



O Estado vai pagar o *part-time* dos pais. E as mães vão ganhar com isso?

Os estudos mostram que todos querem ter mais tempo para a família. Mas se a medida anunciada avançar, há quem diga que serão sobretudo as mulheres a ficar em casa, agravando-se as desigualdades

Família
Andreia Sanches

Expectativa e alguma surpresa. É assim que especialistas em políticas de família, e também alguns patrões, reagem à ideia de pagar com fundos comunitários aos pais que pretendam trabalhar a tempo parcial para poderem ter mais tempo para cuidar dos filhos.

A primeira vez que se falou do assunto foi em Abril, mas o Governo não avançou pormenores. Como é que se faz? Quem vai ter direito a trabalhar em *part-time* ganhando o mesmo? Que impacto terá na carreira dos trabalhadores? Com a recente apresentação do anteprojecto das Grandes Opções do Plano para 2014 – em que se prevê “uma medida de conciliação da vida profissional e familiar através da flexibilidade de horário laboral e empregabilidade parcial dos progenitores” –, o tema voltou esta semana a ser debatido. Contudo, o Ministério do Emprego e Segurança Social, de Pedro Mota Soares, continua a dar apenas esta informação: “Uma mãe ou um pai pode vir mais cedo para casa, pode eventualmente vir a trabalhar apenas meio dia, que o Estado suporta o restante.” O novo ciclo de fundos comunitários para 2014-2020 está a ser negociado com a União Europeia.

Os inquéritos europeus acerca das preferências dos cidadãos relativamente ao tempo de trabalho indicam que tanto homens como mulheres desejariam trabalhar menos horas. A maioria das pessoas quer ter mais tempo para a família, começa por dizer Sara Falcão Casaca, do Instituto Superior de Economia e Gestão, em Lisboa. Aliás, em Portugal, a Associação Portuguesa de Famílias Numerosas veio a público elogiar a intenção do executivo. Mas poderá haver um lado sombrio numa medida como esta?

“Este discurso aparentemente progressista (inclui pais e mães) é pouco consistente”, diz a investigadora. Esta autora de vários estudos que comparam políticas seguidas em diferentes países recorda as palavras do mi-

nistro Mota Soares quando em Abril, numa audição da Comissão Parlamentar de Segurança Social, falou pela primeira vez do assunto: “Hoje, uma mulher que pretenda ser mãe, mais do que a disponibilidade financeira, reclama por disponibilidade para uma maior dedicação. Se tempo tivesse para os acompanhar, teria mais filhos.” Com base nesta afirmação do governante, Sara Casaca conclui: “Ainda que sob o manto de um discurso progressista e igualitário, a empregabilidade parcial parece ser essencialmente associada a uma ‘opção’ para as mulheres, colando-lhes a tradicional responsabilidade pela conciliação com a vida familiar.”

E continua: “É provável que algumas pessoas adiram. Que adiram fundamentalmente as mulheres, porque é ainda fundamentalmente sobre elas que recaem as responsabilidades familiares... Mas esta situação poderia representar um agravamento das desigualdades de género.” No trabalho, mas também na vida privada (com “um regresso ao modelo” do homem como disponível para a esfera pública em geral, e da mulher como a “principal provedora de cuidados”, em casa).

Virgínia Ferreira, do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, aponta virtudes e problemas a uma medida deste tipo. Virtude: “A conciliação entre as esferas da vida numa fase particularmente exigente do ponto de vista das responsabilidades familiares.” O problema: o facto de ser previsível que tal como acontece noutros países “a utilização desse regime seja em grande parte feita pelas mulheres trabalhadoras, o que lhes traz enormes desvantagens – quer do ponto de vista das suas relações no seio da família quer do ponto de vista da sua situação no mercado de emprego”.

Patrões “no escuro”

Sara Falcão Casaca acrescenta: “Está estudado, em vários países, que as pessoas que trabalham a tempo parcial têm menos oportunidades de integrar planos de formação, de progressão nas carreiras e de desenvolvimento profissional. Portanto,



A actual lei prevê a passagem do trabalhador a tempo parcial com a respectiva redução salarial, mas o

aquilo que surge aos olhos da opinião pública como um instrumento ao serviço da liberdade de escolhas/opções de mães e pais, do incremento da natalidade, do bem-estar das famílias e das suas crianças, pode bem ser uma armadilha.” Seria, por isso, muito importante “uma discussão alargada” sobre o tema.



