento do horário de trabalho, dos custos elevados com a habitação, da falta de equipamentos de apoio à infância a custos acessíveis, que associados aos cortes generalizados efectuados pelo Governo nos apoios sociais, nomeadamente, a eliminação dos subsídios de férias e de Natal no cálculo da remuneração de referência para efeitos de atribuição do subsídio de parentalidade, nos abonos de família, assim como os cortes na saúde, na educação e nos serviços públicos, vieram condicionar o futuro, em particular, das e dos jovens trabalhadores, fazendo com que adiem a maternidade e a paternidade cada vez para mais tarde.

Neste quadro, a CGTP-IN considera que a condição básica para a promoção da natalidade no nosso país será proporcionar aos potenciais pais as condições socioeconómicas mínimas que lhes permitam desenvolver com dignidade e responsabilidade as funções de pais, pois não é credível que alguém pense seriamente em constituir uma família se não tiver garantida a satisfação das suas necessidades básicas.

Por isso, consideramos necessário analisar a realidade social em que todos nos inserimos e, nomeadamente, os efeitos sobre as famílias e sobre o exercício da parentalidade de fenómenos como o aumento crescente do custo de vida, o aumento do desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego, o endividamento das famílias, os problemas da habitação, a desestabilização da escola pública, a insuficiência de infra-estruturas sociais de apoio a crianças e jovens, as lacunas do sistema de saúde e a redução das prestações sociais.

Em **primeiro lugar**, há que ter em conta que **o trabalho tem uma influência determinante**, sobretudo porque os rendimentos do trabalho constituem o principal meio de subsistência das famílias e porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar. Nesta área consideramos essencial e prioritário:

- Uma distribuição equilibrada dos rendimentos e da riqueza e uma política salarial, incluindo a actualização imediata do salário mínimo nacional, que proporcione rendimentos justos a todos os trabalhadores;
- O combate à precariedade no trabalho e no emprego, na medida em que a prevalência de vínculos laborais precários que caracteriza o nosso mercado de trabalho não proporciona a segurança económica e a estabilidade social e familiar suficientes para permitir constituir família e ter filhos. Esta instabilidade laboral leva a que as jovens gerações adiem para cada vez mais tarde o projecto de constituição de família, o que contribui decisivamente para o decréscimo da natalidade – por óbvias razões biológicas, quem começa a ter filhos mais tarde, terá menos filhos;
- A conciliação dos condicionalismos resultantes do exercício da actividade profissional com a existência e cumprimento de obrigações familiares e sobretudo parentais – a adequação dos horários de trabalho ao exercício de responsabilidades parentais é fundamental. O aumento e a desregulação dos horários de trabalho que se tem verificado nos últimos anos são medidas que dificultam ou impossibilitam de todo esta conciliação e como tal são desmotivadoras da decisão de ter filhos;
- O respeito por e o cumprimento das normas laborais de protecção das mães e dos pais trabalhadores, nomeadamente a não discriminação no acesso e manutenção do emprego das mulheres em idade fértil, bem como das grávidas, púérperas e lactantes, e a não discriminação dos homens que pretendem exercer os seus direitos de parentalidade. A

plena igualdade de direitos entre mulheres e homens trabalhadoras/es no exercício das suas responsabilidades parentais (exceptuando obviamente os direitos que apenas assistem à mulher por força da sua condição biológica) é condição essencial para a promoção da natalidade.

A CGTP-IN não pode deixar de denunciar o facto de persistirem, por parte de entidades patronais, múltiplas pressões directas e indirectas sobre as mulheres candidatas a emprego, nomeadamente questionando-as sobre a intenção de engravidar e/ ou sobre a existência e número de filhos e respectiva idade, sendo que as respostas a estas questões condicionam a decisão de admissão de emprego, optando as empresas por trabalhadores sem filhos e, portanto, alegadamente, com “maior disponibilidade”.

Para além disto, persistem também situações de jovens que são discriminadas no acesso ao primeiro emprego e na manutenção do emprego porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e redução do horário para aleitação e amamentação; trabalhadoras com vínculo precário a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade e mulheres imigrantes que são alvo de múltiplas discriminações.

