



Alternativas que podem facilitar a **conciliação** entre o trabalho e família

OS HORÁRIOS E O LOCAL DE TRABALHO são fatores importantes que afetam a compatibilidade entre o trabalho e as responsabilidades familiares. Organizar o trabalho de uma forma que favoreça sua conciliação com as responsabilidades familiares e vida pessoal pode assegurar não apenas o bem estar dos/as trabalhadores/as, das crianças, das pessoas idosas, doentes ou com deficiência, mas também a igualdade entre homens e mulheres e a promoção da produtividade da economia em longo prazo.

Esta Nota analisa medidas desenvolvidas no Brasil e Portugal, relacionadas à duração e à organização de jornadas de trabalho e à possibilidade de se trabalhar no domicílio. Essas medidas podem ser estabelecidas na legislação, em negociações coletivas ou voluntariamente definidas nos locais de trabalho. Em todos os casos, elas devem ser definidas e implementadas com atenção e com a participação de trabalhadores e trabalhadoras e suas organizações.



Organização Internacional do Trabalho

Escritório no Brasil

As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto *Gender equality within the world of work*, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.

Direitos Autorais Reservados © Organização Internacional do Trabalho, 2009

As demais notas desta série trazem informações mais detalhadas sobre os temas aqui tratados.

Duração da **jornada** de trabalho

REDUÇÃO DA ÊNFASE NO TEMPO TRABALHADO

Deve ser concedida especial atenção às medidas gerais para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, incluindo medidas destinadas a (...) reduzir progressivamente a duração da jornada de trabalho e reduzir as horas extras.

(Recomendação sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, Parágrafo 18, 1981 (nº 165)).

Longas jornadas de trabalho reduzem claramente o tempo disponível para a vida familiar e frequentemente exigem que se trabalhe à noite ou em fins de semana. No entanto, muitos/as trabalhadores/as trabalham horas extras para aumentar sua renda familiar. Por outro lado, para os/as que desempenham funções gerenciais e profissionais, trabalhar muitas horas por dia pode ser visto como uma forma de demonstrar compromisso e, assim, progredir na instituição.

Diversas ocupações nas quais as mulheres estão concentradas experimentaram mudanças no tipo e na duração das jornadas de trabalho. O setor do comércio e das lojas de departamentos, por exemplo, adotou sistemas de turnos nos quais dias de descanso e trabalho se alternam e os horários de entrada e saída são imprevisíveis. Operadoras de telefonia adotaram turnos móveis cujo objetivo é acomodar as necessidades da empresa e as de seus clientes. No comércio, adotou-se a chamada "jornada interrompida", que implica a extensão do horário de almoço (que não é computado como tempo de trabalho) para garantir a presença de trabalhadores/as nas horas de maior atividade, evitando o pagamento de horas extras. Dessa forma, a jornada real é muito mais longa, porque o tempo de descanso não é suficiente para se ir até o domicílio e retornar. Consequentemente, quem trabalha nesses setores tem menos controle sobre o tempo de trabalho ¹. Há empresas, por outro lado, que possuem atividades ininterruptas, como as do setor eletroenergético e de telecomunicações, que implicam arranjos de jornadas e horários de trabalho que envolvem trabalho noturno e nos fins de semana.

Embora horários ampliados possam ajudar as empresas a enfrentar situações de emergência, eles não representam, necessariamente, uma boa solução. O cansaço reduz a produtividade, principalmente se essas situações se repetirem com frequência. Trabalhar muitas horas pode aumentar a taxa de erros e o ritmo de trabalho. Por outro lado, há evidências de que a redução de horários ampliados pode ser um fator de aumento da produtividade. Por essa razão, algumas empresas começaram a abandonar a cultura das longas jornadas de trabalho.



1 OIT e PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT e PNUD, 2009.



Flexibilidade de horários e teletrabalho em uma empresa multinacional instalada no Brasil

A implementação de um conjunto de medidas conciliatórias entre trabalho e família em uma multinacional do setor químico no Brasil gerou resultados relevantes para a igualdade de oportunidades na ascensão profissional de seus/suas funcionários/as. A empresa, além de promover debates e a criação de grupos temáticos, adota práticas de horário flexível e teletrabalho que auxiliam tanto as mulheres como os homens com relação à conciliação entre o trabalho e a vida familiar – pessoal. Como resultado positivo dessas ações, verificou-se que o número de mulheres em posições de supervisão dobrou no intervalo de quatro anos.

