

A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS LABORAIS

No contexto da crise económica e social que atravessamos, é essencial ponderar os efeitos sobre as famílias de realidades como o aumento crescente do custo de vida, o aumento das taxas de desemprego, a instabilidade e a precariedade do emprego e a redução dos rendimentos do trabalho e das prestações sociais, bem como as alterações da legislação laboral que, ao flexibilizar as normas que regem a organização do trabalho, desequilibram as relações laborais em favor das entidades patronais, dificultam ou impedem as possibilidades de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, alteram e perturbam a vivência quotidiana das famílias.

O trabalho tem uma profunda influência na vida familiar, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.

Considerando a importância fundamental dos modos de organização do tempo de trabalho na vida dos trabalhadores, a Constituição determina, no artigo 59º, nº1, alínea b), que 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.»*

Esta realidade também é reconhecida e respeitada no âmbito da União Europeia. A este propósito, a Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129/(INI)):

“Considera que a política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; uma repartição mais equilibrada entre a vida profissional e os cuidados aos próprios filhos resultariam, em muitos casos, num melhor contacto entre pais e filhos e teria ainda efeitos positivos, promovendo a constituição de famílias e uma maior estabilidade das mesmas; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.”

1. A conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional

A conciliação da vida familiar com a vida profissional é um tema de que muito se fala, mas que encontra cada vez menos eco na realidade quotidiana das empresas e dos trabalhadores.

De acordo com este princípio, a flexibilização do tempo de trabalho devia ter em conta os interesses dos trabalhadores, porém a crise económica e a necessidade de tornar as empresas mais competitivas são invocadas como

pretexto para uma cada vez maior desregulamentação da organização do tempo de trabalho, tendo exclusivamente em conta as necessidades da empresa.

Os dados seguintes demonstram que mesmo sem as alterações à legislação laboral recentemente aprovadas, os trabalhadores portugueses têm longos horários de trabalho e incompatíveis com a conciliação com a sua vida familiar. Esta situação é mais frequente entre os homens, mas as mulheres têm vindo a ser cada vez mais atingidas.

Os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que são a maioria, trabalham habitualmente 41 horas semanais em média, mas no sector da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca chegam às 44 horas. As mulheres trabalham habitualmente menos 2 horas por semana que os homens mas, ainda assim, 40 horas semanais a tempo completo.

Horas semanais habitualmente trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem em 2011, Portugal

	Total	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	Indústria, construção, energia e água	Serviços
Total				
Total	39	41	41	39
Tempo completo	41	44	41	41
Tempo parcial	18	19	21	18
Homens				
Total	41	43	41	41
Tempo completo	42	46	42	42
Tempo parcial	19	19	22	19
Mulheres				
Total	38	38	40	37
Tempo completo	40	41	41	40
Tempo parcial	17	18	19	17

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE.

As situações de trabalho por turnos, à noite e ao fim-de-semana são cada vez mais frequentes e cresceram fortemente desde 1998. Em 2011 cerca de 43% dos trabalhadores por conta de outrem tinha um destes tipos de horário, sendo 40% no caso das mulheres e 45% no caso dos homens. Treze anos antes estas percentagens eram de 26% para os trabalhadores em geral, sendo de 23% entre as mulheres e 29% entre os homens.

Quase 34% dos assalariados trabalham ao Sábado, percentagem que era de 20% em 1998. A incidência do trabalho ao Domingo mais que duplicou desde 1998, abrangendo agora 19% dos trabalhadores. O trabalho nocturno foi o que menos aumentou desde 1998, uma vez que em 2011 surgiu a categoria do trabalho ao serão, o segundo tipo mais frequente, abrangendo 21% dos trabalhadores. O trabalho por turnos duplicou deste 1998. Todos os tipos de

horário são mais frequentes nos serviços, sector que tem sido mais atingido pela desregulação dos horários de trabalho.

Trabalhadores por conta de outrem segundo o tipo de horário de trabalho, por sector de actividade principal (resposta múltipla)

%	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Nenhum destes	Pelo menos um destes horários
1998							
Total	8,2	-	8,8	19,6	9,2	74,1	25,9
Homens	9,6	-	11,0	21,3	10,0	71,4	28,6
Mulheres	6,5	-	6,1	17,6	8,3	77,3	22,7
2011							
Total	16,2	21,2	10,1	33,8	19,0	57,5	42,5
Homens	16,4	24,7	14,1	35,1	18,3	55,0	45,0
Mulheres	16,0	17,5	5,9	32,4	19,8	60,0	40,0
Agricultura, Silvicultura, Pesca	4,8	14,7	10,3	37,2	16,8	57,2	42,8
Indústria, Construção, Energia, Água	10,7	14,5	8,1	21,3	6,0	68,5	31,5
Serviços	19,0	24,3	10,9	39,2	24,9	52,6	47,4

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE. A soma dos diferentes tipos de horário de trabalho é superior ao total, devido ao facto de um mesmo indivíduo poder ter mais do que um dos horários de trabalho considerados.