Sobretudo em relação às trabalhadoras, continuam a verificar-se as seguintes situações:

- Não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, sem informação prévia à CITE, em frontal violação patronal da legislação;
- Penalização das trabalhadoras grávidas e das/dos que exercem os seus direitos de maternidade/paternidade, através de descontos ilegais nos prémios de produtividade, assiduidade ou outros, a partir das designadas avaliações de desempenho;
- Discriminação nas remunerações e na progressão da carreira das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozam a licença a que têm direito ou outros direitos relacionados;
- Incumprimento, em muitos locais de trabalho, do exercício do direito às horas destinadas à aleitação ou amamentação, bem como do direito à flexibilidade do horário de trabalho para prestação dos cuidados aos filhos, sobrepondo-se o interesse da empresa ou serviço ao superior interesse da mãe ou pai e da criança;
- Inclusão crescente de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em processos de despedimento colectivo ou por extinção de postos de trabalho;
- Invocação patronal de motivos injustificados e não fundamentados para recusar às trabalhadoras ou aos trabalhadores, a organização de horários de trabalho que permitam, efectivamente, a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.
- Em relação aos pais trabalhadores existem também e com grande frequência situações em que são discriminados e impedidos de exercer os seus direitos parentais.

O actual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas não concretiza nem cria mecanismos necessários para o seu cumprimento, nomeadamente através do reforço dos meios inspectivos e dissuasores do seu desrespeito e incumprimento.

Também não constitui nenhuma solução o recurso ao trabalho a tempo parcial, que prejudica as mulheres e não promove a natalidade, traz consequências ao nível da progressão na carreira, das relações que se estabelecem internamente e ao nível da realização profissional das mulheres e possibilita o aumento das discriminações negativas por parte das entidades patronais.

O trabalho a tempo parcial, na sua maioria involuntário, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Aliás a CGTP-IN verifica que o facto de se considerar que as responsabilidades parentais e familiares incumbem sobretudo às mulheres é um factor de discriminação que as prejudica no trabalho e no emprego, na progressão na carreira e na promoção profissional a cargos mais elevados dentro das empresas.

Por isso, entendemos que a igualdade de direitos no exercício da parentalidade e a partilha de responsabilidades parentais são fundamentais para que as mulheres possam efectivamente conciliar de forma compensatória o trabalho e a maternidade, na certeza de que nenhum destes aspectos da sua vida prejudicará o outro.

Em **segundo lugar**, a CGTP-IN considera fundamental a questão da **protecção social das famílias**, pois que muitos dos problemas relacionados com o decréscimo da natalidade resultam da escassez de recursos económicos. A política de redução de prestações e apoios sociais à família que tem estado a ser seguida e promovida é completamente contrária à promoção da natalidade.

Neste momento, e depois de todos os cortes sofridos, as prestações sociais às famílias têm um peso reduzido e o seu montante quase irrisório faz com que tenham um papel pouco significativo no apoio às famílias.

Recorde-se que o acesso a prestações e apoios sociais foi muito dificultado e mesmo impedido pela imposição de requisitos muito estritos de avaliação da condição de recursos, levando a que muitas famílias perdessem ou vissem reduzido o valor dos apoios, que um número muito elevado de crianças e jovens perderam o direito ao abono de família, que foi eliminada a majoração desta prestação concedida às famílias de rendimentos mais baixos, que o próprio subsídio de parentalidade foi reduzido (por via indirecta, pela não consideração no cálculo da remuneração de referência dos subsídios de férias e Natal), que os apoios da acção social escolar quer no ensino básico e secundário, quer no ensino superior foram limitados e que o acesso à saúde, nomeadamente pelo aumento das taxas moderadoras e pela restrição das isenções ao pagamento destas taxas, está muito mais difícil. Por outro lado, com as taxas de desemprego a atingirem valores elevadíssimos e inéditos, um número crescente de desempregados não tem direito a qualquer apoio, o que significa que não dispõem de recursos para prover às suas necessidades básicas e das respectivas famílias.

E mesmo o Rendimento Social de Inserção, último recurso de quem perde todos os rendimentos e cai em situação de pobreza e exclusão, foi drasticamente reduzido.

Neste contexto, a pobreza infantil tem crescido – Segundo o Relatório «Medir a Pobreza Infantil» apresentado pela Unicef em 2012, 27% das crianças portuguesas vivem em situação de carência económica, percentagem que se agrava para 46,5% no caso das crianças que vivem em agregados monoparentais e mais ainda em famílias cujos pais estão desempregados em que o índice de carência atinge os 73,6%; o Relatório conclui ainda que 14,7% das crianças portuguesas até aos 16 anos vivem abaixo do limiar de pobreza, isto é em lares cujos rendimentos anuais por adulto estão abaixo da mediana da distribuição dos rendimentos (cerca de €400/mês).

É um quadro que certamente leva muitas pessoas a recuar quando pensam em ter filhos, concluindo que de facto “este país não é para crianças”.

