

Índice

E se trabalhássemos cinco horas por dia?	1
Menos berços nos países nórdicos	3

E se trabalhássemos cinco horas por dia?

A licença por nascimento de um filho é uma ajuda muito importante para os primeiros meses. Mas depois, os casais não se podem organizar com os mesmos horários laborais de antes. Juntamente com o horário flexível ou o teletrabalho, começa a levantar-se a possibilidade de que a redução da jornada não seja uma renúncia da mãe, mas a norma geral.

É muito difícil cuidar de crianças pequenas se tanto o marido como a mulher trabalharem 40 horas por semana, em jornadas laborais que inevitavelmente coincidem em grande parte. É frequente que um dos dois diminua a sua dedicação ao trabalho, mesmo à custa de ganhar menos. A verdade é que, em muitos casos, o custo da creche ou ama é comparável à redução de salário, além da satisfação que dá e as tensões que poupa dispor de mais tempo para um filho.

Quem toma essa opção é quase sempre a mãe. [Na OCDE](#), os empregados trabalham em média 36,8 horas por semana. Mas é grande a diferença se se discriminarem os dados por sexo: 39,5 horas os homens e 33,8 horas as mulheres.

Essa é uma das principais causas da diferença salarial: as mulheres ganham menos porque trabalham menos tempo. De facto, [salienta](#) o economista Thomas Sowell ("La economía: verdades y mentiras", Deusto, 2008, cap. 3; ver "Aceprensa", 25.7.2012) com estatísticas dos EUA, a diferença em relação aos homens é muito maior no salário anual (23,5 %) do que no salário por hora (17,2 %).

Realmente, hoje é premiada a [abundância de horas](#), como mostrou um [estudo](#) de 2016 nos EUA (Kim A. Weeden,

Youngjoo Cha, Mauricio Bucca, "Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium", em "The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences", agosto 2016, pp. 71-102): há décadas, o salário por hora dos empregados que trabalhavam 50 horas por semana ou mais era 15 % inferior ao dos que trabalhavam 40 horas; hoje é 8 % superior. Assim, em 2010, desapareceu quase completamente a diferença salarial entre os homens sem filhos e as mulheres no grupo de empregados que trabalham 50 horas por semana. Mas as mães são muito menos entre esses "hiper trabalhadores" muito bem pagos: 6 %, contra 20 % dos pais.

É, pois, uma questão de família. Como também diz Sowell, comparando os salários de homens e mulheres com empregos de igual qualificação, vê-se que quase toda a desvantagem feminina se explica pela que sofrem as mães.

Uma semana laboral mais "feminina"

Esta desigualdade sexual nas horas de trabalho tem o seu correlativo noutra, de sinal contrário, em casa: os pais têm menos tempo para dedicar aos filhos. Por isso, poderá haver outro modo de igualar: generalizar para todos a semana laboral média que, de facto, têm as mulheres.

É o que defenderam o psicólogo Adam Grant e o economista Rutger Bregman no Fórum Económico Mundial de 2019. Uma semana laboral mais curta, defende Grant, aumenta a produtividade dos trabalhadores, que assim sofrem menos tensão e mostram também maior lealdade à empresa.

Em apoio desta tese podem referir algumas experiências de empresas que implantaram a [semana de quatro dias](#) (ver “¡Al fin jueves!”: “Aceprensa”, 21.9.2018). A mais famosa é a da consultora imobiliária neo-zelandesa Perpetual Guardian, que deu aos seus empregados um dia livre (não o mesmo para todos). Embora a semana laboral diminuísse de 40 para 32 horas, o negócio não foi afetado: isto é, aumentou a produtividade, como diz Grant. O mesmo disse a Microsoft do Japão, depois de experimentar a supressão de um dia de trabalho durante o mês de agosto de 2019. É importante notar que reduziu para metade a duração das reuniões, o que permite supor que antes eram mais longas não porque fizesse falta, mas porque havia mais tempo. De qualquer forma, a Microsoft não decidiu adotar em definitivo a semana de quatro dias; continuará a fazer testes.

Experiências desse tipo são poucas e nem todas correm bem. Os benefícios para a produtividade e o bem-estar dos empregados não são claros se o encurtamento da semana significa distribuir o mesmo número de horas em menos dias. Num hospital, residência de idosos ou qualquer outra atividade que exija a cobertura de todo o dia ou de grande parte, a redução da jornada laboral pode ser economicamente inviável. Em todo o caso, não constitui uma grande ajuda para atender às crianças, não ter trabalho um dia de escola e nos outros quatro chegar a casa à mesma hora de sempre. Pode resultar melhor outra fórmula.