Fonte: Rosemberg, J. e Leuzinger, B. *Ações dos Empregadores Brasileiros na Promoção da Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho. Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

NOTIFICAÇÃO PRÉVIA SOBRE HORAS EXTRAS

No caso de ser necessário trabalhar horas extras, é importante notificar, com antecedência, trabalhadores e trabalhadoras, principalmente os/as que têm responsabilidades familiares, pois esse procedimento facilita muito a organização de cuidados com filhos e filhas e outras pessoas dependentes. Reconhecendo a importância desse procedimento, algumas legislações nacionais e diversos acordos coletivos estabeleceram a obrigatoriedade dessa notificação prévia.

TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

(1) Com a finalidade de proteger os trabalhadores e as trabalhadoras em tempo parcial, os/as trabalhadores/as temporários/as e os/as trabalhadores/as a domicílio, muitos/as dos quais têm responsabilidades familiares, devem ser regulamentadas e supervisionadas adequadamente as condições em que se exercem estes tipos de trabalho.

(2) Na medida do possível, as condições de trabalho – incluída a proteção social – dos trabalhadores e trabalhadoras em tempo parcial e temporários devem ser equivalentes às dos trabalhadores de ambos os sexos em tempo integral e permanentes, respectivamente; em casos apropriados, seus direitos devem ser calculados de forma proporcional.

(Recomendação sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, Parágrafo 21, 1981 (nº 165)).

O trabalho em tempo parcial pode facilitar a conciliação entre responsabilidades laborais e familiares por implicar menos horas de trabalho remunerado. Esse tipo de trabalho tem sido principalmente desempenhado por mulheres, devido ao fato de elas continuarem assumindo a maior parte do cuidado de filhos e dependentes.

No entanto, isso pode ter implicações negativas para a igualdade de gênero. O trabalho em tempo parcial das mulheres tende a reforçar o modelo tradicional do “homem provedor” e relegar a mulher a um papel secundário no mercado de trabalho, prejudicando suas oportunidades, sua renda e sua aposentadoria. Além disso,

é necessário chamar atenção para os tipos de trabalho em tempo parcial disponíveis e as condições de trabalho associadas.

Trabalho parcial nas legislações brasileira e portuguesa

A legislação brasileira considera o trabalho em tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais, e o salário dos/as trabalhadores/as deve ser proporcional à sua jornada. A adoção do trabalho em tempo parcial só pode ser adotada por meio de negociação coletiva (Artigo 58-A da CLT).

Já a legislação portuguesa considera o trabalho em tempo parcial aquele que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável (artigo 150º CT). Trabalhadores e trabalhadoras com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crônica, têm o direito a trabalhar a tempo parcial.

TRABALHO COMPARTILHADO

O trabalho compartilhado constitui uma forma de organizar o trabalho em tempo parcial. Ele ocorre quando um posto de trabalho é coberto por dois/duas ou mais funcionários/as em tempo parcial, que compartilham tarefas e as horas de trabalho. O salário é dividido entre eles/elas.

REDUÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

Há pessoas que desejam trabalhar em tempo parcial durante um período específico de suas vidas, como, por exemplo, durante a infância de seus filhos ou filhas. A possibilidade de se reduzir a jornada de trabalho e alternar o trabalho em tempo integral com trabalho em tempo parcial está sendo cada vez mais incorporada às legislações nacionais, sobretudo as europeias.

Mesmo em países que não aprovaram uma legislação desse tipo, várias empresas adotaram, em negociações coletivas, medidas que permitem a redução da jornada de trabalho, geralmente com o propósito de reter pessoal e evitar os custos da rotatividade.

Redução da jornada diária de trabalhadoras lactantes em acordo coletivo brasileiro

Em um acordo firmado entre sindicatos e empresas públicas do setor eletroenergético brasileiro, em 2010, foi negociada a possibilidade de redução de duas horas na jornada diária de trabalho de suas empregadas em período de amamentação, por até 180 dias contados a partir da data do término da licença maternidade, de 120 dias.

Fonte: Sindinorte. *Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011 – Eletrobrás/Eletronorte*. Belém: Sindinorte, 2010.

Nos últimos vinte anos, alguns países reduziram, por meio da legislação, a jornada normal de trabalho com o objetivo de melhorar as condições de vida dos seus/suas trabalhadores/as, distribuir renda e/ou para se aproximar da jornada mais usual nos países desenvolvidos. É o caso da África do Sul, Chile, China, Coreia do Sul,

Japão, França e Portugal. Neste último, a legislação reduziu, em 1996, o limite da jornada semanal de trabalho de 44 para 40 horas, não podendo exceder oito horas por dia mediante a Lei das 40 horas (Lei 21/96 de 23.7).

No Brasil, houve duas mudanças na redução da jornada de trabalho. A primeira ocorreu na Constituição Federal de 1934, e a segunda, na Constituição de 1988, em que a jornada de trabalho passou de 48 para 44 horas semanais, não podendo exceder oito horas diárias.

