

Conciliação da vida profissional e familiar





Com o simpático apoio da União Europeia

Ficha técnica

Editor: Centro Europeu para Assuntos dos Trabalhadores, Königswinter
www.eza.org

Autor: Michael Schwarz

Layout: HellaDesign, Emmendingen

Ilustrações: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Impressão: Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Data: Março 2011

ÍNDICE

	PREFÁCIO	4
1	INTRODUÇÃO E DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS DOS SEMINÁRIOS	6
2	MÉTODO	9
3	PARTE PRINCIPAL	10
3.1	O AMBIENTE DE CONCILIAÇÃO	10
3.2	AS LINHAS DE CONFLITO PRINCIPAIS DA CONCILIAÇÃO	11
3.3	CONCILIAÇÃO E BALANÇO ENTRE TRABALHO E VIDA PRIVADA (STATUS QUO)	12
3.4	CONCILIAÇÃO – UMA ABORDAGEM HOLÍSTICA	15
3.5	MUDANÇA DEMOGRÁFICA E CONCILIAÇÃO	18
3.6	CONCILIAÇÃO – POSIÇÃO E CONSCIÊNCIA	19
3.7	CONCILIAÇÃO – ÍNDICE E QUADROS DE ESTUDO	20
3.7.1	AS POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO	21
3.7.2	A FAVORABILIDADE À FAMÍLIA PELA PARTE DO PESSOAL EXECUTIVO E A ACEITAÇÃO DAS PREOCUPAÇÕES DE CONCILIAÇÃO PELA PARTE DOS SUPERIORES	22
3.7.3	A CULTURA DE CONCILIAÇÃO NA EMPRESA	22
3.7.4	O COMPONENTE INDIVIDUAL	23
3.7.5	IMPACTO DAS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO SOB UM PONTO DE VISTA ORGANIZACIONAL	24
3.7.6	IMPACTO DAS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO SOB UM PONTO DE VISTA INDIVIDUAL	26
3.7.7	RESULTADOS DO ESTUDO IFREI NO CONTEXTO EUROPEU	27
3.8	CONTEXTO DE CADA PAÍS E CONCLUSÕES DOS SEMINÁRIOS	29
4	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO	39

PREFÁCIO

Perante o contexto da globalização contínua e da crise financeira global, a concorrência no mercado mundial, que vai assumindo uma importância crescente para todas as economias, é cada vez mais dura. Todos os grupos sociais que participam direta ou indiretamente nesse mercado – trabalhadores, entidades patronais e o Estado – sabem por experiência própria o quanto rapidamente as condições, os potenciais e os riscos desse mercado se podem alterar para as empresas nele envolvidas ou para as suas estruturas económicas e sociais.

Atualmente, o desemprego em massa, a tendência para uma redução cada vez maior dos direitos dos trabalhadores (salários mais baixos, mais flexibilidade, mais horas de trabalho, etc.) e os cortes nas despesas públicas são preocupantes, sendo as famílias na maioria das vezes as mais afetadas. As alterações em questão têm um enorme impacto na relação entre a vida profissional e a vida privada: para muitos trabalhadores, a compatibilização das duas está-se a tornar mais difícil do que nunca. Resumindo tudo isto, os problemas existentes têm um impacto profundo sobre as famílias dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como sobre as suas condições de trabalho.

No âmbito do seu programa de formação “O diálogo social europeu”, o EZA conduziu no exercício de 2011 uma coordenação de projeto subordinada ao tema **“Conciliação da vida profissional e familiar”**. Tematicamente, foi assim possível associar a coordenação de projeto do EZA 2008 referente ao tema da “Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho”. Nele tinham sido já tratados os diferentes aspetos da conciliação, focalizando a atenção para a igualdade. O panorama principal dos seminários do ano 2011 concentrou-se nos desafios para as famílias jovens com crianças, se bem que numa época de mudança demográfica a questão da conciliação também assuma um significado importante para o número crescente de pessoas que cuidam de um membro da família mais idoso.

Em primeiro lugar, eu gostaria de agradecer a Michael Schwarz, que dirigiu a coordenação do projeto e foi responsável pela avaliação dos resultados, e às organizações membro participantes. Além disso, quero agradecer ao meu colega Matthias Homey, que coordenou as atividades a partir do escritório do EZA. A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Integração da Comissão Europeia apoia contextual e financeiramente as nossas atividades.

Esperamos que os resultados da coordenação do projeto sejam divulgados ao maior número possível de pessoas e que as soluções trabalhadas, respeitadamente à problemática da conciliação, possam fornecer uma ajuda de orientação, tanto às pessoas individuais como também às organizações de trabalhadores da rede do EZA, ao lidarem com esta temática.

Para mais sugestões da sua parte relativamente a esta temática, gostaríamos de o convidar a entrar em contacto connosco. Encontrará as respetivas coordenadas no verso desta brochura.

Roswitha Gottbehüt
Secretária-Geral do EZA

1 INTRODUÇÃO E DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS DOS SEMINÁRIOS

A conciliação entre a vida profissional e a vida privada e familiar é um assunto que interessa na mesma medida tanto aos trabalhadores e entidades patronais, como também à política, e que, através de uma cooperação coerente de todas as partes, tem o potencial de desenvolver abordagens de soluções e estratégias sustentáveis e de influenciar alternadamente de forma orientada.

Algumas das conclusões relevantes para a coordenação do projeto de 2011, resultantes da anterior coordenação com o tema “Igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho”, foram que as mulheres, em matéria de taxa de emprego, cargos de liderança e disparidades salariais, continuam a ser desprivilegiadas, o que significa consequências diretas para o pacote de conciliação entre mulheres e homens e sublinha a importância das medidas de conciliação a seguir indicadas. Além disso, que uma política familiar eficaz pode e deve proporcionar a criação de condições de enquadramento de conciliação, para, a título de exemplo, contrariar a tendência verificada, de pais de crianças pequenas terem frequentemente de trabalhar mais do que antes, devido a tradições sociais e familiares. Por fim, que os cursos de treinamento para a conciliação nas áreas académicas e empresarial são necessários para eliminar barreiras culturais que cimentam horizontal e verticalmente a separação no mercado de trabalho.

O aspeto principal da coordenação de projeto deste ano foi a identificação de diferentes dimensões e medidas na perspetiva das organizações dos trabalhadores, que são necessárias para a implementação da conciliação, do ponto de vista social, empresarial e privado. Mediante a colaboração de seis centros membros provenientes de cinco Estados-Membros da UE, foram procuradas acima de tudo respostas às seguintes questões:

O seminário do sindicato dinamarquês [Krifa](#) (Kristelig Fagbevægelse), num trabalho conjunto com a [WOW](#) (Organização Mundial dos trabalhadores), que decorreu entre 07 e 08 de abril de 2011 em Berlim e teve como tema a **“Conciliação da vida familiar e profissional como requisito para o êxito económico e social na União Europeia”**, ocupou-se basicamente com a questão, de qual poderá ser o aspeto de um catálogo de elementos da “Work-Life-Balance”.

Se uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar pode ter impacto sobre a decrescente taxa de natalidade, representando assim uma resposta ao envelhecimento das nossas sociedades, foi discutido no seminário do [CIFOTIE](#) (Centro Internacional de Formação dos Trabalhadores da Indústria e Energia), o centro de treinamento internacional do setor português da energia, que teve lugar entre 14 e 17 de abril de 2011 na Madeira, com o tema **“O desafio demográfico: tempo para novos modelos de conciliação da vida familiar e profissional”**.

“Novos modelos de trabalho numa sociedade que padece de elevadas taxas de desemprego, condições de trabalho inseguras e a dissolução dos laços familiares” foi o tema do seminário do movimento de trabalhadores católicos de Portugal [LOC/MTC](#) (Liga Operaria Católica - Movimento de Trabalhadores Cristãos) que decorrer de 9 a 12 de junho de 2011, em Torres Novas. O principal ponto de discussão foi a questão de saber se uma redução geral dos horários de trabalho semanal pode contribuir para a diminuição do desemprego e melhorar a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

O seminário do movimento dos trabalhadores da Nova Eslovénia [ZD NSi](#) (Združenje delavcev Slovenije Nove) decorrido entre 30 de setembro e 1 de outubro de 2011 em Otočec, debruçou-se sobre o assunto da “Influência da vida familiar sobre a qualidade do trabalho” e tentou responder a pergunta, de qual a influência que a vida familiar tem sobre a vida profissional e qual

a responsabilidade que as entidades patronais, os trabalhadores, as organizações de trabalhadores e as instâncias públicas têm na conciliação do trabalho e da família.

A questão se é possível ou não compatibilizar de forma equilibrada a defesa dos interesses de conciliação das entidades patronais e dos trabalhadores tematizou o seminário do Centro de Formação Catalão CEEFT (Centre d'estudis europeu per a la formació dels treballadors), referente ao tema **“Horários de trabalho: é possível conciliar os interesses das entidades patronais e dos trabalhadores?”**, que decorreu entre 27 e 30 de outubro de 2011 em Barcelona.

O tema do seminário levado a cabo pelo sindicato francês [CFTC](#) (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) foi a **“Conciliação da vida familiar e de trabalho como dimensão alvo da estratégia Europa 2020”**, o qual foi também o último seminário da coordenação do projeto, realizado entre 15 e 18 de novembro de 2011 em Poitiers, e que tratou da questão de qual o lugar ou significado que o tema da compatibilidade assume no âmbito da “Estratégia Europa 2020”.

2 MÉTODO

O objetivo desta publicação deve ser o debate dos impulsos e discussões mais importantes dos seis seminários, de acordo com pontos de vista temáticos, e mostrar uma perspectiva estruturada acerca das medidas lógicas e necessárias do ponto de vista das organizações de trabalhadores, com vista a se alcançar uma melhor conciliação da vida familiar, privada e profissional. Para este efeito, paralelamente aos resultados dos seminários, será recorrido também às publicações relevantes e aos documentos da Comissão Europeia. Desta forma, pode obter-se uma descrição mais completa e atualizada do estado da discussão e dos progressos referentemente a este tema.

O objetivo era além disso apresentar medidas e possibilidades de ação que estejam na mesma medida a cargo da conciliação da vida profissional e vida familiar e da conciliação da vida privada e vida profissional, para evitar uma eventual posição desfavorável de casais sem filhos e de satisfazer também de uma forma justa a sua reivindicação de conciliação das duas esferas. Ao mesmo tempo, como resultado da evolução demográfica, a conciliação no contexto social da atualidade implica de igual modo a assistência a crianças e pessoas idosas.

3 PARTE PRINCIPAL

3.1 O AMBIENTE DE CONCILIAÇÃO

Existem três áreas que assumem um significado importante na conciliação da vida familiar com a vida profissional. Em primeiro lugar a área individual e familiar, em segundo a área semicoletiva e empresarial (entidade patronal) e, em terceiro lugar, a área pública e social, na qual nós vivemos como indivíduos e que é cunhada por determinadas particularidades culturais e tradicionais, exercendo assim uma influência central sobre a percepção individual de conciliação.

Na área familiar, a divisão do trabalho deverá ser ajustada entre trabalho pago e os cuidados com crianças ou idosos. Num caso ideal poderá ser aqui obtido um consenso em comum acordo.

Na área empresarial ou ao nível da empresa é importante desenvolver regras de conciliação com e destinadas aos trabalhadores, tendo em conta os requisitos específicos da empresa, que sejam estipuladas, por exemplo, no âmbito de contratos coletivos, e verificáveis por intermédio de auditorias.

Ao nível social, devem estar presentes ou promover-se especificamente os principais pilares de uma política de conciliação, através de uma legislação adequada, de condições de enquadramento e tradições culturais, que não se oponham a uma tal política.

3.2 AS LINHAS DE CONFLITO PRINCIPAIS DA CONCILIAÇÃO

Perante este contexto, observando as linhas principais de conflito que podem surgir na tentativa de compatibilização da vida privada com a vida familiar, todos os motivos de conflito podem ser ordenados nas áreas familiar, empresarial e social. De acordo com um estudo do Centro Internacional para o Trabalho e a Família da Universidade de Navarra, as seguintes oito razões, mencionadas por ordem decrescente, são as causas mais frequentes de conflito que se opõem à conciliação.

- A falta de compatibilidade do horário entre vida privada e vida profissional;
- A falta de políticas de conciliação pela parte da empresa;
- Uma pressão de trabalho elevada;
- Obrigações familiares;
- A existência de poucos jardins-de-infância e possibilidades de assistência;
- As tentativas individuais de conciliação;
- O trabalho doméstico que se verifica;
- A falta de apoio pela parte dos superiores e dos colegas.

3.3 CONCILIAÇÃO E BALANÇO ENTRE TRABALHO E VIDA PRIVADA (STATUS QUO)

A implementação e o desenvolvimento de políticas e medidas que permitam uma melhor conciliação assumem uma importância crucial para o futuro desenvolvimento de uma sociedade.

Dado que a **vida familiar e profissional se influenciam reciprocamente** e que os conflitos e o stresse no local de trabalho são particularmente transmitidos para a família num grau muito mais elevado do que inversamente, no caso de conflitos familiares ou privados, as más condições de trabalho ou a incompatibilidade entre as duas esferas podem conduzir a uma redução adicional do restante tempo livre, facto esse que a longo prazo também poderá ter uma influência sobre a qualidade de lazer e a família.

Os **modelos de divisão do trabalho**, que ocupam uma posição central no contexto da questão da conciliação, têm repercussões inestimáveis no bem-estar pessoal de cada indivíduo. Na Europa, podem ser atualmente distinguidos quatro modelos predominantes da divisão do trabalho entre duas pessoas:

- O modelo 1 descreve a divisão de responsabilidades entre os adultos de uma família como cuidados com as crianças ou idosos em tempo integral e trabalho remunerado em tempo integral.
- O modelo 2 descreve os cuidados com as crianças ou idosos prestados por uma pessoa privada ou através de instituições públicas, enquanto os adultos exercem a tempo inteiro um trabalho remunerado.

- O modelo 3 descreve a divisão paritária do trabalho dos adultos entre os cuidados com as crianças e os idosos e o trabalho remunerado, respetivamente em 50 por cento.
- O modelo 4 descreve uma forma mista dos três modelos anteriores.

É aqui importante fazer a distinção entre os diversos grupos de pessoas: Por um lado, aquelas a quem é possível conciliar a divisão do trabalho entre a família e a profissão em harmonia recíproca e, por outro lado, aquelas que não têm qualquer possibilidade de ação e de decisão e, portanto, estão dependentes de serviços de assistência de apoio, para não se verem em situações de dificuldade sérias.

