



DIREITOS DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORAS

Em Portugal, a idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho foi, em 2022, 30,8 anos, tendo aumentado paulatinamente todos os anos.¹

Várias são as razões que explicam porque os trabalhadores consideram que ter um filho é uma impossibilidade ou pode afectar a sua progressão de carreira, com tendência a adiar cada vez mais essa decisão: os baixos salários, a precariedade do emprego e das condições de trabalho, as ausências resultantes do gozo de licenças, faltas ou dispensas para assistência familiar ou ainda os horários de trabalho e a sua desregulação, incompatíveis com a conciliação familiar.

¹ <https://www.pordata.pt/portugal/idade+media+da+mae+ao+nascimento+do+primeiro+filho-805>

Salário vs. Despesas Familiares

Salário médio de um trabalhador em arquitectura - 928€²

Referência de rendas nas principais cidades onde se concentra o trabalho em arquitectura³

Lisboa 12,99€/m² T1 52m² - 675€ T2 72m² - 935€ T3 91m² - 1184€

Porto 9,98€/m² T1 52m² - 519€ T2 72m² - 719€ T3 91m² - 908€

O nascimento do primeiro filho resulta num aumento médio da despesa mensal em 20%⁴

Exemplo de um orçamento familiar:

Salário (2 pax)	1856€
Renda	850€
Supermercado	300€
Água, Luz, Gás, etc	75€
Telecomunicações	40€
Vestuário e outros bens	40€
Transportes/ deslocações/ viagens	150€
Lazer, Entretenimento	100€
Saúde	50€

Bebé/ Criança (gastos suplementares)

Supermercado/ alimentação	100€
Vestuário e outros bens	40€
Saúde (consultas, farmácia)	50€
Educação	130€

Total **1925€** Saldo final **-70€**

► As despesas familiares em contraste com os baixos salários são um dos factores que pesam consideravelmente quando os trabalhadores planeiam constituir família. **O aumento geral dos salários é uma das principais urgências e necessidades dos trabalhadores para que possam não só ter uma melhoria nas suas vidas, como também, não ter de fazer contas à decisão de alargar a família.**

² Cálculo a 13000€ brutos anuais 928€/mensais, de acordo com estudo de 2022 do Conselho de Arquitectos da Europa, disponível em http://www.ace-cae.eu/fileadmin/user_upload/2022_Sector_Study_EN.pdf

³ dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) de março de 2023, preço mediano por m² para novos contratos de arrendamento

área bruta mínima para habitações por tipologia, RGEU

⁴ dados do Instituto Nacional de Estatística, (INE) de Maio 2023 O Nascimento Do Primeiro Filho: O Que Muda No Padrão De Despesas Das Famílias?

Horas de Trabalho vs. Horas para a Família

Na questão da compatibilidade do trabalho com a vida familiar, importa mencionar que os horários lectivos variam entre as 25h (pré-escolar e 1º ciclo) e as 34h (3º ciclo) semanais, que contrastam com os horários de trabalho de 40h da esmagadora maioria dos trabalhadores em arquitectura, às quais se somam ainda as horas gastas em deslocações. **Se introduzirmos nesta equação horas extraordinárias ou trabalho em dias não-úteis, a desregulação e impossibilidade de harmonização entre vida familiar e vida profissional torna-se um facto inegável.**

A este panorama acresce ainda a incompatibilidade entre a **duração dos períodos de férias escolares (80 dias) e os dias de férias dos pais e mães trabalhadoras (22 dias)**, que impossibilitam um acompanhamento mais próximo e contínuo aos seus filhos. Consequentemente impactam não só os direitos dos trabalhadores como também das crianças e acarretam um **aumento nas despesas das famílias com os campos de férias ou outras soluções a que muitas são obrigadas a recorrer.**

A legislação salvaguarda a possibilidade de **teletrabalho no caso dos trabalhadores com filhos com idade até 3 anos**. Esta é uma das poucas opções⁵ que não obriga o trabalhador a ver os seus rendimentos reduzidos (outras modalidades passam pela redução da jornada laboral com redução de salário). **No entanto, esta medida é claramente insuficiente, crianças com até 3 anos têm um grau de autonomia reduzido e, quanto mais novas, mais assistência necessitam, tornando o tempo de trabalho incompatível com os necessários cuidados a prestar ao menor.**

► A modernização e o recurso a novas tecnologias permitem que se produza hoje, também no nosso sector, muito mais em muito menos tempo. Paradoxalmente, o que temos assistido é não só a **manutenção como por vezes o aumento das jornadas e dos ritmos de trabalho**, pese embora a produtividade seja muito superior à dos tempos em que se definiram as 8h de trabalho diário. Para combater o desgaste que advém dos intensos ritmos de trabalho, e por mais tempo para estar com a família, para o desporto e o lazer, por uma melhor **conciliação da vida pessoal, social e familiar dos trabalhadores, reclamamos como imperativo o fim da desregulação e a redução do horário normal de trabalho sem perda de retribuição.**

⁵ há ainda a possibilidade de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares que pode ajudar à gestão familiar, contudo mantém-se o cumprimento do correspondente período normal de trabalho semanal.