Ficam fora das estatísticas oficiais o prolongamento ilegal dos horários máximos legais ou convencionais, as horas extraordinárias não registadas e não remuneradas, os aumentos dos ritmos de trabalho, e a exigência de uma maior disponibilidade do trabalhador face às alegadas necessidades das empresas.

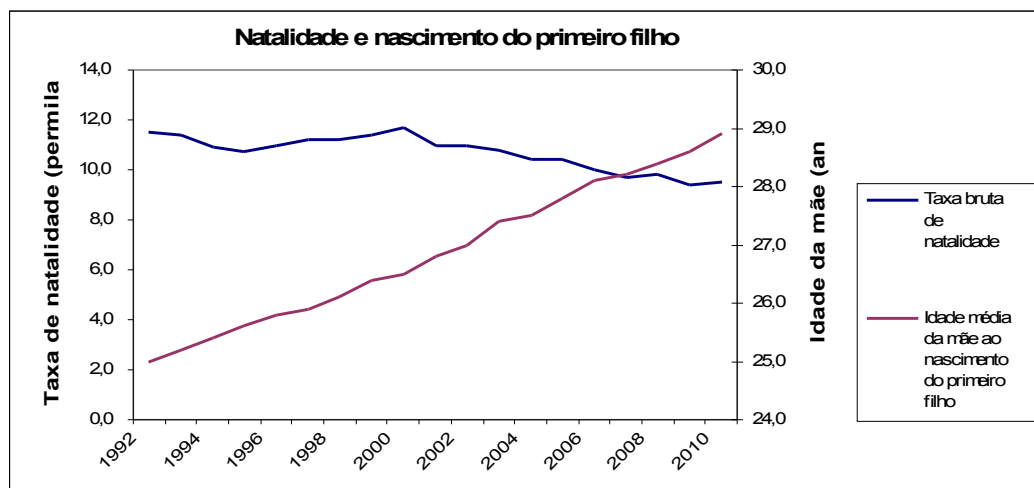
A flexibilidade do tempo de trabalho agora preconizada implica um prolongamento generalizado e uma constante irregularidade dos horários e dos tempos de trabalho que não só pretende ir muito além da situação que os dados atrás apresentados ilustram, como é incompatível com a necessidade de conciliar quotidianamente a vida profissional com a vida familiar. A faculdade dada às empresas de alterar unilateralmente, de um momento para o outro, os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização de tempo de trabalho, como sejam os regimes de adaptabilidade ou os bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador ou de qualquer acordo individual ou colectivo e sem atender às respectivas responsabilidades familiares, impossibilita claramente a conciliação com a vida pessoal e familiar.

Neste contexto, tem-se procurado reduzir a conciliação entre a vida profissional e familiar à criação de mais equipamentos de apoio às famílias (creches, infantários e outros) e ao prolongamento dos respectivos horários. Porém, os pais e as mães têm um papel insubstituível na educação dos seus filhos e, como tal, devem ter oportunidade de organizar a sua vida laboral de modo que lhes permita desempenhar adequadamente este papel no dia a dia

dos seus filhos; as crianças não podem e não devem ser relegadas para «depósitos» por tempo indeterminado ou enquanto isso for da conveniência da entidade empregadora dos respectivos pais.

Estas dificuldades de conciliação da vida profissional com a vida familiar, aliadas à discriminação de que são alvo os trabalhadores com responsabilidades familiares e a factores como os baixos rendimentos e a precariedade laboral (de que falaremos adiante), contribuem fortemente quer para o adiamento da decisão de ter filhos, quer para a redução das taxas de natalidade.

Assim, a idade de nascimento do primeiro filho que era de 23,6 anos em 1980 para as mulheres, passou para 25 anos em 1992 e em 2010 já era de 28,9 anos. Já a taxa de natalidade, não obstante alguns aumentos entre 1996 e 2000 muito pela melhoria temporária das condições de vida aliadas ao crescimento económico, tem vindo a diminuir ao longo do tempo. Passou de 11,5 nados vivos por cada mil habitantes em 1992 para 9,5 em 2010. O gráfico seguinte mostra a evolução dos dois indicadores desde 1992 até 2010.