Confederação dos patrões desconhece proposta, mas espera que não prejudique empresas

O Código do Trabalho português já prevê que um trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares possa requerer à entidade empregadora a passagem à modalidade de emprego a tempo parcial por um período que se pode estender até dois anos, desde que a criança tenha menos de 12 anos, ou, independentemente da idade, caso sofra de

uma deficiência ou doença crónica. A novidade é o incentivo financeiro, que pode fazer toda a diferença e encorajar as pessoas, num país com uma percentagem de trabalhadores a tempo parcial mais baixa do que a média europeia, graças às mulheres. Na UE, 8% dos homens no mercado de trabalho e 32% das mulheres trabalham em *part-time*, enquanto em Portugal as percentagens são 8% e 14,6%, segundo dados de 2013.

A medida nunca foi, contudo, abordada pelo Governo com a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP). O vice-presidente do conselho geral da organização patronal, Gregório Rocha Novo, diz que está “no escuro”. Considera importante tudo o que se destine a conciliar melhor a actividade laboral e a vida familiar. “Mas há dados que me escapam: pretende-se ir além do que está no Código do Trabalho? Ou incentivar a aplicação do que já está, porque alguns instrumentos no domínio da protecção da parentalidade são poucos usados? Não sabemos.”

Se o que se quer é incentivar os trabalhadores a usarem mais o que existe, “é positivo”, sustenta. Afinal, “as empresas não estão 100% desprotegidas”: a lei em vigor prevê que, quando está em causa o seu funcionamento, estas possam recusar o pedido dos pais, tendo para isso que fundamentar a decisão e pedir um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. A comissão faz saber que “são pouquíssimos os casos de queixa” de pais que vieram negados os seus pedidos.

Originalidade portuguesa?

“O que já seria inaceitável”, continua Gregório Rocha Novo, “seria que se descaracterizasse o quadro, já de si apertado”, que existe.

Karin Wall, do Instituto de Ciências Sociais, em Lisboa, e coordenadora da rede de pesquisa em Sociologia das Famílias na Associação Europeia de Sociologia, diz que se explicou até agora tão pouco sobre o que se pretende que a medida surja “completamente descontextualizada” – não



“Aquilo que surge como liberdade de escolha pode ser uma armadilha”

Sara Falcão Casaca
Investigadora

Três modelos vs. Portugal

Finlândia

52% das mulheres com filhos com menos de 3 anos trabalham **1,9** é o número médio de filhos por mulher
Horário médio dos trabalhadores/ semana 37,3 horas
% de empregados em part-time 13,5%*

No final das licenças de maternidade, paternidade e parental, os pais finlandeses têm três hipóteses. Em primeiro lugar, podem deixar as crianças na creche ou no jardim-de-infância (que é municipal ou privado, mas financiado pelo Estado). Em segundo lugar, podem optar por ficar em casa e tirar uma licença especial para o efeito, recebendo um subsídio que permite ao progenitor dedicar-se inteiramente à criança. Nos relatórios internacionais, este apoio é designado por “*home care allowance*”. Na Finlândia pode ser requerido até que a criança chegue aos três anos de vida. Por fim, os pais finlandeses podem optar por trabalhar menos horas e tirar uma licença paga, a tempo parcial (a chamada “*partial home care allowance*”). Quem opta por esta última via (só trabalhadores que tenham pelo menos seis meses de trabalho na mesma empresa nos 12 meses anteriores à licença) pode fazê-lo até o filho terminar o segundo ano de escola, ou seja, até aos oito anos. O montante-base desta licença em *part-time* para cuidar dos filhos ronda os cem euros mensais. O salário é reduzido proporcionalmente em função das horas de trabalho.

Esta possibilidade de conciliar trabalho em *part-time* e a licença para cuidar dos filhos não tem sido muito popular. Em 2011, apenas 85 famílias finlandesas optaram por esta solução, disponível tanto para pais como para mães.

A opção mais popular na Finlândia é mesmo a “*home care allowance*”, a tempo inteiro, financiada através de impostos municipais e fundos do Orçamento do Estado. Em média

ronda os 385 euros por mês, mas em muitas zonas do país este valor é complementado com um subsídio municipal que pode ir até aos 264 euros. Os municípios impõem como contrapartida que os pais não coloquem os filhos nos equipamentos da localidade e cuidem deles em casa. Em cerca de 88% das famílias, na esmagadora maioria dos casos, as mulheres beneficiam de algum tempo deste tipo de licença.

O modelo tem sido criticado internamente: o facto de serem sobretudo as mulheres a ficarem em casa estará a ter efeitos perversos nas suas carreiras e futuras pensões.

Bélgica

61% das mulheres com filhos com menos de 3 anos trabalham **1,8** é o número médio de filhos por mulher
Horário médios dos trabalhadores/ semana 36,8 horas
% de empregados em part-time 23,6*

Tal como a generalidade dos países, a Bélgica tem licença de maternidade, de paternidade e parental. Depois dessas licenças há apenas uma hipótese para os pais que quiserem estar mais tempo com os filhos, sem perder dinheiro e mantendo o trabalho: o sistema de créditos de tempo (“*crédit temps*”).

Os trabalhadores elegíveis têm direito durante a sua vida laboral a um ano pago de licença, que pode ser estendida até aos 36 meses se for negociado ao abrigo dos acordos colectivos de trabalho das empresas — mas apenas se esse período prolongado se destinar a cuidar de uma criança com menos de oito anos, de uma familiar gravemente doente ou então para fazer formação. O montante pago pela licença varia de acordo com a idade, estado civil e anos de trabalho. O máximo para uma licença a tempo inteiro é de 641 euros mensais. Em cada empresa apenas 5% dos trabalhadores podem beneficiar ao mesmo tempo deste regime, cujo pagamento é assegurado pelo

sistema federal de segurança social.

Entre 2009 e 2010, o número de pessoas a usar o “*crédit temps*” aumentou 3,6%. A maior parte dos beneficiários masculinos do sistema não fica em casa a tomar conta dos descendentes: têm mais de 50 anos, e são, em muitos casos, homens que encaram o regime como uma espécie de pré-reforma. Quem o utiliza para cuidar dos filhos são sobretudo as mulheres. Pode ser gozado em *part-time*.

Dinamarca

71% das mulheres com filhos com menos de 3 anos trabalham **1,9** é o número médio de filhos por mulher
Horário médio dos trabalhadores/ semana 34,8 horas
% de empregados em part-time 25,4*

Ao contrário do que se passa noutros países nórdicos, na Dinamarca há muitas crianças nas creches (mais de 70% dos meninos até aos dois anos, enquanto na Finlândia a percentagem é de 25%). A lei que, tal como na Finlândia, permitia a um pai ou a uma mãe ficar em casa a tomar conta dos filhos, findo o período das licenças iniciais, foi abolida em 2002. Em compensação, a licença inicial aumentou para 52

semanas (13 meses), das quais 20 estão reservadas às mulheres e as restantes 32 podem ser usadas por homens ou mulheres. São pagas a 100%.

Portugal

70% das mulheres com filhos com menos de 3 anos trabalham **1,3** é o número médio de filhos por mulher
Horário médio dos trabalhadores/ semana 38,8 horas
% de empregados em part-time 11,3*

Em Portugal, as licenças de parentalidade dividem-se em três blocos genéricos: em primeiro lugar, o da licença parental inicial (em 2005, apenas 0,5% dos pais partilhavam esta licença com as mães; em 2012 foram 26,7%); em segundo lugar, a licença parental complementar (que inclui a modalidade três meses para a mãe e outros tantos para o pai, pagos a 25%, desde que cumpridos certos requisitos); por fim, a licença para assistência a filho (está previsto um subsídio para garantir o direito dos pais a faltar 30 dias por ano para assistência a filhos). Não se encontra legalmente previsto o pagamento de um subsídio pelo Estado durante o gozo de licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial. A lei prevê, contudo, que pai ou mãe com crianças até aos 12 anos (ou independentemente da idade, caso exista uma deficiência ou doença crónica) tenham direito a trabalhar a tempo parcial durante um certo período, embora sem compensação do Estado. E a entidade empregadora tem de o autorizar.

Fontes: *International Review of Leave Policies and Research 2013; Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries* (National Institute for Health and Welfare); CITE; OCDE (mulheres empregadas em 2009 e fertilidade em 2012); Eurofound (horários de trabalho)

* Os valores são do Eurostat, 2.º trimestre de 2013

se percebe “como se encaixa com as medidas que já existem em Portugal”, nem tão pouco em que modelo de outro país europeu se inspira. “A possibilidade de trabalhar *part-time* existe em vários países, mas não significa manter o salário anterior. Também existe nalguns países o *home care allowance* — uma licença, quase sempre gozada a seguir à licença bem paga, em que a mulher recebe um subsídio (quase sempre fixo) se ficar em casa durante os primeiros anos de vida da criança. Será que estamos a falar de um subsídio?” A ideia do ministro também surge “descontextualizada” da “cultura” do país, onde, continua Karin Wall, o tempo parcial é pouco usado.

Sara Falcão Casaca remata: “O problema da baixa natalidade resolve-se com a melhoria das condições de trabalho e de vida, com combate efectivo ao desemprego e criação de emprego digno, com infra-estruturas públicas de apoio às famílias, com incentivos a novos modelos de organização do trabalho.”