Licenças Dignas

As medidas da Agenda do Trabalho Digno, já anteriormente referidas em comunicados do SINTARQ, **são insuficientes para a resolução dos problemas dos trabalhadores e da melhoria das suas condições laborais e de vida**. No que diz respeito especificamente aos direitos dos pais e das mães trabalhadoras, as alterações mais significativas introduzidas pela Agenda relacionam-se com as licenças parentais.

A mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma licença parental inicial de 120 dias (4 meses) pagos a 100% ou a 150 dias pagos a 80%. Esta licença parental inicial pode ser acrescida em 30 dias⁶ (perfazendo um total de 180 dias). Neste caso, e desde que pelo menos 60 dias sejam gozados pelo pai, a remuneração passa a ser de 90% (quando anteriormente era de 83%).

Esta medida, apesar de apresentada como favorável à igualdade entre homens e mulheres, o que, na verdade, faz é **garantir aos homens mais direitos por um lado, enquanto os retira às mães por outro**. Na prática, para que tenham acesso aos **90% da remuneração, a mãe terá de voltar ao trabalho ao fim de quatro meses, e não cinco como até aqui**. Assim, o Governo conseguiu mais tempo para os pais tirando-o às mães, prejudicando todos, inclusive a criança que verá condicionado o sucesso da amamentação exclusiva (as orientações da OMS para a importância da amamentação exclusiva vão até aos 6 meses de vida).

Para o pai trabalhador, a obrigatoriedade de gozo da licença parental altera de **20 dias úteis para 28 dias consecutivos, o que em períodos com feriados pode traduzir-se numa redução da licença**.

Outra alteração introduzida é a da possibilidade de, após o gozo dos 120 dias consecutivos de licença parental inicial, cumular os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial. Ambos os progenitores podem, em simultâneo ou primeiro um e depois outro, dividir o gozo dos restantes dias da licença em meios dias combinados com o trabalho a tempo parcial, prolongando, assim, a extensão da licença no tempo.

► Por conseguinte, como trabalhadoras e trabalhadores, **reivindicamos a ampliação da licença inicial para pelo menos 6 meses (180 dias), pagos a 100%**, ficando a gestão do gozo por parte da mãe e do pai a seu cargo, a fim de facilitar a amamentação sem cortes de vencimento se assim for da vontade dos progenitores.

► Após a licença inicial de 6 meses, reivindicamos a possibilidade da **redução de horário laboral dos progenitores até aos 2 anos da criança** (podendo avaliar-se modelos de partilha entre progenitores dessa licença posterior, e de adaptação progressiva ao horário normal).

⁶ A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Equipamentos

Não são apenas a legislação laboral e as condições de trabalho que determinam o acesso de trabalhadores e trabalhadoras aos seus direitos na parentalidade. Uma das dimensões mais importantes nesse sentido, tendo também em vista a promoção de igualdade social, são **políticas públicas capazes de responder às necessidades de pais, mães e crianças, transferindo encargos do seio familiar para serviços públicos universais** - creches, berçários, serviços de saúde de proximidade, entre outros. Com efeito, considera o Conselho Nacional de Educação (CNE)⁷, que a **concretização do direito das crianças à creche é “um factor de igualdade de oportunidades, de inclusão e coesão social”**

À semelhança do que se passa com muitos outros equipamentos, as respostas foram sendo transferidas para o campo da acção e solidariedade social, desresponsabilizando-se o Estado do seu papel. Assim, e não dispondo de uma rede de creches, as políticas públicas existentes consistem, essencialmente, de acordos e participações dadas ao sector privado e social (IPSS). Mesmo com as recentes medidas propostas,⁸ **o custo de manter uma criança na creche é bastante elevado e mantém-se uma enorme carência de vagas para as cerca de 250 mil crianças** em idade de frequentar uma creche, tendo a gratuidade chegado apenas a perto de 26 mil, de acordo com dados oficiais.

Além de não cumprir com os direitos das crianças e de afectar uma parte muito significativa dos trabalhadores, seja na parentalidade, seja pela inibição do legítimo direito a ela, a insuficiência do Estado Social a esse nível promove múltiplas formas de desigualdade social, desde logo a divisão sexual do trabalho, mas afectando ainda com particular gravidade famílias imigrantes, monoparentais e/ou com menor retaguarda familiar. **O acesso gratuito e universal a equipamentos de apoio às famílias é um dos factores de garantia dos direitos das crianças e dos pais e mães trabalhadoras, sendo por isso fundamental uma rede de equipamentos e infraestruturas que respondam às necessidades de toda a população**, tais como:

- ▶ **rede pública de creches** com condições de guarda das crianças, sob sua responsabilidade, **com funcionamento compatível com os horários de trabalho**.

