

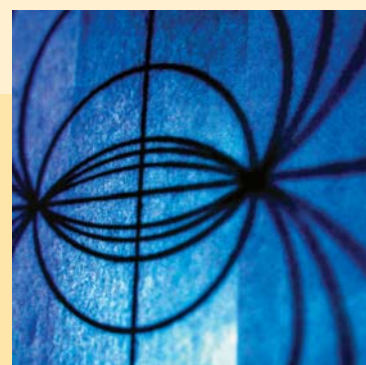


Uma nova organização do tempo ao longo da vida profissional

Ficha informativa

«A Comissão Europeia (...) convidou a repensar o modo como são repartidos ao longo da vida os períodos de trabalho, lazer, aprendizagem e de prestação de cuidados.»

Comissão Europeia, Outubro de 2001



QUAL é o contexto?

As alterações registadas ao nível dos papéis tradicionalmente desempenhados por homens e mulheres, bem como a divisão do trabalho, obrigam a uma reconsideração dos padrões convencionais da vida de trabalho. As pessoas procuram cada vez mais uma melhor qualidade de vida, ao mesmo tempo que as entidades patronais exigem uma maior flexibilidade no local de trabalho. O Conselho Europeu de Lisboa (2000) realçou a necessidade de uma organização do tempo de molde a promover um «envelhecimento em actividade», a aperfeiçoar a aprendizagem e a empregabilidade ao longo da vida, bem como a assegurar um sistema de reformas sustentável. Consequentemente, o cerne das agendas política e social europeias é oferecer às empresas uma mão-de-obra aperfeiçoada e uma maior flexibilidade, promover a empregabilidade através do aperfeiçoamento da aprendizagem ao longo da vida, dar uma resposta às necessidades da sociedade em termos de assistência, manter um sistema de reformas sustentável e incrementar a taxa de emprego das mulheres e dos trabalhadores mais velhos.

PORQUÊ este relatório?

A Fundação tem vindo a debruçar-se intensamente sobre a questão do tempo de trabalho, dedicando-se sobretudo à gestão do tempo como instrumento de abordagem dos problemas mais urgentes da actualidade. O conceito de organização do tempo ao longo da vida, novamente na ordem do dia, constitui uma eventual resposta. O projecto estuda como abordar as necessidades em mutação através de uma reorganização da utilização do tempo ao longo da vida na sua globalidade, com destaque especial para os anos em que é exercida uma actividade profissional.

QUAIS os resultados?

Preferências quanto aos horários de trabalho

- Metade da totalidade dos trabalhadores deseja reduzir a semana de trabalho em cerca de 10%.
- Mais de 20% dos trabalhadores afirmam que optariam por licenças sabáticas de três meses não remuneradas.
- 14% dos trabalhadores a tempo inteiro já tentaram passar ao regime de trabalho a tempo parcial.
- 40% das mulheres trabalhadoras com idades mais avançadas levam em consideração passar à reforma para poderem cuidar dos membros mais idosos da família.
- Cerca de 10-15% da mão-de-obra referem o desejo de diminuição do tempo de trabalho ao longo da vida.

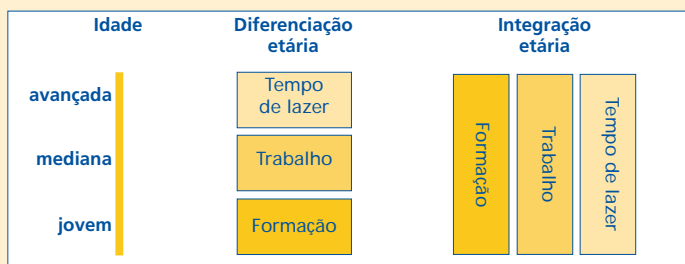
Tendências ao nível do equilíbrio da vida de trabalho

- O padrão «educação-trabalho-reforma» continua a prevalecer, embora registe uma mudança graças a horários de trabalho e a práticas de emprego mais flexíveis.
- Na Europa, os acordos relativos a horários de trabalho flexíveis aumentaram de 25% em 1988 para 29% em 1998.
- Os acordos sobre flexibilidade aplicam-se mais aos jovens do que aos mais velhos.
- A duração da vida laboral diminuiu significativamente graças às tendências de prolongamento da formação e de reforma antecipada.

Disparidades entre homens e mulheres

- No que respeita às mulheres, o emprego permanente a tempo inteiro aumentou entre 1984 e 1999, registando-se uma grande variação percentual em diferentes Estados-Membros.
- Aumentou significativamente o número de mulheres em sectores anteriormente dominados por homens em regime de emprego permanente a tempo inteiro.
- Aumentou a diversidade dos padrões de emprego entre os casais com filhos pequenos, assistindo-se à coexistência da actividade a tempo inteiro e a tempo parcial.
- Continua a verificar-se uma desigualdade ao nível salarial. Por exemplo, na Alemanha, a média feminina do rendimento ao longo da vida é de 43% em comparação com o equivalente masculino.
- Actualmente é cada vez maior o número de homens com um padrão de trabalho «feminino», ou seja, com períodos truncados de actividade profissional.

Dois modelos de estrutura ao longo da vida



Fonte: Riley and Riley, 1994

Temas afins

- Redistribuição salarial ao longo da vida.
- Acesso a tempo remunerado para prestação de cuidados a pessoas dependentes e aprendizagem ao longo da vida.
- Prolongamento da vida profissional.
- Utilização dos fundos de pensão para financiar outras actividades ao longo da vida.
- Direitos dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial.
- Medidas de reconciliação das necessidades dos trabalhadores e das empresas.

Perspectiva política

- Aumentar o apoio político às diversas possibilidades de trabalho acessíveis: o maior acesso às modalidades de trabalho em regime parcial e flexível.
- Facilitar o acesso a licenças durante períodos longos, nomeadamente licença parental e educacional, interrupções de carreira e licenças sabáticas na maior parte dos Estados-Membros.
- A maior parte dos Estados-Membros está a implementar políticas de «envelhecimento em actividade» num esforço de inversão da tendência para a reforma antecipada.

E agora?

Concluindo que o objectivo geral é a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o relatório sugere que o desafio político deverá ser a estruturação dos padrões ao longo da vida em conformidade. Isto possibilitaria às pessoas um maior leque de opções e uma maior liberdade de escolha, ao mesmo tempo que asseguraria um rendimento ou a existência de acordos de segurança social.

O relatório propõe que os decisores políticos melhorem ou criem novas opções em termos de tempo e remuneração, por forma a redistribuir os períodos de trabalho ao longo da vida, permitindo assim melhores condições de trabalho, a melhoria da vida privada e um maior acesso à formação ou ao trabalho de voluntariado. Mais especificamente, o relatório sugere que à medida que aumenta a idade da reforma e, por conseguinte, é prolongada a vida de trabalho, os decisores políticos deverão assegurar que, em contrapartida, aumenta o acesso à licença com vencimento durante as fases de stress da vida. Sublinha ainda que é essencial a criação de novas estruturas de segurança social para que as pessoas possam desfrutar de uma nova organização do tempo ao longo da vida de trabalho.

Texto integral:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0336.htm>

Informações adicionais:

Teresa Renehan em ter@eurofound.eu.int

Trabalhos realizados pela Fundação sobre temas afins:

Active strategies for an ageing population

<http://www.eurofound.eu.int/living/ageing.htm>

Employment options of the future

<http://www.eurofound.eu.int/working/options.htm>

Third European working conditions survey

<http://www.eurofound.eu.int/working/surveys.htm>

Family care of the elderly

<http://www.eurofound.eu.int/living/family.htm>

Reconciliation of work and family life and collective

http://www.eurofound.eu.int/Other_Reports/work_family_life.pdf

Time constraints at work and health risks in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0307.htm>

Gender, employment and working time preferences in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0145.htm>

(resumo também disponível em

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0149.htm>)

Time and work: work intensity

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0248.htm>

Time and work: duration of work

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0211.htm>

Times in the city and quality of life

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9940.htm>

(resumo também disponível em

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9957.htm>)

Flexibility in working conditions

http://www.eurofound.eu.int/working/flex_wip.htm

Monitoring quality of life in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/living/monitor.htm>