Fonte: INE. Taxa de natalidade no eixo da esquerda. Idade da mãe ao nascimento do primeiro filho no eixo da direita.

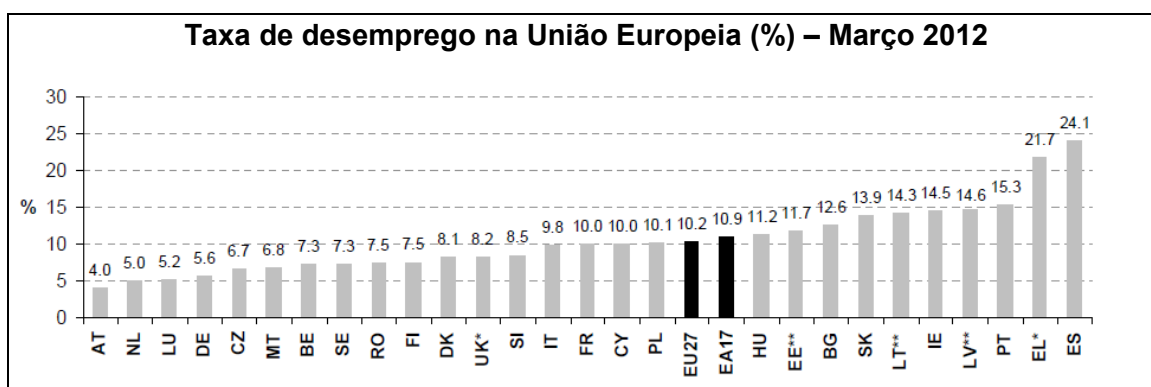
Por outro lado, as profundas mutações sociais e demográficas a que hoje assistimos determinam que as obrigações familiares dos trabalhadores não se circunscrevam hoje aos filhos, mas se estendam também ao apoio a familiares idosos dependentes, realidade que deve igualmente ser integrada nos princípios da conciliação.

Uma verdadeira política de conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional exige que as empresas respeitem e proporcionem mais espaço às obrigações familiares dos seus trabalhadores e trabalhadoras.

2. A instabilidade e a precariedade do emprego

As características dominantes do nosso mercado de trabalho, designadamente as elevadas taxas de desemprego, a precariedade e instabilidade dos vínculos laborais, as crescentes pressões no sentido da flexibilização da organização do tempo de trabalho de acordo com as necessidades das empresas e os baixos níveis salariais, influenciam fortemente a vida das famílias, condicionando a sua constituição e composição e levando muitas vezes à sua desagregação.

A taxa de desemprego global situou-se em 15,3% em Março de 2012, segundo o Eurostat, o que corresponde a um desemprego de 826 milhares em sentido estrito e a um desemprego de mais de 1 milhão e 200 mil em sentido lato. É a terceira mais elevada da União Europeia, apenas atrás da Espanha e da Grécia. Entre os jovens com menos de 25 anos a taxa de desemprego é de 36,1%.



Fonte: Eurostat

A entrada no mercado de trabalho faz-se hoje, quase generalizadamente, por meio de contratos a termo e de outras formas de vinculação precária, como sejam o trabalho temporário e o falso trabalho independente, vínculos que muitas vezes se prolongam indefinidamente no tempo, não permitindo a estabilização dos trabalhadores – nem das respectivas famílias.

A incidência dos contratos não permanentes é de 21% entre os trabalhadores em geral e de 35% entre os jovens com menos de 35 anos. Mais de 70% das novas contratações em Portugal são não permanentes e isto acontece para trabalhadores de qualquer idade. Entre os jovens com menos de 35 anos a percentagem de contratos não permanentes em caso de uma nova contratação é de 85%, sendo de 78% no grupo 25-34 anos e de 70% entre os trabalhadores dos 35 aos 54 anos, o grupo que tem a percentagem mais baixa¹.

A facilitação da contratação a termo, implícita nas sucessivas alterações da legislação laboral dos últimos anos, tem conduzido à substituição de trabalhadores com contratos permanentes, com mais direitos e salário mais elevado, por trabalhadores com vínculos precários e salários mais baixos,

¹ *Employment and Social Developments in Europe 2011*, pág 24.

tendência que se vai agravar em consequências das medidas tendentes a facilitar o despedimento contidas na proposta de alteração à legislação laboral agora aprovada.