Sob a lei de Parkinson

A famosa “lei de Parkinson” afirma que com o trabalho se passa o mesmo que com os gases, que enchem completamente o recipiente que os contém: “O trabalho expande-se até ocupar o tempo disponível para terminá-lo”. Quando Cyrill N. Parkinson a enunciou em 1955, baseava-se na sua experiência na administração pública britânica, mas rapidamente viu igualmente a sua aplicação no setor privado.

Talvez muitos trabalhadores de hoje experimentem esta lei, ainda que não se deem conta. As suas longas jornadas laborais fazem com que se expanda um trabalho que poderia ser completado em menos tempo. É aquilo que se deduz de um [inquérito](#), publicado em 2018, pela consultora de recursos humanos Kronos, a qual interrogou cerca de três mil empregados de oito países (Alemanha, Austrália, Canadá, EUA, França, Índia, México e Reino Unido). 71 % deles diziam que o trabalho interferia na sua vida pessoal e familiar. 37 % trabalhavam mais de 40 horas por semana. Mas, segundo a grande maioria (86 %), todos os dias perdem tempo (mais de uma hora, segundo metade deles) em ocupações secundárias que tendem a expandir-se – tarefas administrativas, reuniões, correio eletrónico... – ou puras distrações, como intervir em redes sociais.

Joyce Maroney, diretora da unidade da Kronos que elaborou o inquérito, observa: “O principal ensinamento desta investigação não é que se deveria reduzir a semana laboral”. Mais, haveria que começar por outra coisa: “As organizações têm de ajudar os seus empregados a eliminar distrações, ineficiências e tarefas administrativas, para que possam trabalhar com pleno rendimento”.

De facto, 45 % dos inquiridos asseguraram que, para cumprir as suas tarefas, seriam suficientes cinco horas diárias de trabalho sem interrupções.

Trabalho sem distrações

O mesmo defende Lasse Rheingans, um empresário alemão que o “[The Wall Street Journal](#)” (24.10.2019) deu a conhecer fora do seu país numa reportagem. Há alguns anos, quando Rheingans era empregado noutra empresa, negociou uma redução de jornada laboral e de salário, para passar mais tempo com as suas duas filhas pequenas. Ao fim de uns meses, ao ver que com duas tardes livres por semana fazia tanto trabalho como antes, conseguiu que lhe restituíssem o salário.

Em 2017, comprou uma pequena empresa que fazia *webs*, aplicações e plataformas de comércio eletrónico, e mudou o horário de trabalho: cinco horas diárias, de segunda a sexta-feira, sem corte salarial nem de férias. Segundo Rheingans, numa jornada de oito horas, as pessoas procuram descansos com pausas para ler a imprensa, entrar nas redes sociais, conversar... sem que realmente recuperem forças. Ele está convencido de que um trabalhador pode produzir o mesmo em 25 horas líquidas por semana, do que em 40 horas com interrupções e distrações. Por isso, na sua empresa, os empregados não podem ter o telemóvel à mão, nem ver as redes sociais ou a imprensa; só podem usar o correio eletrónico profissional, e não mais de duas vezes por dia.

Na prática, os empregados de Rheingans notam a pressão de ter de trabalhar intensamente para terminar o trabalho em cinco horas. Por vezes, têm de prolongar a jornada laboral para cumprir os prazos de entrega. Mas, em geral, estão contentes por terem as tardes livres para a família e outras atividades.

Algumas poucas empresas mais experimentaram a jornada de trabalho de cinco horas. Uma, conta também o “[The Wall Street Journal](#)”, ao fim de um ano abandonou-a, exceto nos meses de verão, porque – segundo o seu líder – os empregados acabaram por relaxar demasiado.

A jornada laboral de cinco horas provavelmente adapta-se melhor às necessidades dos trabalhadores com filhos do que a semana de quatro dias. Mas não serve para todos, como tão-pouco para todas as empresas. De qualquer forma, [salienta Cal Newport](#), autor de dois livros sobre a atenção e as distra-

ções na sociedade atual, há uma verdade que vale sempre: “A distinção entre tempo de presença e tempo de trabalho é crucial” (“The New York Times”, 6.11.2019). Por isso, diz, as empresas deveriam fazer mais experiências como a de Rheingans, ou a da Perpetual Guardian, ou com outras fórmulas de flexibilidade. Os trabalhos e as circunstâncias das famílias são mais diversos do que antes, e há que encontrar novas maneiras de organizar as jornadas laborais para que cuidar dos filhos não seja uma contínua corrida de obstáculos.

R. S.

Menos berços nos países nórdicos

No inverno demográfico que vive a Europa, a tendência para ampliar as licenças parentais procura, em grande parte, estimular a natalidade através da diminuição do peso exclusivo que tem tido a mulher na criação dos filhos.

Assim, ampliam-se as licenças para ambos os pais, e nalguns casos sem a possibilidade do homem poder transferir para a mulher parte do seu tempo. Em Espanha, desde o início de 2020, a mãe continua a contar com 16 semanas de prestação, mas para o pai – que já podia desfrutar de oito desde abril de 2019 – [foram aumentadas para 12](#). Destas, as quatro primeiras são de desfrute obrigatório por parte do pai, de modo a poder contribuir para o atendimento do bebé e da mãe.

Bastante mais a Norte, na Finlândia, a reforma do já generoso sistema de licenças – até há pouco tempo de um ano, com seis semanas obrigatórias para o pai – possibilita, a partir deste ano de 2021, que cada progenitor disponha de 6,5 meses de baixa remunerada. Quanto à transferência de dias de um para o outro, haverá um limite de 69. O resto do tempo é para passá-lo “inteirinho” em casa, a cuidar do novo inquilino.

Ora, segundo os dados revelados pelo Eurostat de 2017, a taxa de fecundidade espanhola era de 1,31 filhos por mulher, enquanto que a finlandesa era umas décimas maior: 1,49. Terá algo a ver a diferente política de licenças com o melhor desempenho finlandês?

Em taxas de fecundidade, alguns países nórdicos com licenças parentais extensas, como a Finlândia, estão acima da média europeia. Segundo revela o último [“Relatório sobre o Estado da Região”](#), do centro de investigação Nordregio, se a média na União Europeia é de 1,5 filhos por mulher, na Suécia, por exemplo, chega a 1,76.

À primeira vista, a explicação poderia estar, efetivamente, nas generosas políticas de ajuda à maternidade e à paternidade,

que se estabeleceram em vários destes países há décadas e que têm vindo a ser ampliadas e aperfeiçoadas. Na Dinamarca, os casais gozam de uma licença parental de 52 semanas, enquanto os islandeses, até há pouco com 40 semanas, também passaram para 52 neste ano de 2021. Os noruegueses já têm 59 semanas com 80 % do salário, e para os suecos, a norma é “pensão completa” durante um ano e quatro meses.

O problema, todavia, é que tal apoio não parece ser suficiente para retirar da fertilidade tudo o que deveria, pois a taxa de substituição populacional é de 2,1 filhos e nenhum país nórdico a alcança. E mais, as taxas estão a descer, sendo que as atuais da Islândia, Noruega e Finlândia são as mais baixas de sempre. Com os índices noruegueses e finlandeses já abaixo da média europeia, o caso dinamarquês (1,72) e o já mencionado dos suecos (1,76), são a nota “positiva”. Ou a menos má, para ser exato.

A Suécia “is different”

Por que motivo a Suécia mostra os melhores números? Fizemos a pergunta à Dra. Anna Karlsdóttir, investigadora sénior da Nordregio e coautora do capítulo “Nascimentos, filhos e jovens” do relatório de 2020.

“A particularidade sueca está relacionada com o fluxo de população estrangeira. O país ganhou em anos recentes mais de um milhão de novos habitantes, que contribuem para manter os níveis de natalidade. O caso da Suécia é, comparativamente a outros nórdicos, único em termos de imigração, e igualmente nos níveis de naturalização”.

Acrescenta que “embora não tenhamos tido oportunidade de investigar em profundidade o *background* específico dos cidadãos que estão a ajudar a manter os níveis reprodutivos, vemos, com base em indícios, que entre eles estão os novos residentes”.

Outros estudiosos, como o demógrafo Gunnar Andersson, da Universidade de Estocolmo, também [explicam o caso sueco](#) a partir do aspeto económico: se os países da zona sofreram mais agudamente os efeitos da crise de 2008 – a derrocada islandesa foi um dos exemplos mais esclarecedores –, na Suécia, o impacto foi mais ténue.

“Houve somente uma pequena irregularidade na curva; os parâmetros económicos passaram a correr realmente bem nos anos seguintes, e o desemprego manteve-se baixo”. Com estes dados, o futuro parece menos dramático e diminui a sensação de insegurança em relação a ele, o que favorece a ponderação de um projeto de família.

Se o pai se envolve...

Também o modo como se aplicam as licenças parentais pode influir num sentido ou noutro.

A Noruega e a Suécia são países vizinhos e semelhantes quanto a PIB *per capita* e lugares no Índice de Desenvolvimento Humano. Mas o primeiro, que consegue melhores “notas” em ambos os indicadores, tem uma taxa de natalidade (1,56 filhos) que se situa abaixo da sueca. De igual forma, e embora nos dois países se tenham estabelecido “quotas” de licença parental para os progenitores homens, na Suécia, aproveitam-nas mais.

Conforme se explica numa [recente investigação](#) efetuada por uma equipa das universidades de Oslo e Estocolmo, na Suécia, atribui-se a cada progenitor metade dos dias da licença total, e se um dos dois quer passar mais tempo em casa com o seu filho, deve assinar um acordo a esse respeito.

Na Noruega, pelo contrário, qualquer dos dois pode reclamar para si a maior parte da licença, o que na prática implica que é a mãe a que acaba por fazer disso uso. Mas, na Suécia, é diferente, pois lá os progenitores homens já tinham uma tradição de recorrerem às baixas para cuidar dos seus filhos, mesmo antes de terem sido fixadas as quotas por lei, pelo que estas vieram a ser uma espécie de confirmação da prática.

“Para as mães nesses casais, a participação dos pais nos cuidados com os filhos e talvez noutras tarefas domésticas, tornou possivelmente mais realista e mais desejada a perspetiva de ter mais filhos, graças à diminuição da carga de trabalho e ao bom entendimento no casal”, salientam os especialistas.

Tempos incertos

Mas não só de benefícios laborais depende que possa aumentar o número de berços nos países nórdicos. “Uma das razões pelas quais o lar familiar tende cada vez mais a ter um único filho, como na China, é que as mães, no momento do nascimento do seu primogénito, são 10 ou mais anos mais velhas do que as dos anos 70 e 80”, comenta a Dra. Karlsdóttir.

Prossegue Anna Karlsdóttir: “Isto significa que durante a idade fértil há menos tempo para ter muitos filhos, porque as prioridades mudaram: as pessoas querem mais educação, o que leva tempo; querem assegurar-se de que têm casa própria, o que volta a implicar tempo e dinheiro. Daí que o primeiro filho chega, para muitas mulheres, por volta dos 40 anos, que é quando estão prontas para assumir a responsabilidade de

estabelecerem uma família com filhos. Isto dá-lhes menos oportunidades” de serem mães novamente.

Os desafios de cariz socioeconómico à fertilidade podem ser muito variados: “Há também aqui uma maior percentagem de jovens que vivem em áreas urbanas, ou que se deslocam para estas, onde existem possibilidades educativas mais amplas e um mercado laboral mais sofisticado. As condições de vida aí, no entanto, passam por uma habitação cara, uma concorrência profissional mais forte, etc., e pode ser que essas não sejam as melhores condições para ter ou criar um filho”.

A especialista concorda com outras fontes sobre o tema da incerteza, que golpeia muitos dos que entraram no mundo laboral no meio da crise e, além disso, no contexto da emergência ambiental. “Entre os jovens nórdicos que estão na casa dos trinta anos e que podem aspirar a ter família e filhos, vários expressam preocupação em terem descendência num mundo com inseguranças em relação à mudança climática e ao meio ambiente em geral”, diz.

Será reversível a situação? A investigadora admite várias vias, que se complementariam. Uma é assumir que o crescimento populacional, a curto prazo, virá necessariamente do fluxo de imigrantes ou de residentes com esse pano de fundo. Outra, que se consiga envolver mais os pais homens no cuidado precoce dos filhos – “pode-se mostrar aos mais jovens que não há problema por terem filhos enquanto estudam, se ambos os progenitores puderem partilhar de modo mais equitativo a responsabilidade dos cuidados”. E, por último, que se aperfeiçoem as políticas estatais para proporcionar aos jovens de áreas urbanas um melhor acesso a uma habitação acessível, “uma perspetiva que, de momento, não parece alcançável”, admite.

L. L.