



Trabalho a tempo parcial e com horário flexível: limitações na legislação Portuguesa dos direitos dos idosos

por Miguel Jorge Silvério Pires de Abreu Araújo

Problemática

Embasado na emergente preocupação social imbricada nas modificações de cariz demográfico das últimas décadas¹, a dimensão da população envelhecida assumiu papel de relevo na faixa populacional que compõe o tecido social. O genuíno desafio funda-se, pois, na questão de como responder eficazmente à promoção do reforço dos direitos dos idosos, acompanhando a evolução das comunidades, sem obstante deixar de considerar a centralidade que o trabalho ocupa na vida quotidiana dos trabalhadores, os quais poderiam ser também beneficiados pela alteração da lei e, até mesmo, beneficiar os índices de produtividade das empresas no atual contexto de fraco crescimento económico generalizado.

Enquadramento Legal

De entre as múltiplas previsões legislativas já contempladas, destacam-se as alterações ao Código Penal português, «doravante “CP”».

Prescrito em sede de crimes contra as pessoas, existe a tipificação de maus tratos de pessoas particularmente indefesas, em razão da idade, que estejam ao cuidado ou à guarda de outras (n.º 1 do artigo 152.º-A do CP), violência doméstica de pessoas particularmente indefesas em razão da idade (alínea d) do n.º 1 do artigo 152.º do CP, crime de ofensas à integridade física agravado por se tratar de vítima particularmente indefesa, em razão da idade (alínea c) do n.º 2 do artigo 132.º, *ex. vi* n.º 2 do artigo 145.º do CP.

São ainda dispostos como agravados os crimes de ofensa e coação contra pessoa particularmente indefesa, em razão da idade (alínea b) do n.º 1 do artigo 155.º do CP), bem como o crime de sequestro praticado contra pessoa particularmente indefesa, em razão da idade (alínea e) do n.º 2 do artigo 158.º do CP).

Em sede de crimes contra o património, o CP já dispõe de agravante no crime de roubo, decorrente da debilidade em função da idade (alínea d) do n.º 1 do artigo 204.º, *ex. vi* alínea b) do n.º 2 do artigo 210.º Além deste, a circunstância agravante aplica-se também ao crime de burla,

¹ Para mais detalhes, *vid.* Jornal O Público, *Portugal é o sexto país mais envelhecido do mundo*, em 08/11/2013, disponível em <https://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-e-o-sexto-pais-mais-envelhecido-do-mundo-1611852>. Segundo as estatísticas divulgadas pelo estudo apresentado em sede de conferência realizada pelo Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida (CNECV), Portugal passou da condição de país menos envelhecido da Europa em 1970 para sexto país mais envelhecido do mundo em 2011. Em 1960 a idade média da população portuguesa era de 28 anos e em 2011 igual a 42 anos; de salientar que o número de pessoas com menos de 15 anos é inferior àquelas com idade igual ou superior a 65 anos.

designadamente no tocante ao aproveitamento por parte do agente da especial vulnerabilidade da vítima, nomeadamente em razão da idade (alínea c) do n.º 2 do artigo 218.º do Código Penal).

A acrescer ao supra mencionado, de referir ainda as recentes alterações propostas que complementam à legislação vigente com a proposta de introdução de normas sancionatórias de condutas contra os direitos fundamentais dos idosos².

Imperativo Social: Trabalho a tempo parcial e com horário flexível

À luz da necessidade crescente de prestação de cuidados – sejam eles básicos, de saúde ou de higiene - aos idosos por parte de familiares directos, emerge a premência de encontrar formas de trabalho condizentes com uma menor carga de trabalho diária por parte dos trabalhadores, destacando-se o trabalho a tempo parcial³. Ora, é justamente na preferência à admissão para o trabalho a tempo parcial que reside a primeira das limitações conceptuais da legislação. Conforme prescreve o artigo 152.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova a revisão do Código do trabalho, «doravante “CT” », é atribuída preferência a pessoa com “responsabilidades familiares”, capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino. Não contestando o mérito da preferência atribuída aos casos previstos, pelo facto de se tratar de casos cuja natureza especial favorece o entendimento do legislador, subsiste todavia a manifesta falta de sensibilidade social para a realidade actual, com total ausência de previsão para a assistência aos idosos ou ascendentes directos de primeiro grau. A circunscrição do conceito de trabalhador com responsabilidades familiares com direito a trabalhar a tempo parcial, a trabalhador com filho menor de 12 anos, ou que, independentemente da idade, possua deficiência ou doença crónica (n.º 1 do artigo 55.º do CT), configura uma gritante incapacidade de reconhecer uma das mais importantes tendências demográficas dos tempos modernos. Afigura-se assim como imperativo primordial a necessária adaptação legislativa cabível, a fim de não promover a exclusão da admissão de trabalhadores aos quais seja impossível trabalhar a tempo completo e, simultaneamente, dotar os idosos de mais direitos cujo usufruto lhes permitirá uma vida mais digna, maior qualidade de vida e bem-estar e, em última análise, mais tempo ao trabalhador para estar com a família.