- ▶ redes integradas de **equipamentos públicos para actividades complementares** - artes, desporto, cultura, brincadeira - **para ocupação dos tempos livres durante o ano lectivo e períodos de férias escolares**.

- ▶ **investimento em redes públicas de transportes e no Serviço Nacional de Saúde; exigimos assistência médica célere e de proximidade que garanta todos os cuidados familiares necessários**, assim como, p.e. acesso em tempo útil à baixa médica para acompanhamento a familiar.

- ▶ outros equipamentos de apoio às famílias, com horários de funcionamento alargados como, por exemplo: **balneários, lavadouros, lavandarias e cantinas públicas, centros de dia e lares de idosos**.

O papel do Sindicato

APOIO, DEFESA, LUTA, CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Várias são as vantagens de estar integrado num sindicato e intervir de forma organizada quando é necessário corrigir irregularidades, eliminar discriminações, efectivar e conquistar mais e melhores direitos em matéria de igualdade e parentalidade.

A partir da organização colectiva dos trabalhadores formalizada em sindicatos, é possível actuar sobre a política de gestão de recursos humanos das entidades patronais, com a solicitação de consulta de documentos que permitem detectar irregularidades e discriminações. Perante indícios de discriminação o sindicato pode solicitar reunião à administração da empresa ou enviar ofício fundamentado, a fim de identificar e exigir a eliminação dessa mesma discriminação. Em caso de intransigência ou de ausência de resposta/solução por parte da empresa, num prazo curto, podem seguir-se uma ou mais das opções seguintes:

- Apresentar queixa fundamentada junto da CITE/CRITE⁹
- Requerer, em simultâneo, a intervenção da ACT
- Recorrer, pelas vias judiciais, para a reposição da legalidade e eliminação da discriminação

Estas linhas de intervenção sindical, no plano do local de trabalho, junto de instituições e autoridades inspectivas ou judiciais, não dispensam, antes exigem, o desenvolvimento de formas de luta e de denúncia pública adequadas a cada caso e a cada momento.

A **contratação colectiva** e os cadernos reivindicativos constituem meios valiosos para a consagração da igualdade, e dos direitos de maternidade e paternidade, tanto no sector privado como no sector público. Nestes documentos é possível inscrever cláusulas que reforcem os direitos nestas áreas e que sejam inclusivamente mais favoráveis que a legislação em vigor. **Não é só neste campo que a contratação colectiva actua e tem consequência, mas também na melhoria das condições laborais e de vida dos trabalhadores, com a estipulação**

⁷ Recomendação nº3/2011 sobre "A educação dos 0 aos 3 anos",

⁸ Teve início, em Setembro de 2022, um plano faseado de incremento de comparticipação pública para frequência de creche, alargando a gratuidade do serviço, sobretudo para famílias nos primeiros escalões de rendimento.

⁹ CITE - órgão colegial tripartido e equilátero composto por 4 representantes do ministério/governo, 4 (2+2) representantes das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e 4 representantes (1+1+1+1) das associações patronais com assento na CPCC. É o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

CRITE - Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Madeira

de tabelas salariais que promovam a progressão salarial e de carreira, a redução do horário de trabalho ou ainda, mais dias de férias por ano. É através da contratação colectiva com os seus instrumentos como os contratos colectivos, acordos colectivos e acordos de empresa que se garante e se efectiva os direitos dos trabalhadores em arquitectura.

► Discutir e sistematizar princípios orientadores do SINTARQ para a Negociação Colectiva através de reuniões abertas, assembleias locais de associados, etc. Lançar como temas prioritários de análise e posicionamento:

- medidas de promoção e defesa da contratação colectiva;
- critérios de tabelamento salarial e de progressão de carreira;
- combate à desregulação/abuso de horários e proposta de redução do horário de trabalho - estudando casos de aplicação de horário reduzido e reunindo com a OIT¹⁰;
- Reunir com outras estruturas sindicais para avaliação de possibilidades de convergência na reivindicação pelo fim da caducidade da contratação colectiva e pela melhoria das condições gerais de trabalho.
- Desenvolver uma campanha directa de mobilização de pais e mães trabalhadores para a sua sindicalização e participação activa nestas linhas de acção (nomeadamente, com reuniões, distribuições de flyers e campanhas digitais direccionadas).

*Documento discutido em Reunião Temática
sobre Direitos dos pais e mães trabalhadoras*

Lisboa, Porto e Online, 17 de Junho de 2023

Por trabalho digno e com direitos!

¹⁰ (Organização Internacional do Trabalho) para discutir as conclusões do seu relatório "Flexible working hours can benefit work-life balance, businesses and productivity";