Senão vejamos, os trabalhadores com contrato a termo recebem menos 25% por hora que os seus colegas efectivos, segundo dados dos Quadros de Pessoal de 2009. A discriminação ainda é mais acentuada no caso das empresas de trabalho temporário (recebem 40% abaixo dos efectivos).

Remunerações médias horárias base segundo o tipo de contrato

	Contrato a Termo	Contrato sem termo para cedência temporária	Contrato a termo para cedência temporária	Contrato Sem Termo (Permanente)
Euros	4,03	3,21	3,30	5,40
Percentagem em relação aos contratos sem termo	74,6	59,4	61,1	100,0

Fonte: Quadros de Pessoal de 2009, MSSS.

Em consequência, os salários dos trabalhadores com contratos precários são baixos. Em 2009 um trabalhador com um contrato a termo auferia, em média, apenas 691 euros contra 934 euros do seu colega efectivo. Os trabalhadores de empresas de trabalho temporário com contratos não permanentes ganhavam apenas 594 euros.

A precariedade do emprego determina, assim, a precariedade social. Não é possível haver estabilidade social e familiar com o espectro do desemprego e da consequente perda de rendimentos sempre presente.

Daí que o momento da constituição de família própria surja cada vez mais tarde, com os jovens a permanecerem no lar parental até idades mais avançadas – de tal modo que, sociologicamente, se fala já em prolongamento da adolescência e em início mais tardio da idade adulta, o que inevitavelmente tem efeitos nas estruturas familiares, quer nas de origem dos jovens, quer naquelas que virão a constituir-se. Consequentemente, a parentalidade vai sendo sucessivamente adiada e a diminuição da taxa de natalidade é também um reflexo desta realidade.

Cerca de 60% dos jovens portugueses dos 18 aos 34 anos vive em casa dos pais², sendo o quinto país com a percentagem mais elevada da União Europeia. A maioria desses jovens (perto de 60%) trabalha, donde se conclui que o facto de ter emprego não é garantia de autonomia e que o nosso país está em pior situação que a maioria dos países da UE.

Os salários dos jovens são baixos, o que se deve à forte precariedade a que estão especialmente sujeitos. De acordo com os Quadros de Pessoal de 2009,

² Não inclui outros parentes (avós ou tios, por exemplo) e foi antes de acentuar da crise e da diminuição dos apoios sociais.

mais de 2/3 dos jovens dos 18 aos 34 anos auferia menos de 750 euros mensais. Eram sobretudo os menores de 25 anos que tinham os salários mais baixos (quase 90% ganhava menos de 750 euros), o que se deve à grande concentração dos jovens desta faixa etária nos escalões mais baixos de remuneração (51% auferia menos de 500 euros). Ainda assim, é de assinalar que mesmo entre os jovens dos 25 aos 34 anos a percentagem dos que ganhavam menos de 500 euros é significativa (24,5%). Este panorama não se terá alterado em 2012. Pelo contrário, é muito provável que se tenha agravado.

Trabalhadores por conta de outrem por escalões de remuneração base

	18-24 anos	25-34 anos
Menos de 450 euros	3.068	3.424
%	1,8	0,5
De 450 a 499 euros	84.636	163.680
%	49,2	24,0
De 500 a 750 euros	66.243	267.742
%	38,5	39,2
Subtotal (Menos de 750 euros)	153.947	434.846
%	89,5	63,7
TOTAL	171.881	683.123
%	100,0	100,0

Fonte: Quadros de Pessoal de 2009, MSSS. Estes dados incluem apenas trabalhadores a tempo completo que auferiam remuneração completa.

A taxa de desemprego é mais elevada entre os jovens que vivem com os pais, ocupando o nosso país a sétima posição mais desfavorável, sendo o desemprego outro grande motivo para a não autonomização dos jovens portugueses.

Portugal ocupa também uma das posições cimeiras (a 6ª) entre os países com uma percentagem mais elevada de jovens a viver com os pais que têm contratos a termo (perto de 55%), sendo de 36% a percentagem da UE27, o que confirma a precariedade como uma das causas principais para a falta de autonomia dos jovens portugueses.

A CGTP-IN defende que os contratos de trabalho não permanentes devem ser circunscritos a necessidades temporárias de trabalho, devendo ser tomadas as medidas adequadas para que tal aconteça, particularmente com o reforço das medidas de fiscalização do cumprimento das normas.