Evidências estatísticas⁴ demonstram que, por relação comparativa entre os países da União Europeia, «doravante “UE” », dos 28 países que a compõem, a produtividade do trabalho por hora (UE 28=100) é maior em países como o Luxemburgo (182), a Bélgica (134,7), Países Baixos (129,5), Irlanda (129) e França (128). Inversamente, os países onde se verifica uma menor produtividade por hora são a Croácia (60,5), Polónia (58,6), Letónia (53,6), Roménia (49,4) e Bulgária (42,5). Quando cruzados com os dados da percentagem da população empregada a tempo completo vs tempo parcial, constata-se que é nos países com maior produtividade por hora de trabalho que existem mais altas taxas de trabalho a tempo parcial. Se no Luxemburgo e França a população que trabalha a tempo parcial cifra-se nos 18,8%, na Irlanda e Bélgica sobe aos 22,8% e 24,7%, respectivamente. Mas é nos Países Baixos, terceiro mais produtivo por hora de trabalho dos

² No passado dia 11/12/2015, foi aprovado na Assembleia da República, na Generalidade, o Projecto de Lei N.º 62/XIII, representando proposta da 41ª alteração ao Código Penal, aprovado pelo decreto-lei N.º 400/82, de 23 de Setembro. Não obstante, no dia 14/07/2016 foram rejeitadas as alterações na especialidade.

³ De acordo com o n.º 1 do artigo 150.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprova a revisão do Código do Trabalho, trabalho a tempo parcial é, por definição, aquele “que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”. Mais esclarece o n.º 3 do mesmo artigo que o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em alguns dias da semana, do mês ou do ano, o qual deverá ser estabelecido por acordo.

⁴ Para mais detalhes, *vid.* www.pordata.pt/Europa, cujos dados estatísticos têm como fonte o *Eurostat, Institutos Nacionais de Estatística e PORDATA*; Os números aludidos à população que trabalha a trabalho a tempo parcial e completo (%) datam de 2015, ao passo que os níveis da produtividade do trabalho, por hora do trabalho na Europa (UE28=100) são relativos a 2014.

28 da UE, onde se encontra a verdadeira revelação, onde a população que trabalha a tempo parcial (50,8%) ultrapassa o grupo dos que trabalham a tempo completo (49,2%).

Inversamente, é nos países com menor produtividade por hora de trabalho que se encontram também os valores mais baixos em percentagem da população que trabalha a tempo parcial, ressaltando-se para tanto os já acima descritos: Croácia (6,9%), Polónia (7,4%), Letónia (7,9%), Roménia e, com apenas 2,4%, a Bulgária. Esta relação comparativa de dados estatísticos permite reforçar a importância de estimular o trabalho a tempo parcial, porquanto indicia que é potencialmente benéfico para o aumento da produtividade.

Expandindo a mesma lógica conceptual no tocante ao horário flexível⁵ de trabalhador com responsabilidades familiares, o n.º 1 do artigo 56.º do CT dispõe que apenas tem direito ao regime de trabalho com horário flexível o trabalhador com filho menor de 12 anos ou que, independentemente da idade, possua deficiência ou doença crónica desde que em comunhão de mesa e habitação. Urge, pois, a extensão da revisão ao consignado no presente artigo, fazendo-se para tanto um aditamento da elegibilidade de trabalhador que tenha a seu cargo ou que, justificadamente, necessite prestar assistência a ascendente directo de primeiro grau.

Considerações Finais

A expressiva camada populacional da terceira idade na era moderna dos países desenvolvidos, nomeadamente da Europa, requer uma reflexão com vista à mudança do paradigma que rege as leis, visando proteger os seus direitos e garantias enquanto cidadãos.

Não apenas no âmbito penal se demonstra pertinente a preservação da sua dignidade, mas também a outros níveis, destacando-se a legislação do trabalho. É fundamental a incorporação do conceito de assistência a familiar directo do primeiro grau em linha recta [vulgo Pai/Mãe], de trabalhador com responsabilidades familiares, de molde a aumentar a protecção social, por um lado, dos mais velhos. Tendo em consideração as mudanças tendenciais de escassez progressiva de postos de trabalho – carácter contingencial das condições do mercado acentuado particularmente na viragem de milénio, cuja deterioração teve o seu início em torno do ano 2001 (oclusão do *boom* económico coincidente aos atentados do 11 de Setembro) -, o estímulo por via do incentivo ao trabalho a tempo parcial e com horário flexível pode também permitir o incremento da produtividade, como evidenciado através das estatísticas dos países mais desenvolvidos da UE a 28. Simultaneamente, poderá ainda responder à questão do aumento convergente que relaciona as variáveis bem-estar e qualidade de vida no trabalho, cujo relevo advém da possibilidade de aumentar o equilíbrio família-trabalho.

Miguel Jorge Silvério Pires de Abreu Araújo

Profissional de Recursos Humanos

Mestrado em Psicologia das Organizações, Trabalho e Recursos humanos pela Universidade de Lisboa

⁵ Conforme prescreve o n.º 2 do artigo 56.º do CT, horário flexível corresponde aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Mais esclarece o n.º 4 do mesmo artigo que o trabalhador poderá realizar até seis horas diárias consecutivas de trabalho até um máximo de 10, desde que cumprindo o período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas.