



## GÉNERO, EMPREGO E PREFERÊNCIAS RELATIVAS AO HORÁRIO DE TRABALHO NA EUROPA

Em 1998, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho realizou um extenso inquérito sobre as opções para o futuro em matéria de emprego nos 15 Estados-Membros da UE e na Noruega. Quem deseja trabalhar, quando e porquê foram as grandes questões examinadas pelo inquérito, que procurou conhecer as opiniões das pessoas que à data do inquérito tinham trabalho remunerado ou que pretendiam ingressar no mercado de trabalho nos próximos cinco anos. Este documento resume as principais conclusões do inquérito sobre as preferências dos homens e das mulheres relativamente ao aumento ou à redução do horário de trabalho semanal.

### Conclusões principais

- O número de horas de trabalho que uma grande parte da mão-de-obra europeia cumpre actualmente não está de acordo com as respectivas preferências em matéria de horário de trabalho. Metade (51%) das pessoas empregadas preferiam trabalhar menos horas em troca de remunerações mais baixas e 12% preferiam trabalhar mais horas.
- De um modo geral, tanto os homens como as mulheres preferem que se acabe com os horários a tempo parcial muito curtos (menos de 20 horas) e com os horários a tempo inteiro muito longos: um horário substancial a tempo parcial (entre 20 e 34 horas) ou um horário moderado a tempo inteiro (entre 35 e 39 horas) são as soluções mais preferidas.
- Os homens empregados preferiam trabalhar em média 37 horas por semana e as mulheres empregadas preferiam trabalhar 30 horas. As preferências das «pessoas à procura de emprego» relativamente ao horário de trabalho são semelhantes às das pessoas empregadas.
- Vinte e dois por cento dos homens e 37% das mulheres que actualmente trabalham a tempo inteiro preferiam trabalhar a tempo parcial. Vinte e seis por cento dos homens empregados e 53% das mulheres empregadas preferem continuar a trabalhar a tempo parcial ou mudar para este regime.
- O mais provável é as mulheres com crianças pequenas preferirem horários a tempo parcial. As mães com crianças mais crescidas preferem horários ligeiramente mais longos.
- A paternidade tem pouca influência nas preferências dos homens relativamente ao número de horas de trabalho. No entanto, mais de um quinto dos pais gostariam de trabalhar a tempo parcial.
- As preferências pelo trabalho a tempo inteiro não devem ser subestimadas, tendo também em conta os trabalhadores a tempo parcial que preferiam trabalhar a tempo inteiro (24% dos homens e 18% das mulheres que actualmente trabalham a tempo parcial).
- As horas extraordinárias estão generalizadas entre os trabalhadores a tempo inteiro e muitas pessoas que trabalham a tempo parcial também oferecem este tipo de flexibilidade aos empregadores. Mais de metade dos trabalhadores que fazem horas extraordinárias podem gozar de tempo livre a título de compensação, graças a algum tipo de «banco de horas» ou de sistema de horário flexível.
- Vinte e três por cento dos trabalhadores afirmaram que tirariam uma licença sabática sem vencimento se tal fosse possível, uma percentagem que aumenta para 30% se forem pagos 50% do vencimento líquido.



## Introdução

A questão do horário de trabalho e da «conciliação do trabalho com a vida privada» é objecto de muitos debates públicos. O número de horas de trabalho é uma parte importante desses debates, a par de outras questões conexas tais como a organização ou planificação do horário de trabalho. Neste documento concentramo-nos nas práticas actuais e nas preferências dos homens e das mulheres no que respeita ao número de horas de trabalho semanais. Eles querem reduzir ou querem aumentar o número de horas de trabalho remunerado? Quantas horas prefeririam trabalhar? Será que os pais cumprem e preferem horários de trabalho diferentes dos dos homens e das mulheres sem filhos a cargo? Existem diferenças entre os trabalhadores autónomos e os trabalhadores por conta de outrem e entre as categorias profissionais dos trabalhadores profissionais?

As preferências em matéria de horário de trabalho não nos dão uma medida «concreta» ou perfeita do comportamento futuro, uma vez que existem constrangimentos e outras prioridades que também afectam os resultados. Por exemplo, nem todas as pessoas que afirmam preferirem trabalhar a tempo parcial adoptariam imediatamente este regime se lhes fosse dada a oportunidade de o fazerem. No entanto, as preferências das mulheres e dos homens influenciam os seus planos, as suas decisões e os seus comportamentos. As preferências também nos dão um indicador da qualidade das condições de trabalho, pois o «trabalho em excesso» ou o «subemprego» podem ser considerados como uma situações menos boas e uma fonte potencial de insatisfação profissional.

