



# O trabalho a tempo parcial na União Europeia

## Resumo executivo

### Introdução

O emprego a tempo parcial tem vindo a aumentar na Europa, nas duas últimas décadas. Esta evolução é particularmente visível nos países onde as diferentes formas de organização do tempo de trabalho têm sido objecto de debate entre os decisores políticos e os parceiros sociais, com o intuito de aumentar a flexibilidade. O trabalho a tempo parcial, em sentido lato, tanto pode ter efeitos positivos como negativos para os trabalhadores e para as entidades patronais. Enquanto alguns trabalhadores encontram nele uma solução para conciliar a vida profissional com a vida familiar, em certas fases da sua vida, há outros trabalhadores a tempo parcial que se queixam de várias desvantagens profissionais comparativamente aos que trabalham a tempo inteiro. É frequentemente referido que não existem lugares disponíveis para pessoas muito qualificadas que queiram trabalhar a tempo parcial. Para as entidades patronais, essa modalidade pode ter grande utilidade no ciclo de trabalho, mas também pode implicar um aumento dos custos de mão-de-obra. O presente relatório procura reunir os resultados de dois inquéritos realizados a nível europeu, de modo a fornecer uma breve panorâmica do trabalho a tempo parcial – tanto do ponto de vista das empresas como do ponto de vista dos trabalhadores.

### Contexto político

O emprego a tempo parcial está abrangido pela Directiva “Trabalho a Tempo Parcial” (97/81/CE), que aplica o acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial assinado pelos parceiros sociais em 1997. Os seus objectivos são eliminar a discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial, melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial, facilitar o trabalho a tempo parcial voluntário e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho tendo em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. Igualmente pertinentes são a Directiva “Tempo de Trabalho” (93/104/CE), que inclui disposições relativas aos horários de trabalho destinadas a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, e a Directiva “Igualdade de Remuneração” (75/117/CEE), que proíbe, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, qualquer discriminação em razão do sexo.

Em Março de 2010, a Comissão Europeia iniciou uma ampla revisão da Directiva “Tempo de Trabalho”. Um dos objectivos dessa revisão é melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada, colocando novamente o trabalho a tempo parcial no centro do debate político.

### Principais conclusões

A análise bibliográfica realizada confirma que o trabalho a tempo parcial tem consequências tanto positivas como negativas, que são diferentes para os empregadores, para os trabalhadores e para a economia em geral.

No que respeita aos aspectos positivos:

- O trabalho a tempo parcial afecta positivamente a taxa de emprego, uma vez que permite aumentar a participação das mulheres na força de trabalho;
- Os empregadores podem adaptar os seus recursos às condições cíclicas que se verificam ao longo de um determinado período de tempo, mediante a utilização do trabalho a tempo parcial;
- Para os trabalhadores, pode constituir uma solução para conciliarem melhor a vida profissional com a vida privada, permitindo que os pais passem mais tempo com os filhos, sem deixarem o mercado de trabalho.

No que respeita aos aspectos negativos:

- O trabalho a tempo parcial pode aumentar os custos globais da mão-de-obra para as empresas, devido à presença de custos fixos;
- Os trabalhadores a tempo parcial auferem, em média, rendimentos mais baixos e têm menos possibilidades de progredir na carreira;
- Alguns resultados sugerem que a qualidade dos empregos a tempo parcial é, em média, inferior, embora a satisfação profissional dos trabalhadores a tempo parcial seja globalmente semelhante à dos trabalhadores a tempo inteiro.

Um exame da percentagem e das características das pessoas que trabalham a tempo parcial na Europa, permitiu concluir o seguinte:

- Nas duas últimas décadas, a taxa de trabalho a tempo parcial aumentou, para homens e mulheres, em percentagens semelhantes.
- Simultaneamente, a taxa de trabalho a tempo parcial das mulheres (32%) é quatro vezes superior à dos homens (8%).
- Enquanto nos homens o trabalho a tempo parcial é mais comum nas faixas etárias mais jovem e mais idosa, nas mulheres a taxa de trabalho a tempo parcial aumenta com a idade, reflectindo a existência de desigualdades de género na transição do trabalho a tempo parcial para o trabalho a tempo inteiro.
- Os diversos países europeus apresentam grandes diferenças no que respeita à percentagem de trabalhadores a tempo parcial e à organização dessa forma de trabalho.

As diferenças quanto à taxa de trabalho a tempo parcial podem ser explicadas por vários factores socioeconómicos. As razões subjacentes a uma taxa de trabalho a tempo parcial baixa podem reflectir fenómenos económicos muito diferentes como, por exemplo:

- Falta de procura ou mesmo oposição por parte dos trabalhadores ao trabalho a tempo parcial involuntário;
- Falta de regulamentação;
- Escassez de empregos a tempo parcial de boa qualidade;
- Trabalho a tempo parcial não declarado.

Em contrapartida, a existência de uma maior percentagem de trabalhadores a tempo parcial do sexo feminino pode ser reveladora de obstáculos, por exemplo, no acesso a serviços de acolhimento de crianças a preços módicos. As diferentes culturas em matéria de horário de trabalho também podem levar as pessoas a terem mais ou menos vontade de trabalhar a tempo parcial.

Constatou-se que as condições de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial diferiam das dos trabalhadores a tempo inteiro. As principais diferenças identificadas foram as seguintes:

- As pessoas que trabalham menos horas são menos susceptíveis de desempenhar funções complexas;
- Os trabalhadores a tempo parcial sentem-se menos optimistas quanto às suas perspectivas de promoção;
- Os trabalhadores a tempo parcial têm menos oportunidades de receber formação e aprender coisas novas no trabalho;
- Os trabalhadores a tempo inteiro revelam maior propensão a considerar que a sua função é intelectualmente exigente do que os trabalhadores a tempo parcial.

Identificaram-se os seguintes padrões de trabalho a tempo parcial nos estabelecimentos europeus:

Nas empresas europeias, o trabalho a tempo parcial é mais comum nos sectores do ensino, da saúde e da assistência social, em que as mulheres predominam. Em geral, a existência de uma maior percentagem de trabalhadores do sexo feminino gera, em muitas empresas, uma maior incidência do trabalho a tempo parcial. O trabalho a tempo parcial é quase sempre executado num horário fixo diário, mas há outras modalidades que se estão a tornar mais comuns, aumentando a gama de possibilidades ao dispor de empregadores e trabalhadores.

Em algumas empresas, o trabalho a tempo parcial tornou-se mais usual em pessoas com cargos profissionais ou de gestão que exigem níveis de qualificações elevados. No entanto, continua a ser um fenómeno raro em termos globais: três quartos das empresas não têm trabalhadores a tempo parcial nesses cargos.

## Indicadores políticos

Embora o trabalho a tempo parcial tenha aspectos positivos e negativos, constitui um dos elementos característicos da vida profissional moderna. É por este motivo que os decisores políticos devem criar oportunidades para que as pessoas que desejem trabalhar a tempo parcial o possam fazer, independentemente de serem homens ou mulheres. Ao mesmo tempo, é importante tornar o trabalho a tempo inteiro possível para aqueles que o queiram e consigam executar.

Os decisores políticos devem procurar reduzir as diferenças identificadas nas condições de trabalho entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro. É importante diminuir, nomeadamente, a disparidade no acesso à formação.

Começam a surgir novas formas de trabalho a tempo parcial em paralelo com a simples modalidade de um número reduzido de horas por dia. Essas novas opções devem ser desenvolvidas e a sua utilização incentivada, proporcionando maior flexibilidade às empresas e aos trabalhadores. Seria útil identificar e partilhar boas práticas relativas às opções mais favoráveis para as empresas e os trabalhadores.

O trabalho a tempo parcial nos quadros dirigentes e nas pessoas com cargos que exigem um nível de qualificações elevado é marginal. Como este facto poderá obstar a uma representação mais equitativa das mulheres em cargos de chefia (e muito qualificados), é, mais uma vez, necessário identificar e difundir as boas práticas empresariais nesta matéria.

### Informações suplementares

O relatório completo "*Part-time work in the European Union*" (O Trabalho a Tempo Parcial na União Europeia) está disponível no endereço: [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm)

Eszter Sandor, Responsável de Investigação:  
[esa@eurofound.europa.eu](mailto:esa@eurofound.europa.eu)