Os **efeitos económicos** das medidas de conciliação e das políticas são um outro aspeto importante que é necessário chamar a atenção na consciência geral. Geralmente, entende-se por acordos flexíveis de trabalho e de horários de trabalho, o comprometimento do empregado para uma maior flexibilidade e adaptabilidade à respetiva situação interna na empresa. No contexto da conciliação, acordos flexíveis de horários de trabalho significam uma consideração orientada das necessidades dos trabalhadores pela parte das entidades patronais, a fim de se obter a longo prazo um valor acrescentado para a empresa. O valor acrescentado descrito, que pode ser gerado por uma organização individual do tempo de trabalho, é expressa por um bom estado de saúde dos trabalhadores, por um baixo absentismo devido a doença ou stresse, por um elevado grau de iniciativa, criatividade, motivação e produtividade dos trabalhadores, por um bom clima de trabalho, por resultados de trabalho de boa qualidade, por uma boa imagem interna e externa da empresa, bem como por um elevado nível de redução de custos, devido a uma flutuação baixa dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, as empresas e as entidades patronais usufruem numa elevada medida dos trabalhadores com famílias, dado que muitas das capacidades importantes exigidas em cargos de liderança e na área da gestão, são capacidades que podem ser desenvolvidas e progredidas no seio de uma família¹. Elas incluem o foco no cliente, capacidade de liderança, integridade, iniciativa própria, trabalho em equipa, habilidades de comunicação, pensamento visionário, desenvolvimento pessoal e a capacidade de tomada de decisões.

1 Cardona P./ Chinchilla, N./ Garcia, P.: “Las competencias directivas mas valoradas”, IESE, WP 01/4.

3.4 CONCILIAÇÃO – UMA ABORDAGEM HOLÍSTICA

A Comissão Europeia salienta na sua nova “Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015” que “se os objetivos da estratégia Europa 2020, nomeadamente um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo forem alcançados, os potenciais e os talentos das mulheres deverão ser utilizados de uma forma mais abrangente e eficiente”. O asseguramento de uma melhor conciliação da família com a profissão é assim também um requisito essencial para uma **participação mais forte das mulheres no mercado de trabalho**, sem as quais o objetivo de ocupação de 75% da estratégia “Europa 2020” não poderá ser alcançado por sua vez.

A promoção da conciliação requer o envolvimento de muitos atores e, portanto, uma **abordagem holística**. Isto também foi discutido em profundidade no decorrer dos vários seminários.

Em primeira linha, as famílias deverão ser envolvidas numa tal abordagem, dado que nela será decidido sobre a distribuição de tarefas entre homens e mulheres. As empresas assumem pelo contrário uma importância central na conceção do trabalho quotidiano e na real implementação dessa conciliação, representando os parceiros sociais de igual modo um papel importante no tratamento de medidas e no melhoramento das condições de trabalho relacionadas com a conciliação. As cidades e as comunidades, bem como os líderes familiares responsáveis aos diversos níveis políticos e sociais, são parceiros de atendimento centrais no que toca à implementação de eventuais políticas e pela disponibilização de facilidades de assistência. É necessário assim um pacote de medidas que abranja toda a realidade no quotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras.

O ponto de partida é portanto a presença de uma legislação que dê apoio à conciliação através de decisões políticas. Fazem parte delas as regulamenta-

ções oficiais pertinentes nas áreas da proteção da maternidade, licença parental, prestação familiar, abono de família e licença especial. Desta forma são criadas as condições de enquadramento que permitem às famílias uma decisão livre e individual. Particularmente em matéria de regulamentos sobre a licença parental, que poderá ser obtida tanto pelos pais como pelas mães, existem grandes diferenças entre cada um dos Estados-Membros em termos temporais e financeiros.²

As prestações de serviços de apoio nas áreas de cuidados de assistência a crianças e idosos são uma outra dimensão importante, sem a presença da qual não é possível o balanço entre a vida privada e a vida profissional.

São importantes regulamentações económicas de apoio através de soluções operacionais individuais, através de acordos coletivos que considerem a questão da conciliação e através de acordos ao nível da empresa, para se harmonizar ambas as esferas a longo prazo e se poder reagir adequadamente a dificuldades imprevistas nos cuidados de assistência familiar.

2 A Diretiva 2010/18/EU de 8 de março de 2010, também denominada de Diretiva da Licença Parental, estipula regras mínimas ao nível europeu para a licença parental. A Diretiva prevê um direito individual a uma licença parental de pelo menos quatro meses em caso de nascimento ou de adoção. As disposições relativas à licença parental variam entre um cálculo baseado no rendimento salarial para 12 a 14 meses (Alemanha, Bulgária) e uma opção denominada de taxa fixa, pela qual é pago um montante mensal inferior durante um período de tempo maior que vai até 36 meses (Áustria). Além disso, as diversas disposições podem ser subdivididas em diversos modelos. Para este efeito, é possível destacar a divisão abordada por Karin Wall, que identifica sete modelos diferentes:

1. O modelo orientado para a igualdade entre homens e mulheres, com licença parental de um ano (Suécia, Islândia, Dinamarca, Eslovénia).
2. O modelo político, que deixa a decisão a cargo dos pais (Finlândia, França, Noruega).
3. O modelo político orientado para uma licença por maternidade mais prolongada (República Checa, Estónia, Alemanha (até às reformas mais recentes), Hungria).
4. O modelo política com licença por maternidade curta, seguida de trabalho a tempo parcial pela parte da mãe (Irlanda, Países Baixos, Reino Unido).
5. O modelo de licença parental curta para o sustentador masculino (Grécia, Itália, Espanha).
6. O modelo de licença parental com retorno rápido ao trabalho a tempo inteiro (Portugal).

Como modelo exemplar para a igualdade entre homens e mulheres, é possível considera o **modelo tripartidário na Islândia** (tempo/segurança social/rendimento), a licença parental de três meses para o pai, três meses para a mãe e de três outros meses que são combinados entre os dois.

A existência de tradições sociais, culturais e familiares, bem como de uma cultura de compreensão no local de trabalho face às decisões individuais respeitadamente aos cuidados de assistência com crianças e pessoas idosas, representa de igual forma um critério importante de conciliação. Neste contexto, é também importante a tomada de consciência, a fim de se poderem ultrapassar tradições sociais e culturalmente condicionadas, que se oponham à igualdade dos sexos e à implementação de um balanço entre a vida profissional e a vida privada.

A este mesmo respeito, apresenta-se contudo problemática a reivindicação de direitos legalmente garantidos, dado que em algumas empresas e especialmente em cargos de liderança, determinados regulamentos legais, como por exemplo, a licença parental ou a licença especial, por motivos de questões familiares, são apenas gradualmente toleradas ou até de modo algum toleradas, quer seja pela parte dos quadros administrativos da empresa como pela parte dos colegas de trabalho. A reivindicação dos seus direitos pode ter portanto como consequência uma posição desfavorável factual após retorno à profissão.

3.5 MUDANÇA DEMOGRÁFICA E CONCILIAÇÃO

Um aspeto cada vez mais importante no contexto da conciliação é a mudança geográfica. Devido à queda das taxas de natalidade e crescente esperança de vida dos seus cidadãos no futuro, a União Europeia encontra-se perante um considerável desafio demográfico que é necessário enfrentar. Este desenvolvimento terá um impacto negativo a longo prazo sobre o orçamento público, sobre a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, sobre o crescimento económico e a competitividade de cada país.

As famílias devem ser apoiadas em todas as áreas relevantes por meio de estratégias políticas, em particular através de uma política social moderna, que tenha em conta a necessidade de conciliação dos diversos problemas. Simultaneamente, é necessário também a criação de capacidades de cuidados de assistência suficientes, tanto para crianças, como para idosos, ou possibilitar aos familiares os cuidados de assistência no lar, através da formulação de horários de trabalho individuais. É imperativo o apoio orientado das famílias, face aos requisitos profissionais mais elevados, devido a uma entrada posterior no mercado de trabalho, à crescente instabilidade de emprego, ao aumento da carga horária de trabalho e à diminuição do aumento da média salarial. Uma política social e familiar moderna tem aqui a tarefa de abordar especificamente as diferentes realidades e camadas dentro de uma sociedade a nível dos Estados-Membros e europeu.

Para contrariar o constante enfraquecimento e a tendência de dissolução das estruturas familiares, encoraja-se também especialmente as organizações dos trabalhadores e os parceiros sociais a entender a família como uma instituição importante para a coesão social e um fator fundamental no desenvolvimento social, e a solicitar uma legislação familiar a nível europeu e nacional.

