

Flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF), ajuste da jornada de trabalho e satisfação no emprego

Texto de Daniel Possenriedeab e Janneke Plantengaa¹, tradução e comentário de Lorena Ferraz²

Tem havido nos anos mais recentes uma mudança em muitos países industrializados na forma de arranjar o trabalho e conceber a produção. Esta mudança segue o sentido que vai de trabalhos com escala fixa realizados em um regime de tempo-integral para uma premissa por parte dos empregadores que preconiza formas mais flexíveis de organização do trabalho, onde os trabalhadores podem escolher e modificar, dentro de certos limites, quando, onde e por quanto tempo trabalhar. A tendência à flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF) é o resultado de uma força de trabalho individualizada, a necessidades dos empregados de combinar trabalho remunerado com outras atividades não-pagas, e enfim, uma demanda crescente por arranjos de jornada de trabalho centrados no empregado. Os empregadores, por outro lado, aderem progressivamente a esse tipo de regime mais flexível das escalas de trabalho não somente em razão de seu próprio processo de modernização flexível e aumento de competitividade, mas também para atrair e reter pessoal qualificado. Tudo isto ocorre contra o pano de fundo do envelhecimento da população, da expectativa do encurtamento da mão de obra ativa disponível e da proliferação de novas tecnologias, que facilitam o avanço da flexibilização temporal e de local do trabalho (PLANTENGA, 2003).

Se os arranjos de flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF) de fato aprimoram o ajuste entre trabalho remunerado e outras atividades, isto deve estar refletido nos níveis gerais de satisfação no emprego. Em pesquisa sobre a satisfação declarada no emprego no mercado de trabalho Holandês, pesquisadores da Universidade de Utrecht (2014) consideram três tipos de arranjos de TLF ao mesmo tempo, flexibilidade na escala de trabalho (flexi-time/ de tempo), localização (telehomework/

¹Utrecht School of Economics, Utrecht University, Augustus 2014.

² Pesquisadora, mestre em ciências sociais (UnB). lorenafcg@gmail.com

teletrabalho/trabalho remoto/telecooperação) e duração (empregos de tempo parcial). Esses arranjos normalmente vêm em fardo e podem ser substituídos e combinados (CHUNG, 2009). Por isto é importante analisar esses elementos juntos, senão se incorre no risco de obter resultados aviesados.

Identificar os arranjos e características de emprego que afetam a satisfação profissional e os ajustes de jornada de trabalho é relevante em vários domínios do mercado de trabalho. A satisfação no emprego é um assunto que tem estado na agenda da Economia e da Sociologia desde fins dos 1970 s (HAMERMESH, 1977; KALLEBERG, 1977; FREEMAN, 1978; BORJAS, 1979). Apesar de sua característica subjetiva, a satisfação profissional tem sido crescentemente vista como uma medida de utilidade compreensiva do trabalho (CLARK, 1996; CLARK e OSWALD, 1996). A satisfação profissional é um termômetro para prever as demissões voluntárias e involuntárias, e as transições profissionais (FREEMAN, 1978; AKERLOF et al., 1988; CLARK, 2001), assim como saúde e faltas ao trabalho (FARAGHER et al., 2005; ROELEN et al., 2008; FISCHER e SOUSA-POZA, 2009). Isto também está positivamente associado com produtividade e performance organizacional. Devido ao seu impacto recíproco no bem-estar geral (JUDGE e WATANABE, 1993), a satisfação no emprego também é progressivamente percebida como um fim em si mesmo (SALTZSTEIN et al., 2001).

Os resultados da pesquisa mostram que a flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF) é geralmente associada com melhores ajustes da jornada de trabalho com a vida privada e mais altos índices de satisfação no emprego. O acesso ao tempo flexível (flexi-time) foi a variável que mostrou maior impacto na satisfação profissional. Teletrabalho feito em casa não aumenta significativamente o índice de ajuste de jornada de trabalho, pois nestes casos o controle da jornada de trabalho é mais difícil de mensurar. Para os empregos de tempo parcial, encontrou-se até uma associação negativa com o nível geral de satisfação profissional. Interessantemente, não há diferenças consideráveis de gênero nos efeitos do acesso à TLF no geral e também não há forte diferenças na associação entre flexibilidade, ajuste da jornada de trabalho, e satisfação profissional entre os trabalhadores com e sem responsabilidades familiares. TLF aparece não só entre os trabalhadores com responsabilidades familiares, mas mais genericamente para todos os empregados.

Em comparação com as 40 horas semanais e as 8 horas diárias que constituem o padrão ‘de fato’ na maioria dos países industrializados hoje (BOSCH, 1999; PARENT-THIRION et al., 2007), os arranjos de flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF) possibilitam modificar a escala, o local e a duração do trabalho. Estas variações nos aspectos organizacionais do trabalho remunerado proveem autonomia de tempo e flexibilidade aos trabalhadores e podem aprimorar a capacidade de ajuste entre atividades pagas e outras atividades da vida cotidiana (FAGAN, 2004; HILL et al., 2008). Os arranjos de TLF normalmente aparecem combinados em seus usos, e não isoladamente. Eles podem complementar e substituir um ao outro, e por isto devem ser examinados em conjunto.

A flexibilidade temporal e de local do trabalho (TLF) é um elemento importante nos atuais debates políticos sobre condições de trabalho e combinação entre vida profissional e privada. Flexibilidade não é vista somente como um meio para aumentar a competitividade das empresas, mas pode também fornecer aos trabalhadores maiores possibilidades de adequar vida profissional, privada e familiar. Além disto, espera-se que a TLF aumente a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduza os encurtamentos de mão de obra qualificada disponível no futuro. As principais premissas da pesquisa é que os arranjos de tempo e local flexíveis disponibilizam aos trabalhadores maior controle sobre suas vidas profissionais, leva a uma melhor adequação entre o tempo dispendido para o trabalho e o tempo dispendido aos outros aspectos da vida, pode diminuir os níveis de stress experimentado pelos empregados e sinalizar para a classe trabalhadora que os padrões se importam com o bem-estar e as suas responsabilidades fora do trabalho; isto tudo tende a ter grande impacto nas condições gerais de satisfação com o emprego.

A conclusão que se pode desenhar a partir da pesquisa é que a flexibilidade de escala pode ser uma alternativa mais adequada para a flexibilidade durável, com relação a combinação vida profissional e privada. Isto está similarmente associado com o bom ajuste de jornada de trabalho, que parece ter um efeito positivo na satisfação profissional e não parece ter o peso na carreira que o emprego tipo tempo-parcial pode apresentar. A flexibilização do local de trabalho não parece dar o suporte à combinação entre vida profissional e privada de forma significativa, mas isto presumivelmente aprimora a capacidade de autonomia dos trabalhadores, e enfim aumenta a satisfação no emprego.

Algumas pesquisas têm mostrado que a maior satisfação no emprego se traduz em menores taxas de demissão voluntária, de faltas ao trabalho e aumento do bem-estar geral, isto pode significar então um jogo de soma positiva, que beneficia tanto empregadores quanto trabalhadores. No entanto, é preciso desenvolver e difundir mais estudos empíricos em relação às condições de trabalho nesses arranjos de TLF. Conhecer mais a fundo as novas formas de trabalhar, de colaborar e de produzir é fator fundamental para que tais processos possam ser aprimorados e regulados de forma a garantir a não flexibilização de direitos sociais e trabalhistas, bem como desenvolver um mercado de trabalho mais reflexivo do novo perfil de trabalhadores, que opere sob códigos claros e fortes de justiça social. Neste ponto, a representação de trabalhadores tem um papel fundamental, tanto do ponto de vista de estimular, promover e difundir estudos e pesquisas, como de se preparar para pautar as agendas políticas e corporativas no que diz respeito à regulação das relações de trabalho.

Referência

POSSENRIEDE, D.S.; PLANTENGA, J. **Temporal and locational flexibility of work, working-time fit, and job satisfaction**. Institute Utrecht School of Economics, Utrecht University: Tjalling C. Koopmans Institute Discussion Paper Series, volume: 14, issue: 08 (2014), pp. 1 - 34