


# Linhas de força para promover a Natalidade

 ([https://www.youtube.com/watch?v=15SZgv\\_3-gA&list=UULjkw5f5kophMs09EWeefAg](https://www.youtube.com/watch?v=15SZgv_3-gA&list=UULjkw5f5kophMs09EWeefAg))



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.

1. 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. Aumento dos salários em geral e a passagem imediata do Salário Mínimo Nacional para 515 euros.

3. 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 das propostas de revisão do Código do Trabalho, cujo objectivo visa a destruição da contratação colectiva e a redução da retribuição.

4. 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. 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. 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. 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. Promoção da plena igualdade de direitos entre mulheres e homens no exercício das suas responsabilidades parentais e incentivo à partilha destas responsabilidades.

9. 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. Garantia de atribuição de protecção social a todas as mulheres e homens desempregados que tenham cessado as respectivas prestações.

11. 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. Reposição da universalidade do abono de família, enquanto direito das crianças e jovens.

13. 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. Pagamento a 100% da licença de parentalidade, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo escolhida pelos progenitores.

15. Criação de outros tipos de licenças remuneradas (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde).

16. 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. 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. 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.

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, puérperas 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.