A redução da jornada para 40 horas reivindicada pelos/as trabalhadores/as é antiga, e se reflete no Projeto de Emenda Constitucional (PEC) 393/2001 que altera o Artigo 7º da Constituição Federal, ao propor a redução da jornada de trabalho para 40 horas e o aumento do valor mínimo da hora extra. A PEC ainda aguarda votação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal e atualmente encontra-se submetida à Coordenação de Comissões Permanentes da Câmara dos Deputados, que recebeu assinaturas de apoio à proposta.

Para as centrais sindicais brasileiras, a redução da jornada de trabalho tem impacto na qualidade de vida das famílias

Nos últimos anos, as centrais sindicais brasileiras vêm reforçando a luta pela redução da jornada de trabalho por meio da Campanha Nacional Unificada pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução de Salários, com atos para coleta de assinaturas em várias cidades do país. Para estas organizações de trabalhadores/as, a redução da jornada de trabalho, além de ser um instrumento de distribuição de renda, preservar e criar novos empregos de qualidade e possibilitar a apropriação dos ganhos de produtividade, poderá reduzir o número de acidentes e doenças no trabalho e trazer muitos benefícios quanto ao uso do tempo e na qualidade de vida dos/das trabalhadores/as e suas famílias.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores (CUT). Disponível em: <http://40horasja.cut.org.br/posts/4> e <http://www.cut.org.br/acontece/18286/reducao-da-jornada-e-qualidade-de-vida>

Organização da jornada de trabalho

SÃO CADA VEZ MAIS COMUNS OS HORÁRIOS VARIÁVEIS de trabalho que não necessariamente implicam jornadas de trabalho mais curtas, mas permitem que trabalhadores e trabalhadoras influam na sua forma de organização.

TROCA DE TURNOS OU TURNOS DEFINIDOS COM ANTECEDÊNCIA

Como ocorre com as horas extras, a previsibilidade dos turnos e a definição de horários com a devida antecedência facilitam a conciliação entre o trabalho e responsabilidades familiares e a organização de rotinas diárias e semanais. Nessa linha, a troca de turnos (*shift swapping*) entre trabalhadores/as é uma forma de beneficiar quem tem responsabilidades familiares.

No Brasil, o tempo limite de trabalho para realização de revezamento de turnos ininterruptos é fixado em seis horas diárias, salvo aquele estabelecido por meio de negociação coletiva. Em Portugal, o Código do Trabalho define que os revezamentos devem ser organizados sempre que o período no qual a troca de turnos acontece ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, e devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores, não ultrapassando os limites dos períodos normais de trabalho.

HORÁRIOS VARIÁVEIS

A opção por horários variáveis (*flexitime*) significa que trabalhadores e trabalhadoras devem estar presentes em um horário definido como “central”, mas podem variar a hora de iniciar e terminar sua jornada de trabalho. Esse esquema pode ser organizado de diferentes formas. Em alguns casos, a quantidade de horas diárias é fixa e os funcionários e funcionárias devem escolher seus horários de entrada e saída e cumpri-los diariamente. A pausa para almoço pode ser variável ou incluída no “horário central”. Em outros casos, o sistema é mais informal e admite certa flexibilidade. Por exemplo, pode-se permitir a entrada meia hora mais cedo ou uma pausa de almoço menor, para adiantar a hora da saída.

Os horários flexíveis de trabalho trazem claras vantagens para trabalhadores e trabalhadoras com ou sem responsabilidades familiares. Para os primeiros, permitem a adaptação da jornada de trabalho ao horário escolar de filhos/as. Para os últimos, ajudam a evitar horários de maior tráfego.

Em Portugal, trabalhadores e trabalhadoras com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crônica têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Entende-se por horário flexível aquele em

que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário. O trabalhador ou trabalhadora que trabalhe em regime de horário flexível pode trabalhar, em cada dia, até seis horas consecutivas e até dez horas, sendo que, para períodos de quatro semanas, devem ter cumprido à média correspondente ao período normal de trabalho.

Horário de trabalho comprimido em uma empresa portuguesa

A mudança das instalações da sede de uma empresa portuguesa de engenharia implicou que seus trabalhadores e trabalhadoras se ausentassem por maiores períodos de tempo durante o horário de trabalho para poderem tratar de assuntos pessoais. A empresa reorganizou, então, o tempo de trabalho, comprimindo o horário semanal, o que permitiu uma tarde livre por semana para que as pessoas pudessem conciliar melhor as suas obrigações profissionais com as necessidades pessoais e familiares.

Fonte: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal.





BANCO DE HORAS DE TRABALHO

O sistema do banco de horas (ou das “contas do tempo trabalhado”) exige que seja mantido um registro de horas trabalhadas em uma “conta” individual de cada trabalhador ou trabalhadora. Ele permite a acumulação de horas ou dias livres por meio, por exemplo, do trabalho em horas extras em períodos de alta demanda. O tempo extra acumulado pode ser usado para cuidar de situações familiares inesperadas ou atender outras necessidades pessoais.

Para as empresas, os possíveis custos administrativos associados são amplamente compensados pelos benefícios gerados em termos de satisfação do pessoal e de uma melhor prestação de contas pelo tempo trabalhado. Contudo, se não se levar em conta as reais necessidades dos trabalhadores, essas medidas podem acarretar numa sobrecarga e acabar reforçando o estresse no ambiente de trabalho e na vida familiar.

Bancos de horas em acordos coletivos no Brasil

Em um estudo realizado em 2002 pela Confederação Nacional da Indústria do Brasil sobre acordos resultantes de negociações coletivas, observou-se que diversos acordos incluíam cláusulas sobre um sistema de banco de horas:

- 11 de 17 acordos no setor dos produtos químicos
- 10 de 20 acordos na indústria de produtos alimentícios
- 8 de 20 acordos no setor metalúrgico

Fonte: Sorj, B. 2004 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil, Conditions of Work and Employment Series Nº 8 (Genebra, OIT).

No Brasil, da mesma forma que o trabalho a tempo parcial, o sistema de banco de horas pode ser ajustado apenas por meio de negociação coletiva.

Em Portugal, o Código do Trabalho prevê que, por negociação coletiva, possa ser instituído regimes de banco de horas, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 semanais, tendo um limite de 200 horas anuais de acréscimo, implicando períodos de redução do tempo de trabalho, solicitados pelos/as trabalhadores/as ou pela empresa, como compensação. O Código do Trabalho português permite ainda que, por acordo entre trabalhador/a e empregador, seja possível concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho, ou três dias de trabalho, seguidos de dois de descanso, desde que, em média, seja respeitado o período normal de trabalho semanal, em um período de referência de 45 dias.

Teletrabalho e trabalho no domicílio

TELETRABALHO SIGNIFICA A POSSIBILIDADE de trabalhar fora do local de trabalho por um determinado período. As condições em que acontece variam: enquanto algumas pessoas trabalham sempre em suas residências, outras alternam, regularmente, o trabalho em casa e na organização ou adotam esse esquema quando ocorrem emergências familiares ou outras situações extraordinárias. Graças ao rápido desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação, o teletrabalho cresceu consideravelmente nos últimos anos.

O teletrabalho permite que os custos da locomoção ao trabalho sejam eliminados tanto em termos financeiros como de tempo.

Além disso, ele permite a adaptação de horários de trabalho a tarefas domésticas e responsabilidades familiares. Para as empresas, o teletrabalho pode reduzir custos de espaço de escritório. No entanto, o teletrabalho sustentado no tempo pode levar ao isolamento e a jornadas de trabalho muito longas devido à ausência de uma separação clara entre o tempo de trabalho e o tempo livre.

O trabalho realizado no domicílio é, em grande parte, pago por unidade de produção, o que gera a intensificação e o alongamento da jornada de trabalho para aumentar a renda gerada. No entanto, ele pode ser uma alternativa para que demandas familiares possam ser atendidas sem a necessidade de se parar de trabalhar.

Empresa portuguesa adota “escritório móvel”

A flexibilidade do horário de trabalho é uma prática em uma multinacional de tecnologia informática instalada em Portugal. No intuito de garantir autonomia na organização do trabalho no tempo e no espaço em função dos objetivos profissionais e das necessidades pessoais, os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa têm a possibilidade de gerir o horário de entrada ou de saída de acordo com a sua agenda diária e as necessidades pessoais ou familiares. A empresa possibilita, também, que o/a profissional trabalhe em casa por meio da disponibilização de equipamento adequado. O conceito de escritório móvel associado a esta prática implica o acesso à intranet e às ferramentas internas da empresa, replicando o escritório em casa. Para a empresa, o impacto é positivo, não só no que se refere aos resultados, mas também ao nível de satisfação gerado, porque essa prática permite aos/às funcionários/as flexibilidade, autonomia, controle sobre o dia de trabalho e o sentimento de sucesso profissional e pessoal. Do ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras, a flexibilidade do horário de trabalho possibilita uma melhor conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. A possibilidade de gerir a sua própria agenda e organizar o seu dia de trabalho de forma mais eficiente são algumas das vantagens identificadas.

Fonte: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal.