

# Repartição do tempo de trabalho para que o trabalho seja sustentável

## Introdução

O tempo de trabalho é um tema de estudo recorrente, dado que a natureza do trabalho, o seu conteúdo, as condições em que é executado e o próprio mercado de trabalho estão em constante mudança. Estas mudanças têm um impacto na duração do tempo de trabalho e na forma como este é organizado. Um dos resultados evidentes é a erosão de uma clara demarcação entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, ou seja, entre o trabalho e a esfera privada.

O Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho é uma das fontes que estabelece claramente a ligação entre a repartição do tempo de trabalho e a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A investigação da Eurofound sobre a qualidade do trabalho mostra que a qualidade do tempo de trabalho é um dos elementos que dá um contributo essencial.

Este relatório analisa a repartição do tempo de trabalho em pormenor. Fornece uma visão geral da evolução recente na duração e organização do tempo de trabalho na UE e destaca as tendências e diferenças mais importantes observadas entre os Estados-Membros. Através de uma análise aprofundada dos resultados do sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (2015), examina também, dos pontos de vista do género e do ciclo de vida, as ligações entre a repartição do tempo de trabalho, a conciliação da vida profissional e familiar e o horário de trabalho, por um lado, e a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, por outro. Por último, investiga as implicações da repartição do tempo de trabalho para a sustentabilidade do trabalho a longo prazo.

## Contexto político

Os novos métodos de produção e as novas formas de organização do trabalho resultaram numa organização muito mais flexível do tempo de trabalho. Ao mesmo tempo, as mudanças societais, tais como o envelhecimento, a crescente diversidade das trajetórias de vida, os percursos de emprego variáveis e a tendência para uma vida profissional mais curta, criaram desafios para os Estados-providência e para os sistemas de proteção social. Por conseguinte, não é surpreendente que um dos principais objetivos da estratégia europeia para o emprego seja aumentar as taxas de emprego globais, em particular para as mulheres e os trabalhadores mais velhos. No entanto, para que os trabalhadores possam não só trabalhar como continuar a trabalhar, é essencial alcançar

um bom ajuste entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho, através da adaptação da duração e da organização do tempo de trabalho.

É neste contexto que, como parte do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Comissão Europeia lançou a Iniciativa em Prol da Conciliação da Vida Profissional e Familiar de Progenitores e Cuidadores. Esta iniciativa visa permitir que pais e indivíduos com responsabilidades de cuidados equilibrem melhor as suas vidas profissionais e familiares, e pretende incentivar a partilha justa das responsabilidades de cuidados entre mulheres e homens. Inclui uma proposta legislativa para modernizar o quadro jurídico da UE em matéria de licenças para fins familiares e condições de trabalho flexíveis.

## Principais conclusões

A análise dos resultados do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho confirma que a diferença de género no tempo de trabalho semanal permanece importante, com os homens, na UE28, a trabalharem, em média, 39,2 horas e as mulheres 32,7 horas. A diferença de género no tempo de trabalho remunerado é maior na Europa Ocidental Continental, na Irlanda e no Reino Unido.

A grande maioria dos inquiridos, independentemente do género e do estatuto de emprego, declarou que as suas horas de trabalho se encaixavam «bem» ou «muito bem» com as suas obrigações de vida privada. No entanto, os homens parecem estar menos satisfeitos com a conciliação da vida profissional e familiar do que as mulheres. Tal pode ser atribuído ao facto de os homens terem mais horas de trabalho e, portanto, mais dificuldades em adaptar o tempo de trabalho à vida familiar ou a outros compromissos sociais. Ao mesmo tempo, presume-se que muitas mulheres optaram por ocupações, setores e horas de trabalho que facilitam a combinação do trabalho com os compromissos familiares.

Verificou-se que a duração do tempo de trabalho tem um impacto negativo na conciliação da vida profissional e familiar, com homens e mulheres indicando que as longas horas de trabalho reduziram a possibilidade de combinar o trabalho com outros compromissos sociais. Disposições do tempo de trabalho que favorecem horários de trabalho fixos e regulares, boas condições de trabalho, alta previsibilidade do tempo de trabalho, a possibilidade de tempo livre e/ou autonomia no trabalho aumentam a probabilidade de se alcançar uma situação trabalho-vida equilibrada.

O impacto negativo do trabalho sobre a conciliação da vida profissional e familiar tende a concentrar-se na fase inicial de exercício da parentalidade - quando os filhos dos entrevistados são crianças em idade pré-escolar. Embora este período coincida com uma redução no tempo de trabalho para as mães empregadas e um aumento no tempo de trabalho para os pais trabalhadores, ambos os géneros expressam preferência por trabalhar menos horas durante a fase de exercício da parentalidade.

