



São já vários os países que estão a adotar modelos de trabalho partilhado
FOTO: GETTY IMAGES

O **emprego partilhado** está a invadir as empresas europeias. As portuguesas ainda não veem vantagem no modelo

CÁTIA MATEUS

O job sharing (emprego partilhado) é a tendência do momento nas empresas europeias e promete revolucionar, ao longo dos próximos anos, um mercado de trabalho que é cada vez mais dominado por profissionais que têm como prioridade a conciliação entre a carreira e família. O modelo pressupõe a partilha do mesmo cargo por dois profissionais, em regime complementar. Há vantagens reconhecidas, mas também desafios para profissionais e empresas. Hungria, Itália, Eslováquia, Canadá, Irlanda, Reino Unido e Estados Unidos já criaram regulamentação específica para enquadrar este regime de trabalho. Em Portugal, o modelo poderá esbarrar na rigidez da lei e na mentalidade de trabalhadores e empregadores.

Num regime de emprego partilhado, dois trabalhadores trabalham em part-time para assegurar um posto de trabalho full-time. O horário pode variar. Podem trabalhar sempre separados, revezando-se entre si, podem trabalhar juntos alguns dias da semana ou podem até nunca se encontrar no posto de trabalho que ambos ocupam. Há partilha total de responsabilidades, de tarefas, de estratégia e de poder de decisão, quando este se aplica à função. As decisões de um têm impacto no emprego do outro.

Emprego partilhado não está regulado na lei nacional. Contratos a tempo parcial não são a mesma coisa

Pode parecer fácil, mas, apesar das vantagens para trabalhadores e empresas (ver caixa), comporta desafios e riscos. O modelo tem-se revelado benéfico para empresas com dificuldades de retenção de quadros em funções de elevada intensidade e grandes índices de stress associados, mas tem demonstrado também ser uma resposta eficaz para profissionais com filhos pequenos ou seniores que querem manter-se no ativo, mas abrandar o ritmo ou, numa perspetiva macroeconómica, para

ativo, mas abrandar o ritmo ou, numa perspetiva macroeconómica, para países com índices de desemprego elevados.

Entre os desafios reconhecidos estão a necessidade efetiva dos profissionais que trabalham neste regime encontrarem equilíbrio na partilha de objetivos e decisões e colocarem de lado a concorrência ou quaisquer disputas por protagonismo e reconhecimento. Na prática, os dois valem por um.

BAIXO DESEMPREGO TRAVA JOB SHARING

Nos países onde este regime de flexibilidade está devidamente regulado, há milhares de profissionais em empregos partilhados. Em Portugal, os recrutadores garantem que, apesar das várias vantagens, o modelo não está por agora a registar adesão. A multinacional de recrutamento Michael Page diz mesmo não ter conhecimento de casos concretos em que esteja a ser aplicado. Sandrine Veríssimo, diretora regional da consultora Hays, explica porquê: “Por um lado, os profissionais que ponderam novos desafios profissionais estão mais interessados em oportunidades de full-time, por outro, o país atravessa um momento de quase pleno emprego, com uma taxa de desemprego de 6,7%.”

Indicadores a que os juristas acrescentam a rigidez do enquadramento nacional do Direito Laboral. Madalena Caldeira, sócia contratada da Abreu Advogados, diz que a resistência nacional ao modelo “é uma questão de mentalidade, não só dos trabalhadores como do próprio legislador”. A advogada acrescenta que “é preciso mudar a forma de pensar e abandonar a referência exclusiva aos modelos mais tradicionais de vínculo contratual, para legislar de acordo com os desafios atuais do mercado de trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores”.

Uma visão também corroborada pelo advogado da Vieira de Almeida (VdA), especialista em Direito do Trabalho, Américo Oliveira Fragoso, que também fala numa “abordagem conservadora de Portugal em matéria de regulação de novos modelos laborais”. Abordagem essa que pode também estar a travar o recurso das empresas nacionais ao job sharing.

A figura mais próxima que o quadro legal nacional tem deste modelo é o regime de tempo parcial, que pode permitir a contratação de dois trabalhadores para perfazer um horário completo. Contudo, Américo de Oliveira Fragoso alerta: não é a mesma coisa, mesmo produzindo “efeitos aproximados”. “O job sharing tem na sua noção um pressuposto de solidariedade da prestação laboral [ambos os trabalhadores respondem por uma mesma obrigação laboral perante o empregador e, portanto, estão obrigados a que na impossibilidade de um, o outro assegure o trabalho] que não tem respaldo na lei nacional”, explica. Além deste pressuposto de solidariedade, há outro aspeto relevante a enquadrar o emprego partilhado. “A extinção de um posto de trabalho pode determinar a extinção do outro face à relação de interpenetração que existe entre ambos”, realça. Fatores que é necessário acautelar juridicamente, antes de avançar para a adoção do modelo, sob pena de deixar os trabalhadores desprotegidos.

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

- ▶ Facilita a conciliação trabalho-família, garantindo ao trabalhador maior disponibilidade para cumprir as suas responsabilidades pessoais
- ▶ Diminui índices de stresse e preserva a saúde e bem-estar dos profissionais
- ▶ Dá ao trabalhador maior disponibilidade para apostar em formação adicional e atualização de competências que lhe possam garantir maiores possibilidades de progressão profissional
- ▶ Permite a partilha de responsabilidade em decisões consideradas críticas para a empresa, o que pode ser uma vantagem para profissionais mais avessos à tomada de decisão
- ▶ Estimula a partilha de conhecimento entre ambos os profissionais

VANTAGENS PARA AS EMPRESAS

- ▶ Aumenta a retenção de profissionais qualificados para quem o equilíbrio entre a carreira e a família é essencial (e são cada vez mais)
- ▶ Fideliza equipas e profissionais em áreas de elevada intensidade de fluxos e ritmos de trabalho e com desastosa saída

trabalho e com desgaste rápido

- ▶ Diminui as taxas de absentismo, uma vez que os profissionais conseguem tratar de questões pessoais fora do horário laboral
- ▶ Permite reter profissionais seniores e experientes, que já não querem trabalhar a tempo inteiro
- ▶ Há maior sentido crítico, já que as decisões são partilhadas e isso tem impacto no sucesso dos projetos