A tudo isto acresce ainda a política de encerramento de serviços públicos de proximidade, como sejam escolas, centros de saúde e hospitais – quem decide ter filhos, necessita de segurança em termos de acesso fácil, rápido e directo a serviços de saúde de qualidade e, por outro lado, a disponibilidade de creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico, de qualidade e a preços acessíveis.

Em síntese, **consideramos que as linhas de força de uma política de promoção da natalidade em Portugal devem assentar, nomeadamente:**

1. Na promoção do emprego com direitos, nos sectores privado, público e empresarial do Estado, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado e do reforço dos serviços públicos, com a manutenção e criação de novos postos de trabalho, salvaguardando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão das carreiras profissionais.
2. No aumento geral dos salários, incluindo do salário mínimo nacional, a partir de 1 de Janeiro de 2015, para 540 euros, e a sua evolução progressiva, de forma a atingir os 600 euros no início de 2016.
3. Na defesa do direito à contratação colectiva enquanto elemento de harmonização social no progresso, para garantir e promover o combate à discriminação, a defesa e a elevação dos direitos.

Neste quadro exige-se a retirada da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e da Tabela Única de Rendimentos e de Suplementos na Administração Pública, assim como do Decreto-lei que procedeu a uma nova revisão do Código do Trabalho, cujo objectivo visa fragilizar ainda mais a contratação colectiva, precarizar as relações de trabalho e dar continuidade à política de redução das retribuições.

4. Na efectivação de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadoras e trabalhadores, quer através da revisão de normas legislativas, quer através de uma maior e melhor fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes, sempre na perspectiva da aplicação do princípio de que a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo.

5. Na intervenção atempada e eficaz das autoridades inspectivas competentes para os sectores público e privado, dotando-as de meios financeiros, materiais e humanos, capazes de dar respostas mais céleres aos Sindicatos e às trabalhadoras e trabalhadores, nos casos de incumprimento dos direitos de igualdade e de não discriminação.
6. Na efectivação dos direitos de maternidade e paternidade, como valores sociais eminentes, reclamando a deslocação aos locais de trabalho da ACT e demais entidades inspectivas, com a finalidade de comprovar as práticas discriminatórias e proceder ao levantamento de processos de contra-ordenação e eventual aplicação de coimas, punindo as entidades infractoras, sejam públicas ou privadas.
7. No combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e a reposição da sua protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento.
8. Na promoção da plena igualdade de direitos entre mulheres e homens no exercício das suas responsabilidades parentais e incentivo à partilha destas responsabilidades.
9. Na efectivação de uma real conciliação entre vida profissional e vida familiar, promovendo dentro das empresas a prática de formas de organização do tempo de trabalho favoráveis ao exercício das funções parentais, que permitam às mães e aos pais trabalhadores desempenharem o seu insubstituível papel junto dos filhos, até que estes atinjam a maioridade e tendo em conta as diferentes necessidades dos vários grupos etários.
10. Na garantia de atribuição de protecção social a todas as mulheres e homens desempregados que tenham cessado as respectivas prestações.
11. Na revogação do DL nº 70/2010, de 16/6, que impôs novas condições de recurso, o que levou a que muitas famílias perdessem o direito ao abono de família, ao Rendimento Social de Inserção (RSI), ao subsídio social de parentalidade e todas as prestações sociais que exigem prova de rendimento.
12. Na reposição da universalidade do abono de família, enquanto direito das crianças e jovens.
13. No pagamento de 100% da licença por risco específico (actualmente é 65%) e o pagamento a 100% dos 150 dias do subsídio inicial de parentalidade, independentemente de haver ou não partilha dos pais.
14. No pagamento a 100% da licença de parentalidade, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo escolhida pelos progenitores.
15. Na criação de outros tipos de licenças remuneradas (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder a elas) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde).
16. Na possibilidade, por via da negociação e da contratação colectiva, de os pais com filhos menores, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo.
17. Na criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio, que sejam acessíveis e que permitam uma efectiva conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.
18. Na defesa e reforço das funções sociais do Estado e valorização dos Serviços Públicos, enquanto garantes do desenvolvimento humano, da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação.

Estas são algumas das propostas que temos sobre a matéria.

Embora estando cientes que sem alteração das políticas que têm vindo a ser seguidas, dificilmente sairemos da situação em que nos encontramos.