3.6 CONCILIAÇÃO – POSIÇÃO E CONSCIÊNCIA

A posição e atitude em relação à maternidade, educação infantil e cuidados de assistência aos membros mais idosos do agregado familiar requerem uma reestruturação geral nas sociedades europeias. Isto diz respeito ao espírito de cada um, à consciência no mundo empresarial, bem como às atitudes sociais gerais em relação a estes temas. Assim, apesar da existência de concepções tradicionais dos papéis a desempenhar, no século XXI tais tarefas não serão apenas para ser desempenhadas pelas mulheres e mães. Mais do que isso, além dos homens e pais, a sociedade como um todo, carrega em si uma responsabilidade central para essas tarefas, dado que elas assumem uma importância crucial para o seu desenvolvimento futuro. A questão de como pode ser criado um ambiente familiar ao nível geral da sociedade, pode ser respondida apenas através de medidas em três níveis distintos e por três atores diferentes. O ponto de partida representa, tal como já mencionando no ponto 3.4, a existência de medidas de apoio à conciliação a um nível nacional. Um segundo ponto importante é a presença de políticas responsáveis e relevantes para a família. Em terceiro lugar, é importante que os líderes das áreas de economia, cultura, sociedade e Igreja promovam e apoiem a conciliação.

Além disso, é necessário o reconhecimento de que apesar da tomada de posição certa e de uma sensibilização adequada, e apesar da presença de estruturas que apoiem a conciliação e regulamentos nas diferentes áreas, a conciliação entre a família e a vida profissional requer notavelmente mais das mulheres do que dos homens.

3.7 CONCILIAÇÃO – ÍNDICE E QUADROS DE ESTUDO

Neste contexto o **Centro Internacional para o Trabalho e a Família** da Universidade de Navarra³, cuja Diretora, a Prof. Dr. Nuria Chinchilla, esteve presente na qualidade de oradora no seminário do CIFOTIE, desenvolveu um índice que mede a favorabilidade à família nas empresas e o ambiente de trabalho, com base em várias perguntas. Os resultados podem ser subdivididos em quatro categorias. A primeira categoria corresponde a um ambiente de trabalho que promove e apoia sistematicamente a conciliação (A), a segunda a um ambiente de trabalho que apoia parcialmente a conciliação (B), a terceira a um ambiente de trabalho que dificulta parcialmente a conciliação (C) e a quarta a um ambiente de trabalho que dificulta sistematicamente a conciliação (D). Com a ajuda do índice é possível classificar e avaliar melhor o próprio ambiente de trabalho, podendo ser mais facilmente identificadas as medidas de conciliação necessárias.

Complementarmente a este índice existe um **quadro de estudo (IFREI)**, que analisa as políticas de conciliação existentes no local de trabalho (3.7.1), a favorabilidade à família simpatia pela parte do pessoal de gestão (3.7.2), a cultura de conciliação na empresa (3.7.3) e as estratégias individuais de conciliação (3.7.4), e avalia o impacto destas medidas sob um ponto de vista organizacional (3.7.5) e individual (3.7.6).

3 Center for Work and Family, IESE Business School, University of Navarra.

3.7.1 AS POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

No campo das **políticas de conciliação no local de trabalho** é avaliada a flexibilidade temporal e espacial, o apoio profissional através de ofertas de aconselhamento, as prestações de serviços existentes, como por exemplo informações relacionadas com as regulamentações ao nível da empresa de conciliação do trabalho com a vida privada, como também seminários e workshops referentes ao tema “Work-Life-Balance” e os serviços de apoio existentes para os trabalhadores e trabalhadoras com família, tais como jardins-de-infância na empresa, um subsídio para destinado a cuidados de assistência a crianças ou a aceitação e a presença de regulamentações de licenças parentais, que possam ser prolongadas além do limite mínimo por lei.

O quadro de estudo chega aos seguintes resultados em relação às políticas de conciliação no local de trabalho: sob um ponto de vista individual, as políticas empresariais favoráveis às famílias têm um impacto positivo, dado poder ser distinguida tanto a responsabilidade no domínio profissional como também a responsabilidade no domínio familiar, o tempo de transporte é reduzido e a produtividade tem tendência a aumentar. A nível empresarial, as regulamentações favoráveis à família têm a vantagem de o serviço aos clientes de muitas empresas se encontrar em funcionamento durante mais tempo, através de regulamentações de período flexível, e de o absentismo dos empregados regredir, sendo de notar um maior empenho. Em termos sociais, as regulamentações favoráveis às famílias levam a que a poluição ambiental possa ser reduzida através da diminuição do tempo das viagens pendulares, a que os custos com os cuidados de saúde possam ser diminuídos devido a uma diminuição do stresse e das doenças, e o nível de educação a nível nacional aumenta, dado que muitos pais têm mais tempo para se ocuparem com a educação dos seus filhos.

3.7.2 A FAVORABILIDADE À FAMÍLIA PELA PARTE DO PESSOAL EXECUTIVO

Os superiores que agem de uma forma responsável e favorável às famílias reagem às necessidades dos seus empregados. Além disso, eles oferecem suporte à implementação de práticas responsáveis de família, estão abertos para os problemas relacionados com a conciliação do trabalho com a vida privada e respeitam a decisão pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras. A favorabilidade à família pela parte do pessoal executivo é analisada com base em quatro indicadores: em primeiro lugar, através da manifestação de compreensão pela parte dos superiores. Esta forma de apoio inclui conversações e o desenvolvimento de soluções para problemas comuns. Em segundo lugar, através da identificação de vários instrumentos pela parte do pessoal executivo. Isso inclui assistência ao lidar com conflitos de conciliação devido à disposição temporal. Em terceiro lugar, através da gestão das diversas medidas de conciliação. Isso inclui, por exemplo, a consulta dos trabalhadores referentemente à introdução de medidas de conciliação. Em quarto lugar, através da vivência anterior de um modelo semelhante pelo próprio chefe.

3.7.3 A CULTURA DE CONCILIAÇÃO NA EMPRESA

A cultura de conciliação dentro de uma empresa possibilita aos trabalhadores e trabalhadoras encontrar um equilíbrio entre trabalho e vida privada, uma vez que o recurso a horários de trabalho flexíveis é apoiado, o trabalho prestado é submetido a apreciação e não existe a expectativa de que o trabalho ocupe um valor mais importante do que a vida privada ou familiar. Além disso, existe uma maior aceitação face à decisão pessoal de mulheres e homens, de tirarem uma licença parental. As suas perspectivas de carreira não serão diminuídas desta forma. Também se tenta harmonizar o horário e a carga de trabalho com as possibilidades pessoais de cada um.

3.7.4 O COMPONENTE INDIVIDUAL

O componente individual desempenha um papel importante e, paralelamente às várias abordagens e estratégias de gestão, inclui também preferências pessoais e padrões de transição.

Cada pessoa recorre a diversas **estratégias de gestão**, a fim de poderem enfrentar desafios mestres e cumprir as suas tarefas familiares e profissionais. Isso pode ser por um lado o planeamento a priorização das tarefas ou do trabalho a realizar e, por outro lado, a pesquisa e a solicitação de apoio emocional e material pela parte de familiares e amigos. Aqui, é evidente que a maioria dos inquiridos planeia as tarefas a serem realizadas e que especialmente as pessoas sem filhos recorrem mais frequentemente ao uso de medidas de apoio do que as pessoas com filhos.

As áreas do trabalho e da família encontram-se numa estreita interação. No entanto, existem aproximações bastante diferentes na abordagem subjetiva. A abordagem de segmentação estabelece a separação entre a área de trabalho e a área de família, enquanto que a abordagem de integração tenta combinar as duas áreas uma com a outra. Ao passo que a abordagem de segmentação não apresenta nenhuns pontos de contacto entre as duas áreas, a abordagem de integração tenta combinar ambas as áreas tanto no tempo como no espaço, através de teletrabalho e trabalho no domicílio, ou através de cuidados relevantes a nível familiar durante as horas de trabalho. Apenas por si, tal não permite efetuar uma avaliação de qual a melhor abordagem, desempenhando no entanto a preferência pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras um papel importante na implementação das políticas de conciliação de sucesso nas empresas, e desta forma também a questão de qual a melhor abordagem para a situação da empresa. Neste processo, a maioria dos inquiridos são da opinião, que é pouco desejável tanto a integração da vida profissional na vida privada, como também vice-versa.

3.7.5 IMPACTO DAS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO SOB UM PONTO DE VISTA ORGANIZACIONAL

As políticas de conciliação no local de trabalho, a favorabilidade à família pela parte do pessoal executivo, a cultura de conciliação na empresa, bem como o componente individual possuem, sob um ponto de vista organizacional, diversos efeitos, que podem ser julgados através dos quatro critérios seguintes: a prontidão de rotação dos trabalhadores, a lealdade à empresa, o apoio organizacional disponibilizado, bem como a ligação e o empenho do pessoal.

Uma **rotação** indesejada possui efeitos negativos sobre a moral e a motivação dos outros empregados, e sobre a definição dos objetivos da empresa, devido a baixa produtividade, redução da especialização e uma deterioração do ambiente de trabalho. Adicionalmente verificam-se custos diretos consideravelmente elevados, tais como os custos de recrutamento para os cargos a serem preenchidos, os custos de treinamento para novos empregados e os custos de substituição dos empregados durante o período de transição. Neste contexto, é evidente que um ambiente de trabalho que promova e apoie sistematicamente a conciliação (A) apresenta taxas de rotação mais baixas, ao passo que um ambiente de trabalho que dificulte sistematicamente a conciliação (D) apresenta taxas de rotação (flutuação) mais elevadas.

A **lealdade** dos trabalhadores pode ser aumentada através da consideração de sugestões de melhoramento do fluxo e da organização do trabalho, bem como através da valorização e promoção do companheirismo no trabalho.

O **apoio organizacional** da empresa tem a ver com serviços de apoio no contexto das soluções dos problemas, do bem-estar pessoal e satisfação no trabalho, bem como da valorização da opinião pessoal. Neste contexto, é evidente que um ambiente de trabalho que promova e apoie sistematicamente

a conciliação (A) apresenta um maior apoio organizacional, ao passo que um ambiente de trabalho que dificulte sistematicamente a conciliação (D) disponibiliza um apoio organizacional menor.

A **ligação e a relação** dos trabalhadores e trabalhadoras **à/com a sua empresa** ou organização podem ser diferenciadas da seguinte forma: em primeiro lugar, a ligação à empresa pode ser caracterizada através da falta de alternativas e dos custos resultantes de uma mudança de profissão. Isto significa que a ligação é muito fraca e a pessoa abandonará a empresa em caso de existência de outras e melhores alternativas. Em segundo lugar, a ligação pode ser caracterizada através das possibilidades individuais em relação a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Neste caso, existe uma ligação mais forte, devido às possibilidades subjetivas existentes. Em terceiro lugar a ligação pode ser caracterizada através de uma dimensão emocional, que anda de mãos dadas com um compromisso moral face à empresa e representa a forma mais forte de ligação, porque a pessoa deseja contribuir para o sucesso da empresa por motivos de convicção pessoal.

Aqui, torna-se claro que:

1. Quanto mais forte for a ligação devido à falta de alternativas de falta, mais baixa é a qualidade do apego à empresa.
2. Quanto maior for a favorabilidade à família no ambiente de trabalho, melhor serão levadas em conta as possibilidades de desenvolvimento pessoal e o apoio organizacional.
3. Quanto maior a favorabilidade à família no ambiente de trabalho, mais forte será a ligação emocional à empresa.

3.7.6 IMPACTO DAS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO SOB UM PONTO DE VISTA INDIVIDUAL

O impacto das medidas de reconciliação acima mencionadas em termos individuais é avaliado com base no estado de saúde geral dos funcionários, no enriquecimento mútuo da vida profissional e privada, bem como na satisfação com o equilíbrio existente entre o trabalho e a vida privada.

O **estado geral de saúde** refere-se ao bem-estar dos indivíduos, dado que uma má saúde pode implicar consequências diretas para a empresa, tais como, por exemplo, o crescente absentismo dos trabalhadores, o declínio da produtividade, o aumento das baixas devido a doenças e um baixo nível de motivação. Um **enriquecimento recíproco da vida profissional e privada** tem lugar, quando as capacidades e competências profissionalmente adquiridas podem ser transmitidas para a área familiar ou privada, e vice-versa, quando as experiências nas áreas familiar e privada podem ser transferidas para o campo profissional. Assim, por exemplo, a assunção da responsabilidade familiar pode contribuir para o desenvolvimento de capacidades interpessoais e para um maior grau de compreensão, o que é uma vantagem sob o ponto de vista profissional. A capacidade de resolução de conflitos no lar pode reforçar a autoconfiança no trabalho, naquilo que se refere às próprias capacidades, e a execução de múltiplas tarefas na área privada também pode desenvolver a capacidade de realização de tarefas múltiplas no domínio profissional. Todos os entrevistados dos quatro diferentes ambientes de trabalho (A, B, C, D) compartilham esta opinião. No âmbito do estudo global⁴ do IFREI, 47% dos homens inquiridos e 53% das mulheres inquiridas consideraram as suas experiências familiares como enriquecedoras para o seu quoti-

4 Os países que fazem parte do quadro de estudo são nomeadamente a Alemanha, Itália, Espanha, Países Baixos, Portugal, Canadá, Costa Rica, São Salvador, Guatemala, México, Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Peru, Venezuela, Quênia, Nigéria, Nova Zelândia, China e as Filipinas.

diano profissional, ao passo que apenas 4% dos homens inquiridos e 3% das mulheres inquiridas estão convencidos do contrário.

A satisfação **com o equilíbrio existente entre a vida profissional e privada** depende diretamente da gestão pessoal das obrigações familiares e profissionais. Isto inclui a distribuição pessoal entre as duas áreas e a satisfação pessoal resultante dessa distribuição. A satisfação pessoal encontra-se aqui diretamente relacionada com as possibilidades da empresa em matéria de organização do trabalho e do horário de trabalho. Se os regulamentos da empresa permitirem um certo grau de flexibilidade, é possível harmonizar na maioria das vezes as questões profissionais com as questões familiares. No âmbito do estudo do IFREI, 27% dos homens inquiridos e 29% das mulheres inquiridas estão satisfeitos com o seu equilíbrio entre vida profissional e privada.

3.7.7 RESULTADOS DO ESTUDO IFREI NO CONTEXTO EUROPEU

O estudo globalmente elaborado, contou na Europa com um total de 1202 participantes e limitou-se aos países da Itália, Espanha e Portugal. Dado que, no âmbito da coordenação de projeto, três dos seis seminários realizados tiveram lugar em Portugal e na Espanha, os seguintes resultados têm um maior grau de relevância para os Estados-Membros do Sul da UE, em especial para a implementação de políticas de conciliação eficazes, uma vez que estas são muitas vezes dificultadas por particularidades estruturais e culturais. Os resultados apurados sobre as políticas de conciliação favoráveis às famílias serão representados por pontos a seguir. São de referir os seguintes valores:

- 83% podem deixar o local de trabalho em situações de emergência familiar.
- 58% podem fazer uso de um regime de férias flexível.
- 48% podem fazer uso de horários de trabalho flexíveis.
- 38% podem fazer uso de serviços de aconselhamento profissional e pessoal.
- 31% dispõem da possibilidade do teletrabalho.
- 30% podem pedir dispensa ou tirar licença, para cuidarem dos membros da família.
- 29% têm acesso a informações relativamente a serviços de conciliação.
- 27% têm uma semana de trabalho reduzida.
- 26% trabalham a tempo parcial.
- 24% podem participar em seminários acerca do problema da conciliação.
- 19% podem fazer uso de uma divisão de cargo.
- 17% dispõem de informações da entidade patronal relativamente a creches, escolas e assistência a idosos.
- 16% das mulheres podem tirar uma licença parental maior do que aquilo que é previsto por lei.
- 13% dos homens podem tirar uma licença parental maior do que aquilo que é previsto por lei.
- 13% têm acesso a creches no local de trabalho.
- 9% recebem serviços de apoio para os seus filhos.

3.8 CONTEXTO DE CADA PAÍS E CONCLUSÕES DOS SEMINÁRIOS

O seminário do sindicato dinamarquês **Krifa** teve como resultado diversas conclusões, que serão apresentadas em seguida.

1. A percepção tradicional e cultural do mercado de trabalho terá de ser alterada. Sobretudo naquilo que diz respeito ao conceito de ocupações “tipicamente” masculinas e femininas.

As profissões técnicas continuam a ser dominadas pelos homens, ao passo que as profissões no domínio social e dos cuidados de assistência continuam a ser exercidas principalmente por mulheres. Em muitos países foram além disso iniciadas conversações sobre a taxa feminina. Esta taxa iria assegurar a presença de mais mulheres nos quadros executivos e nas posições de chefia das empresas, o que ainda não é o caso em muitas empresas. O exemplo da Alemanha mostra que continuamos a viver num mundo de homens, dado que apenas 2,2% dos cargos de liderança na indústria e no comércio alemães são ocupados por mulheres.

Neste contexto é necessário também mencionar que, apesar das diferentes regulamentações em cada um dos Estados-Membros relativamente ao subsídio parental e à licença parental, apenas 10% dos pais fazem uso do seu direito à licença parental. Pode observar-se pelo contrário, que os pais aumentam em média o seu horário de trabalho, em comparação a anteriormente, a fim de compensarem eventuais perdas financeiras.

2. Deverá existir lugar para acordos das condições de trabalho à medida. Por esse motivo, a inovação social receberá um enorme significado, uma vez que as relações de trabalho se alteraram e se poderão continuar a alterar.

Os valores médios europeus (EU 27) respeitantes à mão de obra ativa 2009 são nomeadamente de 70,7% para os homens e 58,6% para as mulheres. A maioria das mulheres trabalha a tempo parcial, enquanto a maioria dos homens têm um emprego a tempo inteiro. A tendência no caso dos dois é no entanto mais postos de trabalho em tempo parcial e relações de trabalho mais flexíveis, caso esse que se deve a um desgaste da relação de trabalho normal. Ao passo que os homens trabalham em média 55 horas por semana, as mulheres trabalham cerca de 68 horas por semana, considerando o tempo de trabalho doméstico despendido em casa.

Embora o trabalho a tempo parcial contribua frequentemente para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, ele não resolve todos os problemas na conciliação entre a família e a profissão. Este é claramente o exemplo dos Países Baixos, que ocupam a liderança internacional em termos de trabalho a tempo parcial. Nos Países Baixos, uma grande parte dos trabalhadores e das trabalhadoras trabalha a tempo parcial (aprox. 30 horas/semana). A abordagem da solução principal para a conciliação representa assim, sob um ponto de vista participativo, o trabalho a tempo parcial. No que diz respeito ao crescente envelhecimento da população, é necessário contudo que aumente o número de horas de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial, para se financiar também, por exemplo, os sistemas de pensões no futuro.

3. As evoluções demográficas devem ser mais fortemente consideradas no âmbito de políticas de conciliação.

Além da possibilidade de se fazer uso de um regime de reforma (aposentadoria) parcial, isto inclui o aumento do direito às férias para os trabalhadores mais velhos, a introdução de um grupo etário de entrada na reforma que seja específico a cada grupo profissional, a criação de um fundo demográfico pela parte da própria empresa, para o qual a entidade patronal deverá

descontar um montante fixo por cada trabalhador, tal como por exemplo regulamentado no contrato coletivo do sindicato alemão da indústria mineira, química e de energia (IGBCE), e a promoção do intercâmbio de experiência entre os trabalhadores jovens e idosos.

4. Os aspetos qualitativos do trabalho e emprego têm de ser melhorados.

Além da criação de horários de trabalho mais flexíveis, da limitação das horas extraordinárias, de um acordo ao nível das empresas com vista à proteção da saúde, da licença de trabalho não remunerada em situações de emergência pessoal ou familiar, da criação de um órgão de representação para problemas de conciliação de trabalho e vida privada em empresas maiores, pertence aqui também a concessão de férias remuneradas no caso de crianças doentes e de familiares com necessidade de assistência. Estes pontos assumem um significado importante especialmente em muitos países sul-europeus. Neste processo, as empresas poderiam ser apoiadas através de ajudas financeiras pela parte dos governos, na dispensa dos trabalhadores devido a razões ou situações de emergência de ordem familiar. A criação de possibilidades de teletrabalho pode também contribuir para uma melhor conciliação, colocando porém o problema da mistura das esferas privadas e profissionais. Neste contexto, um outro aspeto importante Os riscos psicossociais, são os riscos psicossociais, como por exemplo, o stresse no local de trabalho, uma vez que 50 a 60% dos absentismos dos trabalhadores são devidos ao stresse. Adicionalmente, também é possível fortalecer a saúde dos trabalhadores através de ofertas saudáveis de fitness e de alimentação, e melhorar a qualidade do trabalho.

No “Relatório comum sobre o emprego na Europa 2011”, mediante a consideração das tendências de crescimento anual, chega-se à conclusão que, devido à falta de possibilidades de assistência, verifica-se que no caso das

mulheres um elevado grau de trabalho não voluntário a tempo parcial, que a reintegração das mulheres no mercado de trabalho é muitas vezes difícil devido a um ambiente de trabalho não favorável a famílias, e que a estratégia Europa 2020 se concentra unicamente no aumento da taxa de emprego, em vez de reforçar a dimensão qualitativa, que inclua um equilíbrio melhorado entre o trabalho e a vida privada.

Estas conclusões podem ser complementadas através de algumas cognições resultantes dos seminários portugueses do **CIFOTIE** e **LOC/MTC**.

5. É importante entender aquilo que os vários grupos etários idealizam como apoio da conciliação num contexto nacional específico.

Por esse motivo, o CIFOTIE decidiu efetuar um estudo comparativo sobre a conciliação das regulamentações de trabalho com as obrigações familiares nas diferentes regiões do país e iniciar um processo de discussão com o governo regional da Madeira, que lida com a situação de conciliação das famílias na Madeira.

A implementação de uma melhor conciliação no contexto português carece além disso de uma remuneração justa e de um sistema fiscal favorável às famílias, como requisito básico bem como também do reconhecimento de que uma organização flexível do trabalho depende das capacidades de gestão, em especial ao nível de chefia, e da compreensão dos colegas. Foi sublinhado que, através de políticas favoráveis às famílias, surgirão vantagens para a entidade patronal, as quais é necessário salientar, como por exemplo, menos situações de doença e uma menor flutuação de trabalhadores. Também se chamou a atenção para os benefícios de uma certificação de empresas que exerçam políticas favoráveis às famílias.

6. É importante chamar a atenção dos políticos, empresários e associações empresariais responsáveis para a dimensão humana do trabalho e modificar as mentalidades existentes.

Sem a família e outras pessoas, uma pessoa não se pode desenvolver. Por outro lado, a família necessita de uma sociedade pela qual ela seja compreendida e acolhida, e que cuide dela. O dever coletivo de todos, de se criar uma melhor conciliação da vida profissional e familiar, assume um significado central devido aos crescentes requisitos e dificuldades nos mercados de trabalho, dado que o perigo de uma exclusão social devido a horários de trabalho mais longos, desemprego, salários baixos e postos de trabalho inseguros. Por esta razão é importante, mobilizar as organizações de trabalhadores europeias, com vista a trazer de novo a dimensão humana do trabalho para primeiro plano e colocar em foco a revisão da diretiva relativa ao tempo de trabalho, para que possa ser ancorado na diretiva um maior empenhamento pelos direitos dos trabalhadores.

Estas conclusões podem ser ainda enriquecidas por novas compreensões resultantes do seminário esloveno do **ZD NSi**.

7. Benefícios fiscais para as famílias e a presença de uma infraestrutura de cuidados de assistência suficiente permitem um melhor equilíbrio, nomeadamente para famílias jovens e famílias com rendimentos baixos.

Para implementar uma melhor conciliação, é necessário reforçar a garantia dos benefícios fiscais para as famílias. Também é preciso tomar medidas para aumentar as chances de jovens pais no mercado de emprego, que permitam combinar a educação dos filhos com a profissão. Essas medidas deverão ser apoiadas por meio de iniciativas pertinentes nos domínios da política de habitação, da educação e da formação profissional, são cuidados de saúde e o sistema de segurança social.

8. A política do Estado referente à família carece de uma revisão quanto à sua orientação de impacto sobre questões de conciliação, nomeadamente no contexto da crise económica e da dívida em curso.

O Estado deve examinar todas as medidas da sua política familiar no que diz respeito ao aumento da eficácia dos sistemas de segurança social. As regulamentações estatais devem apoiar as iniciativas das empresas e dos trabalhadores para se criarem postos de trabalho mais favoráveis às famílias ou compensar os requisitos da vida profissional e privada esforços e criar oportunidades para desenvolver soluções relevantes, e criar possibilidades para o desenvolvimento de soluções pertinentes, bem como para a sua implementação prática. Deverão ser resolvidas as contradições existentes na política familiar.

No decurso dos próximos anos, a relação entre família e trabalho será fortemente determinada pelo decorrimto da crise económica mundial. Devido à lenta recuperação económica e à situação orçamental deficitária em muitos Estados, o nível de vida das famílias jovens é em especial colocado sob pressão de uma forma particularmente difícil, e a sociedade terá de lhes conceder um apoio especial, o que representa uma outra razão para uma reforma expansiva da política familiar.

Neste contexto, a contínua expansão dos sistemas de segurança social, particularmente no contexto da crise existente, assume também um significado importante, dado que eles garantem um nível mínimo de segurança para todos os trabalhadores e suas famílias.

9. A “favorabilidade à família” é uma dimensão de responsabilidade empresarial e pode aumentar a eficiência económica e a competitividade da respetiva empresa.

Isto tem a ver com a redução dos custos de flutuação, bem como o aumento de produtividade e a motivação dos trabalhadores. O Estado e o setor privado na Eslovénia não estão contudo suficientemente consciencializados acerca das vantagens de uma conceção do mundo de trabalho favorável às famílias, dispensando infelizmente um apoio incondicional de medidas para equilibrar os requisitos da vida profissional e familiar. Atualmente, existe no entanto um número crescente de empresas que está a considerar uma mudança fundamental das regulamentações pertinentes em favor dos trabalhadores, das suas famílias e da sociedade geral.

Os participantes do seminário concordaram que as empresas com políticas favoráveis às famílias prestam um enorme contributo para a realização de um trabalho de boa qualidade. Através da melhor conciliação da vida profissional e familiar, aumentam a lealdade e a produtividade dos trabalhadores, o absentismo e as doenças condicionados pelo stress são reduzidos, os custos causados pela flutuação de mão-de-obra diminuem, a competitividade da empresa aumenta e a imagem de marca da empresa é melhorada. Este catálogo de benefícios económicos torna claro que uma conceção do mundo de trabalho favorável às famílias faz com que o trabalho também é impreterivelmente necessária por razões económicas. Em suma: A favorabilidade à família e o empreendedorismo de responsabilidade social são a garantia para o sucesso económico a longo prazo.

Estas conclusões podem ser enriquecidas através de novos resultados do seminário do sindicato francês **CFTC** e da organização de trabalhadores catalã **CEEFT**.

10. A revisão da Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (diretiva relativa ao tempo de trabalho) deve reforçar, tal como previsto, a conciliação e não pode piorar a saúde e a segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras.

A conciliação da vida profissional e familiar deverá ser reforçada através do novo artigo 2b na Diretiva 2003/88/CE. O artigo prevê que os Estados-Membros devem “encorajar” os parceiros sociais à elaboração de regulamentações de tempo de trabalho favoráveis às famílias, que as entidades patronais devem informar os trabalhadores em tempo útil acerca das alterações do ritmo de trabalho, e que os trabalhadores podem apresentar à entidade patronal pedidos de alteração do horário e do ritmo de trabalho. As entidades patronais veem-se na obrigação de “analisar esses pedidos e de ter em conta as necessidades de flexibilidade das entidades patronais e dos trabalhadores.” A Comissão Europeia rejeita contudo a reivindicação dos trabalhadores a determinados horários e ritmos de trabalho e faz referência a um ataque à liberdade empresarial e liberdade de contrato, bem como a uma sobrecarga de custos massiva devido à afetação do processo de trabalho da empresa. Do ponto de vista das organizações de trabalhadores, bem como também promovido no seminário do LOC, é necessário fazer face a esta avaliação.

Uma outra evolução negativa sob o ponto de vista da conciliação é o fato de que, segundo a nova diretiva, o período de tempo inativo durante o serviço de permanência não é considerado como tempo de trabalho, salvo disposição em contrário da entidade legisladora nacional ou dos parceiros sociais. Ele não é portanto enquadrado dentro do tempo de trabalho máximo prescrito, não podendo além disso ser também adicionado aos períodos mínimos de descanso prescrito (acréscimo no artigo 2 da Diretiva 2003/88/CE). Isto tem como consequência o prolongamento factual das horas de trabalho, sendo apenas possível contrariar tal nos Estados-Membros através de uma definição divergente dos tipos de serviço de permanência especiais prevista no contrato coletivo.

Devido a um compromisso tomado aquando a aprovação da diretiva, foi permitido durante um período de transição, uma divergência do tempo de tra-

balho máximo semanal, prescrito pela diretiva, através de alteração contratual individual em detrimento do trabalhador e de combinar horários de trabalho mais prolongados com ele. Por conseguinte, sob determinadas condições,

os Estados-Membros não podem proceder à aplicação da regulamentação do tempo de trabalho máximo (o chamado “opt-out”). Esta possibilidade deveria expirar 3 anos após a implementação da diretiva, podendo agora os Estados-Membros apresentar pedidos para a sua prolongação (alteração no art. 22 da Diretiva 2003/88/CE). Note-se que em geral a inobservância da regulamentação relativa ao tempo de trabalho máximo é sobretudo do interesse da entidade patronal e que a argumentação existente, que aponta para os benefícios do trabalhador, é insustentável do ponto de vista das organizações de trabalhadores.

Além disso, o período de cálculo para o tempo de trabalho máximo semanal (geralmente 48, com um máximo de 55 horas por semana) em todos os setores pode ser, sob determinadas condições, prorrogado por contrato coletivo ou ato jurídico, de 4 meses para 12 meses (alteração no art. 19 da Diretiva 2003/88/CE). Adicionalmente, para contas do tempo de trabalho, o período de referência legal deve ser prolongado de seis para doze meses; até à data, a prorrogação do período de referência pode ser unicamente efetuada pelas partes intervenientes no contrato coletivo. Esta decisão orientada para os setores deverá ser agora abandonada.

11. A Estratégia Europa 2020 deverá atribuir um maior significado à questão da conciliação.

No âmbito da Estratégia Europa 2020, é feita referência à questão da conciliação apenas num subparágrafo. Segundo a Estratégia, ela deverá ser promovida através de medidas adequadas pela parte dos respetivos Estados-Membros. A temática da conciliação deverá no entanto assumir um maior

significado no âmbito da Estratégia, dado que boas regulamentações de conciliação e políticas ao nível social, empresarial e individual são decisivas acerca da participação no mercado de trabalho, do nível de formação e capacidade de futuro de uma sociedade.

12. A conciliação é contrária à lógica dos mercados.

O conceito da conciliação, em especial os horários de trabalho em favor dos trabalhadores, salários mínimos e regulamentações sobre a licença parental para homens e mulheres opõe-se à lógica dos mercados de trabalho. Eles concentram a sua demanda em pessoas flexíveis, sem respeitar as suas obrigações e necessidades pessoais. A questão do domingo livre é, por exemplo, um problema central neste contexto. No Sul e no Leste da Europa, muitas lojas estão agora abertas também aos domingos e na Europa Ocidental também pode ser observada a tendência para se fazerem compras aos domingos. O problema reside no facto de em muitas famílias e relacionamentos, o domingo ser o único dia em que todos os membros da família não necessitam de trabalhar. Através de um afastamento sistemático dessa regulamentação, será retirada uma base central para a conciliação ou, em países onde não existam quase nenhuma políticas de conciliação, será perdido desta forma o único espaço protegido destinado às questões privadas e familiares.

4 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DE AÇÃO

Com base nas apresentações de questões iniciais dos centros membros mencionados no ponto 1, é possível apresentar as seguintes conclusões e recomendações de ação para os sindicatos e as organizações de trabalhadores:

1. Deve ficar claro que o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada não significa uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida privada, mas sim uma ilustração dos valores pessoais e das decisões prioritárias num determinado período. Por esta razão, com o decorrer do tempo, também o melhor equilíbrio individual entre a vida profissional e a vida privada será alterado, uma vez que jamais se poderá estabelecer um equilíbrio global ou fixo, sendo em vez disso necessário encontrar sempre a melhor solução, que possa ser adaptada às necessidades pessoais.
2. Nas negociações coletivas das tarifas, os sindicatos e as organizações de trabalhadores deveriam insistir noutros acordos-quadro destinados à flexibilização dos horários de trabalho e introdução do teletrabalho, a fim de se obter um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Isto inclui, a título de exemplo, regulamentações de período flexível, regulamentações de tempo de trabalho anual, regulamentações de licença livre, regulamentações de férias favoráveis à família, bem como horários de trabalho semanal flexíveis. Os exemplos de boas práticas deverão ser disponibilizados a um público mais vasto.
3. Os sindicatos e as organizações de trabalhadores devem incentivar as empresas, a introduzir uma política de recursos humanos favorável às famílias e demograficamente compacta, mediante a consideração de deveres relacionados com cuidados de assistên-

cia e de sustento dos trabalhadores, para se atender às necessidades de uma força de trabalho em vias de envelhecimento, bem como para se ser capaz de fazer face às necessidades de uma força de trabalho com tarefas de cuidados de assistência que aumentam proporcionalmente.

4. Os sindicatos e as organizações de trabalhadores devem impor-se perante as entidades encarregadas das cidades e dos municípios, por um melhoramento significativo da oferta de estabelecimentos de alta qualidade, acessíveis e perto de casa, destinados a cuidados de assistência a crianças e idosos, para possibilitar às famílias uma escolha adequada às suas necessidades.
5. Nas suas negociações diretas com as entidades patronais, os sindicatos e as organizações dos trabalhadores devem sublinhar as vantagens de uma política empresarial favorável às famílias, tais como o aumento da produtividade dos trabalhadores e a redução de custos da empresa devido a uma retenção dos trabalhadores a longo prazo e a um menor absentismo por motivo de doença, e elaborar e implementar conjuntamente estratégias familiares e de conciliação. Adicionalmente, eles deverão alertar para o fato de que o domínio da inovação social (renovação da organização empresarial e das relações de trabalho) ganhará um maior significado dentro das empresas no futuro. Apenas assim será possível criar uma situação de “ganho-ganho”, tanto para a empresa como também para os trabalhadores, e permanecer competitivo e suficientemente inovador e atrativo a longo prazo.
6. Os sindicatos e as organizações de trabalhadores deverão assegurar através de medidas concretas nas suas próprias organizações, que a favorabilidade à família e a conciliação da dimensão profis-

sional e privada são garantidas, com vista a se poderem utilizar as qualidades e as competências dos homens e das mulheres em benefício de organizações.

7. Os sindicatos e as organizações de trabalhadores deverão incentivar as entidades patronais a promoverem políticas empresariais favoráveis às famílias, a fim de se evitar stresse e conflitos (assédio no trabalho), que são frequentemente o resultado da não-conciliação. Neste processo, medidas como o acarretamento dos custos com o aconselhamento psicológico dos trabalhadores no combate ao stresse durante um determinado período de tempo, tal como praticado pelo sindicato dinamarquês Krifa, são inovadoras e orientadas para os objetivos.
8. Por fim, os sindicatos e as organizações de trabalhadores deverão reforçar a sua pressão no domínio político, a fim de se enfatizar o significado do tema da conciliação para o futuro desenvolvimento socioeconómico da Europa. Sem políticas de conciliação orientadas, a coesão social nas sociedades europeias será corroída a longo prazo, o que poderá trazer consequências imprevisíveis.

Literatura pertinente:

Prof. Nuria Chinchilla, Prof. Mireia Las Heras: "IESE Family-Responsible environment (Fre) Index for the World and Italy, IESE Business School, University of Navarra, International Center for Work and Family", consultado a 16-02-2012 em:

http://blogs.elis.org/peopleandmanagement/files/2011/11/IndagineIFREI_italy_2010.pdf

Cardona P., Chinchilla, N., Garcia, P.: "Las competencias directivas mas valoradas", IESE, WP 01/4.

International Center for Work and Family, consultado a 16-02-2012 em:

<http://www.iese.edu/en/Research/CentersandChairs/Centers/ICWF/Home/Home.asp>.

Prof. Peter Moss, Dr. Karin Wall: International Review of Leave Policies and Related Research 2007, consultado a 17-02-2012 em:

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2007_annual_report.pdf

DIRETIVA 2010/18/EU DO CONSELHO, de 8 de Março de 2010 para implementação do acordo-quadro elaborados pelo BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e Confederação Europeia dos Sindicatos referentemente à licença parental e à revogação da diretiva 96/34/CE, consultado a 18-02-2012 em:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:PT:PDF>

Carta para os direitos das famílias, consultada a 16-02-2012 em:

http://www.ecwm-network.eu/mm/Charta_Familienrechte_EBCA.pdf

Carta para os horários de trabalho favoráveis às famílias, consultada a 18-02-2012 em:

[http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/webseiten/Charta_%20Initiative_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf#61937#false#|# \[Familienbewusste%20Arbeitszeiten\]%20-%20Charta_%20Initiative_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf#61937#false](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/webseiten/Charta_%20Initiative_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf#61937#false#|# [Familienbewusste%20Arbeitszeiten]%20-%20Charta_%20Initiative_Familienbewusste_Arbeitszeiten.pdf#61937#false)