As preferências também se adaptam à evolução das circunstâncias e das intervenções políticas. Por exemplo, as preferências das mulheres pelos horários reduzidos são influenciadas pelo facto de terem ou não de cuidar de filhos pequenos e de existirem ou não serviços de guarda de crianças que lhes permitam dispor melhor do seu tempo. As preferências das mulheres no que se refere ao horário de trabalho adaptam-se no sentido de um aumento do mesmo

quando os filhos são mais crescidos, ou se a inovação política produz uma expansão dos serviços de guarda de crianças que lhes permite conciliar melhor o emprego com a vida familiar.

Consequentemente, a informação sobre as preferências dos homens e das mulheres e sobre as causas dessas preferências pode esclarecer-nos sobre o tipo de desenvolvimentos políticos que os europeus gostariam de ter. Por sua vez, uma análise da variação das preferências em relação à situação familiar e profissional permite uma reflexão sobre as condições e o ambiente político susceptíveis de fazer aumentar ou diminuir as preferências por determinados tipos de organização do trabalho.

Quadro 1 — Preferências dos homens e das mulheres em matéria de horário de trabalho

Preferência	Homens (%)	Mulheres (%)	Total (%)
Horário semanal actual	34	40	37
Horário semanal mais curto	57	44	51
Horário semanal mais longo	9	16	12
Total	100	100	100

*Base:* a população dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

## Ajustamentos ao horário de trabalho semanal

Quase dois terços das pessoas empregadas preferiam alterar o número de horas de trabalho semanal (ver quadro 1). Metade (51%) dessas pessoas preferiam trabalhar menos horas (havendo inclusive 2% que preferiam deixar o emprego) em troca de vencimentos mais baixos e 12% preferiam trabalhar mais horas. É mais provável que os homens empregados sejam mais susceptíveis de quererem reduzir os seus horários de trabalho, em comparação com as mulheres empregadas. Em contrapartida, é maior a percentagem das mulheres que estão subempregadas e gostariam de trabalhar mais horas (16%). De um modo geral, é mais provável que

Quadro 2 — Preferências relativamente ao nível de ajustamento dos horários de trabalho

Preferência	Menos de 20 (%)	20-34 (%)	35-39 (%)	40-49 (%)	50 + (%)	Total (%)
Reduzir 15 horas ou mais	1	2	9	10	56	16
Reduzir 5-15 horas	5	10	22	43	25	27
Reduzir 4 horas ou menos	1	4	15	9	*	8
Total dos que preferiam um horário mais reduzido	7	16	46	62	81	51
Total dos que preferiam manter o horário actual	40	54	46	34	18	37
Aumentar 4 horas ou menos	7	3	4	1	*	2
Aumentar 5-15 horas	20	17	4	3	1	6
Aumentar mais de 15 horas	26	10	*	*	*	4
Total dos que preferiam um horário mais longo	53	30	8	4	1	12
Total	100	100	100	100	100	100

(\*) menos de 0,5%.  
*Base:* a população dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

os homens empregados queiram alterar os seus horários de trabalho, quando comparados com as mulheres empregadas, uma vez que têm mais dificuldades em encontrar os seus horários de trabalho preferidos no mercado de trabalho. Todavia, uma outra parte da explicação para esta situação reside no facto de as mulheres abandonarem o mercado de trabalho mais facilmente do que os homens a fim de se ocuparem dos filhos e de outras responsabilidades familiares, no caso de terem procurado empregos menos exigentes em termos de tempo e não terem conseguido arranjar horários de trabalho mais curtos.

As preferências em termos de ajustamentos dos horários estão claramente relacionadas com o horário de trabalho actualmente praticado (ver quadro 2). O número de pessoas que desejam reduzir o seu horário aumenta proporcionalmente ao número de horas que trabalham actualmente, particularmente no caso das que trabalham a tempo inteiro. Mais de 80% das pessoas que trabalham muitas horas (50 e mais) preferiam uma semana de trabalho mais curta. As pessoas que trabalham a tempo parcial, especialmente as que praticam horários curtos a tempo parcial (20 horas ou menos), são as que têm mais probabilidade de quererem aumentar o seu horário de trabalho. Mais de metade das pessoas com horários parciais curtos e aproximadamente um terço das que têm horários parciais substanciais (20-34 horas) preferiam ter horários mais longos.

Esta preferência pela eliminação dos horários de trabalho muito curtos ou muito longos verifica-se tanto nos homens como nas mulheres, embora reflecta o padrão existente em termos de diferenças dos géneros a nível dos horários de trabalho. Actualmente, as mulheres empregadas trabalham em média menos horas do que os homens, porque cumprem horários de trabalho a tempo inteiro mais curtos e é mais provável que estejam empregadas a tempo parcial. Há mais probabilidade de o número de mulheres que trabalham

a tempo inteiro e querem abandonar os horários longos ser superior ao dos homens com horários de trabalho semelhantes. A minoria dos homens que trabalham a tempo parcial têm mais probabilidades de desejar prolongar o seu horário de trabalho do que as mulheres que trabalham a tempo parcial.