Por isso urge romper com o modelo de baixo valor acrescentado, trabalho precário e mal remunerado e com o desemprego que está a empurrar para a emigração centenas de milhar de pessoas, nomeadamente jovens e investir no emprego de qualidade, estável e seguro, com direitos e uma justa remuneração, assim como na defesa da contratação colectiva, enquanto fonte de direitos laborais e sociais.

Estas são, entre outras, soluções para resolver o problema da baixa natalidade com que estamos a ser confrontados em Portugal.

A Comissão Executiva
do Conselho Nacional



Todos os trabalhadores têm direito à *“organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”*

(Constituição da República Portuguesa)

Contudo, em 2014, denominado *Ano Europeu para a Conciliação da vida profissional e vida familiar*, sucedem-se os ataques por parte do patronato e do governo relativamente à organização do tempo de trabalho (tentativas de imposição de bancos de horas, desrespeito pelas 35 horas de trabalho semanal na Administração Pública), incumprimento de direitos contratuais e legais relativos a descansos, folgas e horários flexíveis de trabalhadores/as com filhos até 12 anos de idade.

Esses factores aliados à discriminação de que são alvo os trabalhadores com responsabilidades familiares, aos baixos salários e à precariedade laboral, contribuem fortemente para o adiamento da decisão de ter filhos e para a redução das taxas de natalidade.

Acção Pública

10 Dez. 2014
15 horas – Lisboa
Rua do Carmo (Rossio)

Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar



■ **Teresa, empregada num hipermercado, tem 2 filhos menores de 12 anos de idade. A empresa quer mudar o horário no início do ano. O pai teve de emigrar para arranjar emprego. Vai deixar de poder conciliar o horário com a escola dos filhos.**

■ **Filipa, enfermeira, trabalha por turnos. Vive com a filha de 10 anos, que fica em casa de uma vizinha quando a mãe trabalha de noite.**

■ **Luís, empregado bancário, pretende gozar os seus direitos de parentalidade. Para isso, ameaçam tirar-lhe o prémio mensal baseado na avaliação de desempenho e nos objectivos.**

■ **Rosa, operária numa multinacional, contratada a termo. Ficou grávida e informou a empresa. Não lhe renovaram o contrato.**



CUMPRIMOS COM OS NOSSOS DEVERES!

EXIGIMOS O RESPEITO PELOS NOSSOS DIREITOS!



Pedro, 25 anos: "O que ganho é muito pouco. Tenho dois empregos. Por isso passo pouco tempo com o meu filho".

Acção Pública
10 Dez. 2014
15 horas - Lisboa
Rua do Carmo (Rossio)

Joana, 27 anos, quer muito ser mãe, mas não pode arriscar a sua carreira profissional. Nem o horário lhe permite ser mãe.

Maria, 24 anos, tem receio de perder o emprego se disser que está grávida.



Adriana, 72 anos: "Todos os dias vou buscar os meus netos à escola e dou-lhes o jantar, porque o pai trabalha de noite."

também

ESTE PAÍS É PARA JOVENS!

No ano passado, 86% dos pareceres da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) opuseram-se às recusas patronais e foram favoráveis aos pedidos de horários flexíveis de trabalhadores e trabalhadoras com filhos até 12 anos de idade.

**ROMPER COM
ESTA POLÍTICA E
ESTE GOVERNO**

Por uma política de esquerda e soberana!

UMA VERDADEIRA POLÍTICA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL **exige:**

- EMPREGO ESTÁVEL E COM DIREITOS
- VALORIZAÇÃO DAS PROFISSÕES E DAS CARREIRAS PROFISSIONAIS
- AUMENTO DOS SALÁRIOS E DAS PENSÕES
- RESPEITO PELA IGUALDADE E PELOS DIREITOS LABORAIS E SOCIAIS CONSAGRADOS NA CONTRATAÇÃO COLECTIVA
- MANUTENÇÃO DAS 35 HORAS DE TRABALHO SEMANAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E REDUÇÃO PROGRESSIVA DO HORÁRIO DE TRABALHO PARA OS RESTANTES SECTORES, SEM DIMINUIÇÃO DE SALÁRIO
- EQUIPAMENTOS SOCIAIS DE APOIO, PÚBLICOS, DE QUALIDADE E A PREÇOS ACESSÍVEIS, QUE POSSIBILITEM A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA E QUE PERMITAM HARMONIZAR AS FUNÇÕES DE PAIS E AVÓS.

**CONHECER E EXERCER DIREITOS
É ESSENCIAL PARA OS DEFENDER!**

**Ganha + Força
Sindicaliza-te**

CGTP
Intersindical Nacional

Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens
INTER-JOVEM
INTER-REFORMADOS