Ainda que, em geral, a maioria das pessoas pareça estar satisfeita com seu tempo de trabalho atual, a maior parte dos 42% que expressam preferência por uma mudança no seu tempo de trabalho diz que gostaria de reduzir o seu tempo de trabalho atual. As preferências em matéria de tempo de trabalho não diferem drasticamente entre os géneros: quando muito, uma proporção ligeiramente maior de homens expressou preferência para reduzir o seu tempo de trabalho, enquanto uma proporção um pouco maior de mulheres gostaria de aumentar o seu tempo de trabalho.

Embora não existam diferenças entre homens e mulheres quanto à necessidade de trabalhar durante o seu tempo livre para atender às exigências do trabalho, as mulheres admitiram com mais frequência do que os homens que o seu trabalho não lhes permitia dedicar o tempo desejado à família. Em particular, os homens e as mulheres que trabalham na educação, bem como os trabalhadores por conta própria, são mais propensos a informar que trabalham durante o tempo de lazer.

Em termos de ligação entre o tempo de trabalho e a saúde e o bem-estar, os resultados mostram que o controlo do tempo de trabalho e um tempo de trabalho fixo ou regular têm um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores. Insatisfação com as condições de trabalho, horários de trabalho atípicos, longas horas de trabalho, alta intensidade de trabalho e trabalho durante o tempo livre revelaram-se prejudiciais para uma boa conciliação da vida profissional e familiar.

A sustentabilidade do trabalho - medida pela capacidade declarada de trabalhar até aos 60 anos ou mais tarde - é afetada negativamente por uma série de fatores, tais como a baixa satisfação com as condições de trabalho, a exposição a riscos físicos, uma má conciliação da vida profissional e familiar e repartição do tempo de trabalho atípicos (trabalho de turno, noite ou fim de semana). Por outro lado, a sustentabilidade do trabalho pode ser influenciada positivamente por ajustamentos da repartição do tempo de trabalho a que os trabalhadores têm acesso, tendo em vista um aumento da flexibilidade favorável aos trabalhadores, ou que são pensados especificamente para os trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados.

## Indicadores para políticas

**As políticas relativas ao tempo de trabalho devem adotar uma perspetiva de ciclo de vida.** As necessidades e as preferências dos indivíduos em termos do tempo de trabalho variam ao longo da vida. As políticas do tempo de trabalho devem reconhecer essa variação ao longo do ciclo de vida e proporcionar mais apoio e/ou flexibilidade durante os períodos em que as tensões da conciliação da vida profissional e familiar são mais elevadas.

**As políticas devem continuar a promover uma distribuição mais igualitária do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres.** A diferença de género nas horas de trabalho semanais é refletida pelas diferenças no tempo gasto no trabalho não remunerado e nas responsabilidades de prestação de cuidados. Um envolvimento mais forte dos homens, e dos pais em particular, na esfera doméstica poderia ser encorajado através de melhores incentivos para os homens tirarem licenças para fins familiares ou serem compensados por horas de trabalho reduzidas durante a fase de início da parentalidade.

**As políticas devem ser transformadoras.** Iniciativas políticas como a recentemente tomada pela Comissão Europeia, a qual contém propostas para modernizar o quadro jurídico relativo às licenças para fins familiares e disposições flexíveis do tempo de trabalho, estão em conformidade com as necessidades expressas pelos homens (especialmente a preferência para trabalhar menos horas durante a fase de vida de parentalidade). Estas iniciativas têm, portanto, um grande potencial para serem bem recebidas e serão provavelmente transformadoras, promovendo uma distribuição mais igualitária do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres.

**Os direitos universais e individuais devem ser complementados por acordos coletivos a nível setorial, de ramo de atividade ou de empresa.** A regulamentação em matéria de horas de trabalho semanais máximas, períodos de descanso, licenças, licença para fins familiares e proteção no trabalho atípico deve ter em conta as especificidades do setor ou ramo de atividade e ao mesmo tempo apoiar a adaptação do tempo de trabalho às necessidades e preferências variáveis dos indivíduos ao longo dos vários ciclos da vida.

**As políticas do tempo de trabalho devem fazer face aos fatores prejudiciais à sustentabilidade do trabalho.** Uma boa saúde, satisfação com as condições de trabalho e disposições flexíveis na conciliação da vida profissional e familiar são fortes indicadores da disponibilidade e capacidade de permanecer empregado mais tempo. As políticas devem, portanto, incentivar uma repartição do tempo de trabalho isenta de impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, por exemplo, dissuadindo horários de trabalho prolongados por longos períodos de tempo. Devem promover uma maior autonomia de trabalho e tempo de trabalho e favorecer uma melhor conciliação da vida profissional e familiar.

**Os exemplos de boas práticas têm de ser identificados e promovidos.** As diferenças entre os grupos de países examinados neste relatório salientam que os decisores políticos devem procurar orientações nos grupos com melhor desempenho em termos de uma boa conciliação da vida profissional e familiar e de maior sustentabilidade do trabalho.

### Informações adicionais

O relatório *Working time patterns for sustainable work* [Repartição do tempo de trabalho para que o trabalho seja sustentável] está disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Para mais informações, queira contactar Jorge Cabrita, gestor de investigação, através do endereço: [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)