É óbvio que os horários de trabalho actualmente praticados na Europa por um grande número de trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro não correspondem às suas preferências nesta matéria. Os regimes mais impopulares são os horários de trabalho muito curtos ou muito longos. Por outras palavras, as mulheres e os homens com horários substanciais a tempo parcial (20 a 34 horas) ou com horários moderados a tempo inteiro (35-39 horas) são menos susceptíveis de quererem alterar esses horários. No entanto, algumas das pessoas empregadas que actualmente ocupam esta zona intermédia também desejam mudar, sobretudo no sentido trocarem os horários moderados a tempo inteiro por horários a tempo parcial.

**Quadro 4 — Compromissos familiares da mão-de-obra**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33% têm filhos em casa com 14 anos de idade ou menos</li> <li>• 9% têm filhos em casa com menos de três anos de idade</li> <li>• 14% das mães e 3% dos pais são solteiros, sem um parceiro residente</li> <li>• 11% têm a seu cargo familiares idosos ou outros adultos que necessitam de assistência, aumentando para quase um quinto da mão-de-obra com 50 anos de idade ou mais.</li> </ul>
<p><i>Base:</i> a população dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.</p>

Os ajustamentos que a maioria das pessoas desejam fazer são consideráveis, especialmente quando comparados com o horário que praticam actualmente (ver quadro 2). Como podemos ver no quadro 3, os homens empregados preferiam em média uma semana de 37 horas e as mulheres empregadas uma semana de 30 horas. Isto corresponde a uma redução média de seis

**Quadro 3 — Distribuição das horas de trabalho semanais actuais e preferidas**

Horas semanais	Homens empregados		Homens à procura de emprego	Mulheres empregadas		Mulheres à procura de emprego
	Actual (%)	Preferência (%)	Preferência (%)	Actual (%)	Preferência (%)	Preferência (%)
Menos de 20	3	4	5	14	11	9
20-34	6	19	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	26	19
40-49	44	34	43	28	17	27
50 +	25	9	5	7	2	1
Total	100	100	100	100	100	100
Média	43	37	35	34	30	30

*Nota:* esta a análise baseia-se nos inquiridos que forneceram informação sobre os seus horários actuais e preferidos. As «pessoas à procura de emprego» são aquelas que desejam arranjar emprego imediatamente ou nos próximos cinco anos.  
*Base:* a população com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

horas por semana para os homens e de quatro horas para as mulheres. Se este ajustamento se verificasse teria como consequência uma redução da diferença actualmente existente entre os géneros no que se refere ao número de horas de trabalho remunerado. O leque das preferências é vasto mas, de um modo geral, em comparação com a situação actual, haveria mais homens do que mulheres a preferirem trabalhar na zona intermédia das 20-39 horas. As pessoas à procura de emprego manifestam em média preferências semelhantes às das pessoas empregadas no que se refere ao horário de trabalho.

### Filhos e responsabilidades familiares

Em qualquer momento considerado existe uma grande percentagem da mão-de-obra que tem filhos ou outras responsabilidades familiares que exigem uma parte do seu tempo e a maioria das pessoas assumirão este tipo de compromissos nalguma fase das suas vidas (ver quadro 4). A maior parte deste trabalho de apoio à família é assegurado pelas mulheres mas a contribuição dos homens está a aumentar lentamente à medida que o

Quadro 5 — Preferências das mulheres empregadas ou à procura de emprego no que respeita ao horário de trabalho

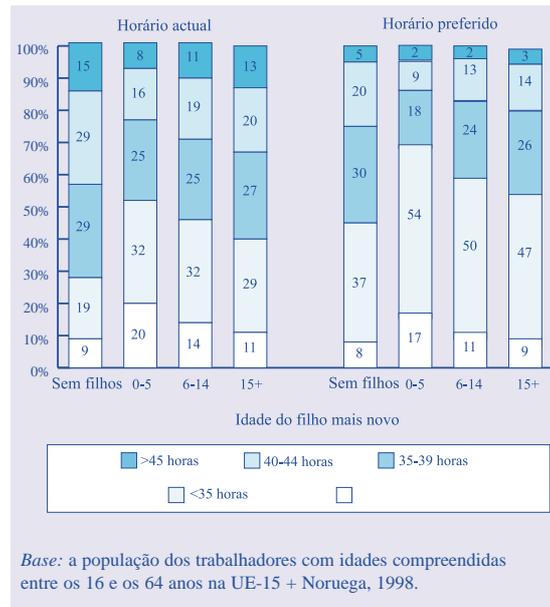
	Média de horas semanais		
	Mulheres empregadas		À procura de emprego
	Actual	Preferência	Preferência
Sem filhos	36	33	32
Filho com < 6	30	27	28
Filho com 6-14	32	29	28
Filho com mais de 15	34	31	30

*Base:* a população de trabalhadores e de pessoas à procura de emprego com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

papel dos géneros se vai modernizando em consequência de uma combinação das condições económicas e das atitudes sociais em mutação. Os pais solteiros, na sua maioria mulheres, enfrentam dificuldades especiais quando procuram conciliar o emprego com a prestação de cuidados aos filhos. As exigências de tempo por parte das crianças vão diminuindo à medida que estas crescem, mas muitas das vezes é nesta fase da vida que começam a aumentar outras responsabilidades relacionadas com a prestação de cuidados a pais idosos ou incapacitados. Nestas condições, as políticas tendentes a melhorar o equilíbrio «trabalho-vida pessoal» são relevantes para a maior parte da população em idade activa e, obviamente, também para os seus filhos e outros familiares que requerem cuidados.

É amplamente aceite que as mães de crianças pequenas sejam menos susceptíveis de estar empregadas e quando o estão são maiores as probabilidades de trabalharem a tempo parcial ou em horários a tempo inteiro mais curtos do que os homens e as mulheres

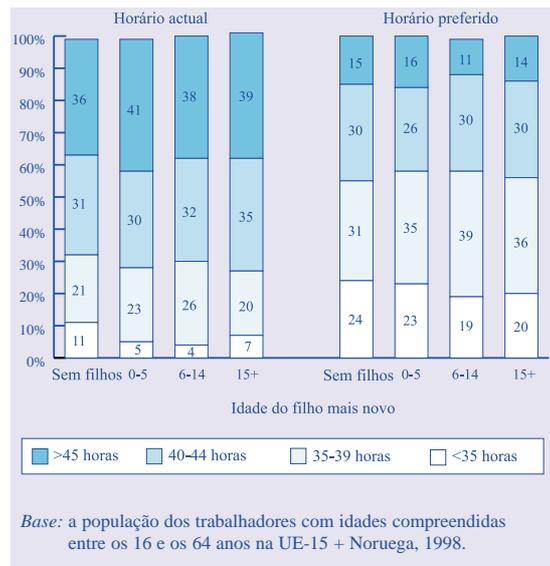
Figura 1 — Horários de trabalho semanais actuais e preferidos das mulheres empregadas, tendo em conta a idade do filho mais novo



*Base:* a população dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

sem filhos. Habitualmente as mulheres aumentam o horário de trabalho à medida que os filhos crescem e exigem menos tempo das suas mães (ver figura 1). As mães empregadas estão mais envolvidas em empregos a tempo parcial (menos de 35 horas) e é menor a probabilidade de cumprirem horários muito longos a tempo inteiro em comparação com as mulheres que não têm filhos. As mães empregadas com filhos com menos de 6 anos de idade são as que cumprem os horários mais reduzidos.

Figura 2 — Horários de trabalho actuais e preferidos dos homens empregados, tendo em conta a idade do filho mais novo



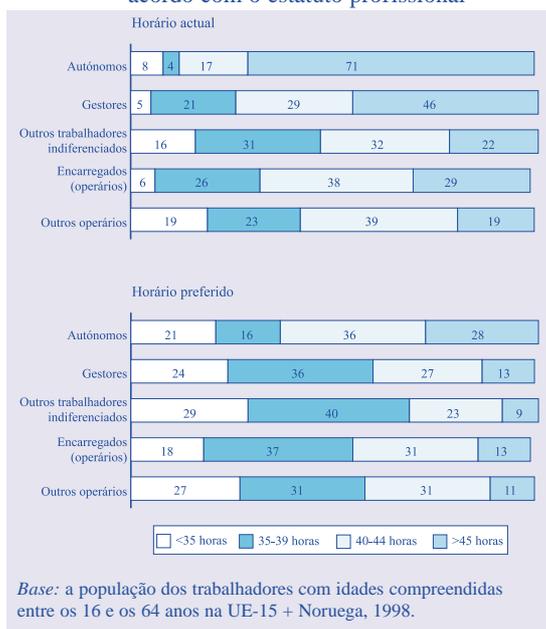
*Base:* a população dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

Esta influência da idade dos filhos mais novos no horário de trabalho das mulheres reflecte-se nas suas preferências em matéria de horário de trabalho. As mulheres com filhos pequenos são mais susceptíveis de praticarem horários a tempo parcial e preferem

trabalhar mais horas se os filhos são mais velhos, sendo mais provável as mulheres sem filhos preferirem horários semanais de 40 horas ou mais. Porém, é igualmente impressionante que haja um maior número de mulheres a preferirem horários a tempo parcial mais longos do que os que possuem actualmente, independentemente do facto de terem ou não filhos ou da idade do filho mais novo. Em contrapartida, a percentagem das mulheres que preferem trabalhar 40 horas ou mais é inferior à percentagem das que actualmente trabalham essas horas, mesmo no grupo daquelas que não têm filhos. A maioria das mulheres preferem, portanto, horários substanciais a tempo parcial ou horários moderados a tempo inteiro, independentemente das suas responsabilidades maternas. As mães que não estão empregadas mas que gostariam de arranjar emprego nos próximos cinco anos têm preferências semelhantes às das mães empregadas no que respeita ao horário de trabalho (ver quadro 5).

Os homens com filhos trabalham ligeiramente mais horas do que os homens sem filhos, mas de um modo geral a paternidade tem pouca influência nos horários de trabalho dos homens ou nas preferências dos mesmos no que respeita ao horário de trabalho (ver figura 2). O quadro relativo aos homens é predominantemente marcado pela preferência por horários a tempo inteiro mais reduzidos, haja ou não filhos. Contudo, uma minoria considerável de homens com filhos preferiam trabalhar a tempo parcial — muitos mais do que aqueles que o fazem actualmente —, o que no fundo os deixaria mais disponíveis para partilharem com as suas companheiras a responsabilidade de cuidarem dos filhos.

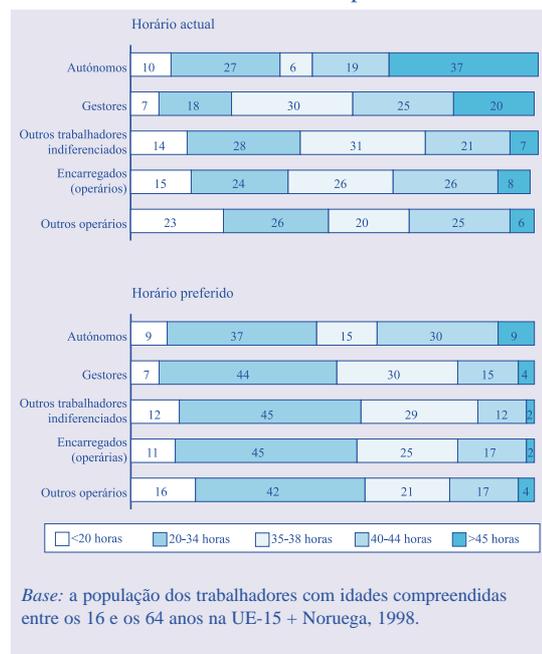
Figura 3 — Horários de trabalho semanais actuais e preferidos dos trabalhadores autónomos e dos trabalhadores por conta de outrem, de acordo com o estatuto profissional



## Diferenças por país

Dentro deste quadro médio referente aos 15 Estados-Membros da UE e à Noruega existem discrepâncias nacionais a nível das actuais disposições em matéria de horário de trabalho ou do «regime de horário de trabalho». Estas discrepâncias são o resultado dos

Figura 4 — Horários de trabalho semanais actuais e preferidos das trabalhadoras autónomas e das trabalhadoras por conta de outrem de acordo com o estatuto profissional



diferentes quadros políticos nacionais, onde os regulamentos em matéria de horário de trabalho, as estruturas salariais, os incentivos fiscais e sistemas de guarda de crianças desempenham papéis particularmente influentes. Uma diferença nacional reside na variação no número de horas cumpridas pelos trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial, tanto para os homens como para as mulheres. Uma outra diferença muito importante reside no nível e no tipo de emprego das mulheres que se ocupam dos filhos pequenos. Por exemplo, as taxas de emprego mais elevadas de mulheres com filhos pequenos verificam-se geralmente nos países nórdicos, onde as disposições em matéria de guarda de crianças e de licença parental estão mais desenvolvidas. As mães empregadas cumprem normalmente horários reduzidos a tempo parcial nos Países Baixos e no Reino Unido, horários mais longos a tempo parcial na Suécia e horários a tempo inteiro numa variedade de países, nomeadamente na Finlândia e em Portugal.

Existem variações de país para país a nível das preferências relativas ao horário de trabalho? A conclusão por todos partilhada é a de que existem menos variações nacionais nas preferências referentes ao horário de trabalho do que nos regimes de horário de trabalho actualmente em vigor. Em cada país existe uma gama de preferências que atravessam a zona

Quadro 6 — Horários de trabalho semanais actuais e preferidos, de acordo com o estatuto profissional

Estatuto profissional	Homens empregados		Mulheres empregadas	
	Actual	Preferência	Actual	Preferência
Autónomos	52	39	39	33
Gestores	45	37	37	32
Outros trabalhadores indiferenciados	39	35	32	30
Encarregados (operários)	42	38	32	30
Outros operários	38	36	30	29

*Base:* a população dos trabalhadores e das pessoas à procura de emprego com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos na UE-15 + Noruega, 1998.

média do horário parcial substancial ou do horário inteiro moderado e a média das horas de trabalho que as pessoas empregadas e as que procuram emprego preferiam trabalhar é inferior à média actual, tanto para os homens como para as mulheres. No caso dos homens, a média preferida situa-se entre as 34 horas ou mais na Dinamarca e as 38 horas em Portugal e na Áustria. No que toca às mulheres, a média preferida situa-se entre as 29 e as 34 horas em 12 países, sendo que na Grécia manifestam uma preferência pela semana de trabalho de 35 horas, enquanto as preferências por horários mais curtos ocorrem no Reino Unido (28 horas) e nos Países Baixos (25 horas).

### Estatuto profissional

Os trabalhadores autónomos trabalham em média mais horas, seguidos pelos trabalhadores por conta de outrem com responsabilidades de gestão ou de supervisão (ver figuras 3 e 4). Em comparação com as diferenças em termos de ocupação nos horários actualmente praticados a variação das preferências é menor (ver quadro 6). Assim, o homem médio que trabalha por conta própria cumpre actualmente 52 horas semanais mas preferia trabalhar 39 horas. Os homens que cumprem em média os horários mais

curtos são de operários; trabalham em média 38 horas semanais e preferiam trabalhar 36 horas. Dentro de cada categoria profissional as mulheres trabalham menos horas do que os homens mas, tal como os homens, as mulheres que trabalham por conta própria ou ocupam funções de gestão trabalham mais horas do que as outras mulheres. Em média, as mulheres que trabalham por conta própria preferem horários mais longos do que outras mulheres empregadas, mas o horário de 33 horas tem apenas mais 4 do que o horário de 29 horas preferido pelas mulheres operárias.

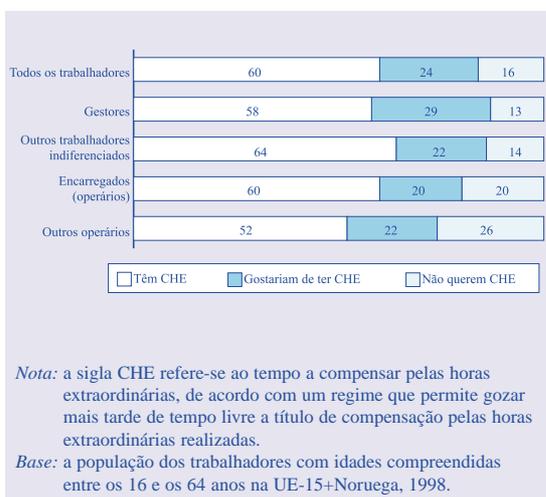
Como se pode inferir da análise do quadro 2, a percentagem de trabalhadores autónomos e de gestores que queriam reduzir o seu horário de trabalho era maior do que a dos pertencentes a outras posições profissionais, associada aos seus horários de trabalho médios mais longos. Em contrapartida, os operários são os que manifestam maior preferência por um aumento dos seus horários de trabalho. Tal desejo é causado por questões de ordem financeira, já que os empregos dos operários tendem a ser menos remunerados e as pessoas que auferem menores salários sentem mais dificuldades financeiras estando por isso menos dispostos a trocarem salários mais baixos por horários de trabalho mais curtos.

### Horas extraordinárias, licenças sabáticas e trabalho a tempo parcial

O trabalho extraordinário está generalizado entre os trabalhadores: 67% dos homens empregados e 58% das mulheres empregadas fazem horas extraordinárias, sendo que um quinto fazem regularmente horas extraordinárias pelo menos uma vez por semana. Uma grande percentagem dos trabalhadores que cumprem horários longos fazem regularmente horas extraordinárias. As horas extraordinárias são menos comuns para os trabalhadores a tempo parcial, mas mesmo assim são bastante frequentes, o que demonstra que os trabalhadores a tempo parcial também propiciam aos empregadores este tipo de flexibilidade. Mais de 10% dos trabalhadores a tempo parcial fazem horas extraordinárias pelo menos uma vez por semana e mais de um terço fazem horas extraordinárias menos regularmente.

Mais de metade dos trabalhadores que fazem horas extraordinárias podem gozar de tempo livre como compensação das mesmas (57% dos homens

Figura 5 — Regime de compensação de horas extraordinárias (CHE) para os trabalhadores que fazem horas extraordinárias



empregados e 60% das mulheres empregadas), graças a alguma tipo de «banco de horas» ou sistema de horário flexível. A compensação das horas extraordinárias é mais comum no sector público e em grandes empresas do sector privado. É menos comum nos empregos dos operários. Um quarto dos trabalhadores fazem horas extraordinárias sem utilizarem esta forma de compensação mas são favoráveis a este tipo de solução, especialmente os gestores (ver figura 5). Os operários serão os que menos preferem gozar de tempo livre como compensação das horas extraordinárias, provavelmente porque muitos deles recebem um pagamento pelas horas extraordinárias que não se podem dar ao luxo de trocar por tempo livre.

A ideia de uma licença sabática (licença prolongada com o direito de regressar ao lugar actual) foi bem aceite e verificam-se poucas diferenças entre os géneros. Mais de metade (58%) dos trabalhadores consideravam útil uma licença sabática por um período de 3 a 12 meses. Relativamente à totalidade dos trabalhadores, 23% afirmaram que gostariam de tirar uma licença sem vencimento, mas esta percentagem subia para 30% se recebessem 50% do vencimento líquido.

Por último, as oportunidades de trabalho a tempo parcial oferecidas pelo mercado de trabalho não correspondem às preferências da mão-de-obra. Mais de um quinto (22%) dos homens actualmente trabalhadores a tempo inteiro preferiam trabalhar a tempo parcial, o mesmo sucedendo com 37% das mulheres empregadas a tempo inteiro. Estas pessoas preferiam trabalhar a tempo parcial a fim de disporem de mais tempo para si mesmas e para as suas famílias, preferindo a maior parte das vezes um período de anos fixo em vez de tempo indeterminado. As principais razões que impediram estes trabalhadores a tempo inteiro de mudarem para um horário a tempo parcial foi o facto de pensarem que os seus actuais patrões não aceitariam essa mudança ou que não seria possível organizar o seu trabalho numa base de tempo parcial. A redução no vencimento e o receio de um tratamento inferior a nível da protecção social e da legislação laboral também foram referidos, embora com menos frequência. Quando considerados conjuntamente com as pessoas que já trabalham a tempo parcial e declaram expressamente que não desejam um horário a tempo inteiro por uma série de motivos, 26% dos homens empregados e 53% das mulheres empregadas manifestam-se a favor do trabalho a tempo parcial, o mesmo acontecendo com 38% das pessoas à procura de emprego.

Estes resultados sugerem que o aumento das oportunidades de trabalho a tempo parcial na Europa seria bem acolhido por um grande número de homens e de mulheres. Todavia, é preciso não subestimar as preferências de outros elementos da mão-de-obra. A maioria das pessoas que trabalham a tempo inteiro querem continuar a fazê-lo, embora de um modo geral manifestem uma preferência por horários mais curtos. Do mesmo modo, um certo número de empregos a tempo parcial são uma resposta «involuntária» às alternativas limitadas oferecidas pelo mercado de trabalho: 24% dos homens e 18% das mulheres empregados a tempo parcial afirmaram que tinham aceite esses empregos por não terem conseguido encontrar um a tempo inteiro.

## Conclusão

O presente estudo demonstrou que muitas das pessoas que trabalham a tempo inteiro preferiam horários consideravelmente mais curtos, com a correspondente redução salarial. Neste grupo está incluída uma percentagem considerável de trabalhadores a tempo inteiro que ficariam satisfeitos de pudessem dispor de mais oportunidades para trabalhar a tempo parcial. Simultaneamente, um grande número de trabalhadores a tempo parcial desejam aumentar os seus horários de trabalho e alguns deles não conseguiram encontrar emprego a tempo inteiro. De um modo geral, as preferências recaem sobre um horário substancial a tempo parcial (20-34 horas) ou um horário moderado a tempo inteiro (35-39 horas), sendo em pequeno número as pessoas que defendem horários curtos a tempo parcial ou longos a tempo inteiro. Também são populares as oportunidades para os trabalhadores variarem o seu horário de trabalho durante um período mais longo — por exemplo, através de um regime de compensação de horas extraordinárias ou de licenças sabáticas.

Estes resultados colocam uma série de questões à política de emprego, tais como a redução colectiva dos horários a tempo inteiro, o aumento da qualidade e da quantidade do trabalho a tempo parcial e o desenvolvimento de outros meios para ajudar os pais a conciliarem o emprego com as suas responsabilidades familiares. Esta combinação de desenvolvimentos permitiria reforçar o equilíbrio trabalho-vida familiar da mão-de-obra, proporcionando aos trabalhadores mais oportunidades para conseguirem praticar os seus horários de trabalho preferidos ao longo da vida, em função das alterações das circunstâncias.

