

Índice

Flexibilidade laboral, uma arma de dois gumes.....	1
Trabalho remunerado e família: um equilíbrio necessário.....	4

Flexibilidade laboral, uma arma de dois gumes

Embora o horário tradicional de trabalho continue a ser o mais comum, têm vindo a desenvolver-se alternativas que obedecem à vontade de conciliar vida familiar e laboral, ou de adaptação ao modelo de produção que se vai alterando. Algumas consequências da flexibilidade são positivas, mas outras, não tanto.

Nos finais de dezembro de cada ano costumam aparecer artigos que fazem prognósticos sobre quais serão os factos mundiais mais importantes do ano seguinte. No último, quase todas as *apostas* incluíam dois temas: a mudança climática e a revolução no trabalho. Este último aspeto referia-se, na maior parte das vezes, à tecnologização ou robotização do emprego, ameaça para uns e esperança para outros. Todavia, existe outra tendência que, talvez de modo menos referido, está a modificar a paisagem em muitos locais de trabalho: a flexibilidade de horários.

De acordo com as estatísticas da Eurofound, uma agência europeia que se dedica ao estudo das condições laborais, a percentagem de empregados que trabalham com algum tipo de contrato flexível cresceu nos últimos anos na Europa, embora ainda sejam maioria os trabalhadores que têm jornadas de trabalho tradicionais e fixas. Em 2010, 60 % salientavam que o seu horário era determinado totalmente pela sua empresa, enquanto, em 2015, a percentagem tinha baixado para 56 %.

O trabalho a tempo parcial costuma ser considerado uma forma de flexibilidade laboral, na medida em que não se integra na jornada tradicional. Nos últimos anos estendeu-se, o que explica, em parte, que o número de horas trabalhadas por empregado ao ano se tenha reduzido significativamente. Hoje, 30 % da força laboral europeia dedica menos de 35 horas à semana laboral, quando a percentagem em 2005 mal chegava aos 20 %.

Contudo, os contratos a tempo parcial não são a única maneira de adaptar as exigências do trabalho aos restantes aspetos da vida. Outras formas de flexibilidade, que não implicam reduzir a jornada impuseram-se no mercado laboral, sobretudo do centro e norte da Europa. Permitem variar as horas de entrada e saída, comprimir as horas em menos dias, acumulá-las numa espécie de “conta corrente”, ou trabalhar em casa.

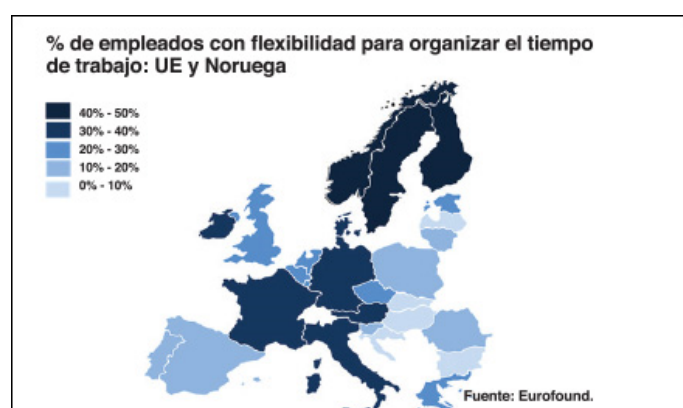
Alternativas à jornada tradicional

Em geral, a capacidade dos trabalhadores para adaptar a jornada às suas preferências (não as do empregador) melhorou depois dos anos de crise. É o que salienta a sexta edição do Estudo sobre Condições laborais na Europa, elaborado pela Eurofound.

As duas formas de flexibilidade mais comuns nas empresas europeias são o chamado *flexitime* e a capacidade de acumular horas e a capacidade de “trocar-las” por outras (*work-time account*). O *flexitime* consiste no facto do empregado ter

de estar no seu posto de trabalho numa faixa do horário determinada pela empresa, mas podendo variar o resto do horário até completar a sua jornada, o que lhe permite adaptar, por exemplo, a hora de entrada e saída e acomodá-la às obrigações familiares. Segundo dados da Eurofound, em 2013, quase 70 % das empresas ofereciam esta possibilidade aos seus trabalhadores.

No entanto, uma coisa é que a empresa permita a alguns trabalhadores esta opção e outra que um número significativo deles o faça realmente. Quase todas as avaliações concordam em assinalar a Dinamarca, a Suécia e a Noruega como os países onde uma maior percentagem de assalariados (cerca de metade) desfruta de uma grande margem de decisão no desenho da sua jornada (ver quadro em "Aceprensa"):



No extremo oposto, a Croácia, a Bulgária, a Lituânia e a Grécia são alguns dos países onde a flexibilidade está menos arraigada na cultura empresarial. Aí, menos de 15 % dos trabalhadores podem adaptar a sua jornada laboral.

Bancos de horas

Para lá de variar o horário de entrada e saída, existem outras formas de flexibilidade laboral. Uma delas é a possibilidade de acumular tempo de trabalho numa espécie de "conta corrente" de forma que a seguir se possam trocar por horas livres. Isto oferece vantagens para o empresário e para os seus empregados. Ao primeiro, permite-lhe ajustar a produção à procura, enquanto aos segundos facilita-lhes organizar os cuidados a ter com as suas famílias ou atender outras necessidades.

Um pouco mais de metade das empresas europeias permitem esta possibilidade a todos os seus empregados, e outras 15 % oferecem-na somente a alguns. Na Finlândia, Áustria e Alemanha, as percentagens chegam a 80 % e 10 %, respetivamente. No extremo oposto estão Grécia, Espanha e

Bulgária, onde os trabalhadores podem acumular e trocar as suas horas extras num terço das empresas.

Outra forma de flexibilidade parecida com a das "contas correntes", é o que se denomina por "anualização" do trabalho. Por contrato, o empregado tem de prestar um número de horas ao longo de um tempo longo, habitualmente um ano, mas pode distribuí-las com uma certa liberdade. Embora nenhum país europeu tenha aprovado uma lei que regule especificamente este tipo de relações laborais, as Orientações de Emprego publicadas em 2002 pela UE recomendavam explorar esta possibilidade entre outras maneiras de fomentar a flexibilização e modernização do trabalho.

Em muitos países, a possibilidade de anualizar o trabalho foi sendo formalizada em convenções coletivas negociadas a nível de empresa ou de associação. O período de referência é variado: embora o mais frequente seja um ano (por exemplo, na Áustria, França, Noruega ou Espanha), também pode ser tido em conta como medida um determinado número de semanas (13 na Holanda, 24 na Alemanha) ou de meses (até 4 na Dinamarca, Irlanda ou Portugal, sem excluir a possibilidade de aumentar se houver acordo entre empresa e trabalhador).

Na maioria dos países, a legislação laboral estabelece um número máximo de horas a dedicar ao trabalho, seja por dia (9 ou 10 em situações normais, e até 12 em circunstâncias extraordinárias) ou por semana (entre 45 e 50). Estes limites, válidos para qualquer empregado, referem também um limite máximo para aqueles que optam pela anualização.

Teletrabalho, entre a oportunidade e o risco

A tecnologia permite hoje que muitas pessoas possam desempenhar parte do seu trabalho fora do espaço habitual. Isto facilita a conciliação entre a vida laboral e a familiar, mas também pode comprometer o tempo livre se as ocupações laborais acompanharem o trabalhador através do *smartphone* ou do *tablet*. Recentemente, entrou em vigor em França uma lei sobre o "direito de desligar" ("Aceprensa", 4.1.2017), que obriga as empresas a clarificar que exigências devem ser atendidas e quais as que não, quando a jornada de trabalho terminou.

A percentagem de empregados que trabalham à distância com uma certa frequência, foi aumentando na última década. A administração pública e os serviços financeiros são os setores onde esta prática é mais frequente. Além disso, existe uma relação direta entre qualificação e *teleworking*. Daí que sejam os empregados com maiores rendimentos os que mais dizem trabalhar no seu tempo livre: 36 % dos que pertencem aos do quintil superior (os 20 % mais ricos) tiveram-no de fazer várias

vezes no último mês, mas somente 15 % dos do quintil mais pobre.

Job Sharing: Partilhar posto de trabalho

Num documento publicado pela Eurofound em 2015, intitulado "Novas Formas de Emprego", dedica-se um capítulo ao *job sharing*, uma forma de flexibilidade laboral que facilita a conciliação entre vida laboral e familiar. Trata-se de que vários empregados (normalmente dois) contratados a tempo parcial partilhem um posto de trabalho, de forma a que somando as suas horas perfaçam o tempo exigido a um trabalhador com jornada laboral completa.

Nalguns países, o *job sharing* é regulamentado por legislação própria, diferente da do trabalho a tempo parcial. É o que acontece no Reino Unido, Hungria, Eslováquia e Itália. Os contratos (por vezes, um para os dois, e outras vezes, um para cada um) estipulam o número de horas e as tarefas de cada empregado, e especificam normalmente que, em caso de baixa de um deles, o outro é obrigado a substituir o seu companheiro de posto de trabalho. Logicamente, o salário é distribuído proporcionalmente. Se algum perde o seu lugar, na Hungria a relação laboral do outro também fica automaticamente anulada, enquanto na Eslováquia a empresa deve oferecer ao trabalhador que fica, um posto de trabalho a tempo inteiro. Noutros países, o *job sharing* não tem legislação específica, mas é mencionado em convenções coletivas (Irlanda) ou simplesmente é praticado por algumas empresas (Polónia e República Checa).

Contudo, partilhar posto de trabalho não é ainda uma prática muito alargada em nenhum dos países mencionados. Somente 10 % das empresas (um pouco mais na Eslovénia) a oferecem aos seus empregados. Com exceção do Reino Unido, o setor público encontra-se à frente do privado neste aspeto. O perfil do trabalhador com este tipo de contrato é o de um administrativo ou gestor; pelo contrário, são pouco frequentes os técnicos.

Mais mulheres do que homens optam por esta possibilidade, e sobretudo aquelas que tiveram filhos recentemente ou preferem dedicar mais tempo à família. Muitas vezes, o *job sharing* permite-lhes manter ou desenvolver a sua carreira profissional sem renunciar a outras ocupações. Esta maior capacidade de conciliação faz com que, em geral, a satisfação com o trabalho seja mais elevada do que a média, e que a produtividade aumente.

Flexibilidade como sinónimo de precariedade

Todavia, embora a flexibilidade laboral costume ser apresentada como um instrumento para facilitar a conciliação, nem sempre os motivos são assim tão nobres. Os documentos que abordam o tema distinguem normalmente entre a flexibilidade que beneficia o empregador (*employer-friendly*) e a que beneficia o empregado (*employee-friendly*). Embora ambas não tenham que ser excludentes (de facto, muitas medidas favoráveis ao empregado são também rentáveis para quem contrata), existem algumas práticas que, na realidade, provocam uma precarização do trabalho. Daí que os relatórios da Eurofound associem um nível de flexibilidade muito grande a uma menor satisfação com o posto de trabalho, enquanto o contrário acontece nos níveis intermédios.

Um caso paradigmático de flexibilidade negativa são os "contratos de zero horas" (CCH). Trata-se de acordos entre empresários e trabalhadores onde não se estipula um número fixo de horas por semana ou por mês: o empregador não garante um mínimo e, teoricamente, o empregado tão-pouco tem obrigação de estar disponível sempre que o seu chefe o requeira.

No Reino Unido, a expansão destes contratos gerou debate, embora em 2015 só constituíssem 3 % do total (mesmo que seja verdade que tem tido um aumento contínuo desde os 0,6 % de 2010). Os CCH são frequentes entre jovens que estudam em simultâneo com o seu trabalho em empregos a tempo parcial para poderem pagar as propinas. De facto, de todas as pessoas com um CCH, um terço delas são menores de 25 anos, quando as pessoas desta idade representam apenas 12 % da população ativa.

Pendentes do telefone

Além da idade, outros fatores afetam a incidência dos CCH. Mais mulheres do que homens têm um destes contratos (55 % e 45 %, respetivamente). Quanto a setores de emprego, os CCH são especialmente frequentes na hotelaria, o que se enquadra com o protótipo de estudante que compatibiliza os seus estudos com um trabalho de empregado de mesa a tempo parcial.

Este tipo de postos de trabalho, também chamados *on call* (porque o trabalhador fica à espera do telefonema do chefe) é utilizado por alguns empresários para ajustar o gasto salarial à procura, aproveitando-se da necessidade de dinheiro de determinados setores da sociedade.

A Eurofound advertiu há mais de um ano que estes contratos estavam a aumentar no Reino Unido, Itália, Holanda e Irlanda, entre outros países. Nos Estados Unidos também é um fenómeno crescente, que afeta sobretudo trabalhadores pouco qualificados, por exemplo, empregados de cadeias de refeições rápidas ou dependentes de grandes armazéns. Um artigo publicado em "The Atlantic" salienta que a "previsi-

bilidade" dos horários se converteu, depois do salário mínimo, na nova causa dos direitos laborais.

Os trabalhos *on call* ou as frequentes jornadas de trabalho durante maratonas de horas, mostram a face menos amigável da flexibilidade. No entanto, o exemplo de vários países mostra que é possível avançar nas opções positivas sem ter de pagar os custos das negativas.

F. R.-B.

Trabalho remunerado e família: um equilíbrio necessário

Devem ser impulsionadas novas medidas que ajudem os adultos a libertar tempo para estarem com os seus filhos.

Sobre a conciliação da vida familiar e laboral escreveram-se milhares de páginas, e é um assunto prioritário no debate político. Mas apesar deste interesse ainda não foi encontrada uma solução mágica que permita a mulheres e homens terem filhos, cuidar deles e educá-los e, além disso, ter um trabalho remunerado que lhes proporcione recursos suficientes para acederem a uma boa qualidade de vida e ao máximo bem-estar material possível, sem terem de renunciar a nada no desenvolvimento da carreira profissional.

Trata-se de um *velho* problema para o qual parece não existir solução, embora possivelmente, se analisado com *olhos novos* e abordado noutras perspetivas, seja possível encontrar igualmente novas soluções. É um assunto complexo que foi por nós abordado recentemente num relatório publicado pelo *think tank* Milenio.

Os debates em torno deste tema são por vezes demasiado simplistas, com muita carga ideológica e excessivamente parcial na defesa dos direitos laborais das mulheres. Mas a conciliação não é um problema exclusivo delas: é um assunto de Estado, que deve ser resolvido por todos. E embora a falta de conciliação seja principalmente um problema pessoal, é também social e, por isso, devemos falar de responsabilidade de todos os atores envolvidos: família – pai, mãe, filhos, avós – agentes públicos, empresários e sociedade em geral.

As melhores medidas de conciliação são aquelas que procuram eliminar os obstáculos legais ou económicos que impedem os mais jovens de formar a sua família e trabalhar, proporcionando-lhes um equilíbrio no uso do tempo e respeitando os direitos de todos os membros que a

configuram: o da mãe e do pai a terem um trabalho remunerado, o dos filhos a estarem com os seus pais e o do casal a dispor de espaços de comunicação para a sua estabilidade enquanto casal, entre outros.

Mas a resposta mais frequente dos poderes públicos dirige-se, fundamentalmente, em propor atuações cujo objetivo fundamental é conseguir a igualdade entre homens e mulheres. E é necessário rever esta abordagem, entre outras razões, porque essas medidas materializam-se quase em exclusivo em horários escolares mais extensos, numerosas atividades extraescolares, acampamentos durante as férias e outras intervenções públicas que permitem a pais e mães dedicar mais horas ao trabalho remunerado, enquanto os seus filhos são educados e cuidados por terceiras pessoas. Sendo necessárias estas atuações, pelo menos nalgumas situações, devemos avaliar os seus efeitos sobre os menores.

Decisões que marcam

Se toda a atividade de uma pessoa se concentra em exclusivo no âmbito profissional como algo prioritário, acabará por deixar para um segundo plano o seu projeto de vida, no qual o casal e os filhos têm um papel chave e todos irão sofrer as consequências. Nesta perspetiva, as famílias deveriam refletir. Entre outros motivos porque, como salienta Alfred Sonnenfeld, "a realização da liberdade consiste num conjunto de decisões que vão desenhando a própria vida e na integração dos resultados que essas decisões produzem. Com isso, uma pessoa torna-se melhor ou pior do que era e, à partida, diferente. Opta-se por um determinado caminho e em detrimento dos outros. A vida humana consiste em escolher e qualquer escolha é por seu turno exclusão".

O exercício dessas escolhas, quando efetuadas corretamente, vão-nos construindo como pessoas mais integras e completas. Podemos e devemos ser magníficos profissionais, mas o nosso trabalho é apenas uma atividade temporária, que com o decorrer do tempo irá mudando e que devemos valorizar e viver como algo necessário e positivo, na medida em que nos permite oferecer um serviço à sociedade e nos proporciona recursos económicos para a nossa família. Pelo contrário, a maternidade, a paternidade e o sentimento de filiação não são situações conjunturais, sempre o seremos e, além disso, é a essência da nossa pessoa.

Parece, portanto, necessário procurar o equilíbrio no uso do tempo e ter presente essa máxima que afirma que "um homem infeliz é aquele que, para ser rico, emprega demasiado tempo a trabalhar para fazer dinheiro e demasiado pouco para experimentar o amor com a sua família".

M. T. L. L.