É necessário realizar mais investigação sobre uma série de questões conexas a fim de aumentar os conhecimentos sobre as preferências da população de trabalhadores e sobre as mudanças que eles estão dispostos a fazer para obterem reduções nos horários a tempo inteiro e saber nomeadamente se dariam prioridade às reduções salariais relativamente aos aumentos na próxima ronda de negociações, ou que tipo de reorganização de trabalho trocariam pela redução do horário. Também é importante explorar as preferências por diferentes tipos de horário de trabalho ao considerar o número de horas preferido.

As pessoas têm dificuldade em converter as suas preferências em verdadeiras reduções do horário de trabalho através de negociações individuais com os patrões actuais ou alternativos. É necessário incentivar o debate público e a acção colectiva dos parceiros sociais e dos grupos cívicos de pressão a fim de alargar a política em matéria de horários de trabalho. Essas acções estão a ter lugar em algumas sociedades onde existe uma tradição estabelecida de regulação do tempo de trabalho. Em França, por exemplo, o Estado interveio através da lei Aubry para regular a redução do horário de trabalho a tempo inteiro e nos Países Baixos os horários a tempo inteiro estão a perder terreno a favor do aumento do trabalho a tempo parcial em resultado das políticas do Governo e da negociação colectiva. No entanto, nalguns países como o Reino Unido o debate mal começou e, é aí que o desequilíbrio entre os horários a tempo inteiro muito longos e os horários a tempo parcial marginais corre o maior risco de aumentar.

## O inquérito «Opções para o futuro em matéria de emprego»

Este inquérito foi encomendado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho em associação com o Ministério do Trabalho da Noruega. Trata-se de um inquérito representativo de mais de 30 000 pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 64 anos e residentes nos 15 Estados-Membros da UE e da Noruega. Em 1998, realizaram-se em cada país entrevistas telefónicas assistidas por computador utilizando um questionário-padrão. A amostragem foi obtida através de chamadas telefónicas aleatórias que permitiram entrar em contacto com os agregados familiares e, dentro destes, através da selecção aleatória das pessoas elegíveis. O trabalho no terreno e a preparação dos dados foram coordenados pela *Intratest Burke Sozialforschung*.

### *Definições utilizadas*

A informação sobre os horários semanais actuais e preferidos foram recolhidas através das respostas a duas perguntas: «Quantas horas por semana, no total, trabalha actualmente em média?» (pergunta

n.º 55) e «Suponha que era possível para si (e para o seu/a sua companheiro/a) determinar o seu próprio horário de trabalho, ao ter em conta também o dinheiro de que precisa ganhar: Quantas horas por semana preferiria estar a trabalhar actualmente?» (pergunta n.º 56).

A medida das horas de trabalho utilizada é o actual horário médio semanal, incluindo horas extraordinárias. Foram definidas as seguintes categorias: «horário curto a tempo parcial» (menos de 20 horas) «horário substancial a tempo parcial» (20-34 horas) «horário moderado a tempo inteiro» (35-39 horas), «horário longo a tempo inteiro» (40-49 horas) e «horário muito longo a tempo inteiro» (mais de 50 horas).

As «pessoas à procura de emprego» são aquelas que declararam desejar encontrar um emprego imediatamente ou nos próximos cinco anos. «Encarregado (operário)» é um operário com responsabilidades de supervisão.

Este documento foi elaborado por Colette Fagan, da Universidade de Manchester, e por Tracey Warren, da Universidade de Nottingham, com base no seu relatório intitulado «*Gender, employment and working time preferences in Europe*», publicado pela Fundação em 2001. Os autores agradecem a Mia Latta e a Agnès Parent-Thirion, responsáveis pela investigação da Fundação, pelos seus úteis comentários.

## PARA MAIS INFORMAÇÃO

Informação sobre as publicações da Fundação disponível no sítio *web* da Fundação em [www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie). Para obter informação sobre outras publicações da série «Opções para o futuro em matéria de emprego», é favor contactar:

**Dimitrios Politis,**

Information Liaison Officer

Tel.: (353-1) 204 31 40 Fax: (353-1) 282 64 56 E-mail: [dmp@eurofound.ie](mailto:dmp@eurofound.ie)

*Copyright:* Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Reprodução autorizada, excepto para fins comerciais, desde que a fonte seja mencionada e uma cópia enviada para a Fundação.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland

**Tel.:** (353-1) 204 31 00

**Fax:** (353-1) 282 64 56/282 42 09

**E-mail:** [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie)

EF/01/49/PT



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS  
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

L-2985 Luxembourg