



Tempo de trabalho e equilíbrio entre o trabalho e a vida privada nas empresas europeias

Ficha informativa

“Este inquérito é uma fonte única de conhecimento sobre a organização do tempo de trabalho na Europa. Oferece-nos uma panorâmica representativa das práticas no local de trabalho e tem em conta os pontos de vista dos gestores e dos representantes dos trabalhadores”.

Jorma Karppinen, Director da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho



QUAL o contexto?

A organização do tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada são questões importantes na agenda política da União Europeia. Numa conjuntura económica diversificada e em rápida evolução, tanto as empresas como os trabalhadores necessitam de flexibilidade. A organização do tempo de trabalho pode influenciar significativamente a eficiência, a produtividade e a competitividade das empresas, para não falar na saúde, no bem-estar e na motivação dos seus trabalhadores. A fim de atingir os objectivos da Estratégia de Lisboa de mais e melhor emprego para todos, os governos estão a ser incentivados a aplicar e implementar políticas que promovam uma maior harmonia entre a vida profissional e a vida familiar.

PORQUÊ esta investigação?

Neste contexto, a Fundação levou a cabo um vasto inquérito extensivo sobre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, em mais de 21 000 locais de trabalho no quadro europeu, entre o Outono de 2004 e a Primavera de 2005. Entre os países participantes participaram no inquérito, incluíam-se os “antigos” quinze Estados-Membros da União Europeia (UE15) e seis dos novos Estados-Membros: República Checa, Chipre, Letónia, Hungria, Polónia e Eslovénia. Foram entrevistados gestores de recursos humanos e, sempre que possível, representantes dos trabalhadores. O inquérito continha incluiu perguntas sobre vários temas: disposições em matéria de flexibilidade dos horários de trabalho flexíveis, contagem do tempo de trabalho, trabalho a tempo parcial, horas extraordinárias e horários de trabalho atípicos; licença parental e outras licenças de longa duração; reforma faseada e reforma antecipada; e políticas específicas de apoio ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

QUAIS as conclusões?

Organização flexível do tempo de trabalho

- Na Europa, quase metade (48%) das empresas com dez ou mais trabalhadores têm uma organização flexível do tempo de trabalho.
- A percentagem de empresas que refere a existência de alguma forma de flexibilidade é maior no sector dos serviços (50%) do que na indústria (43%).
- As duas principais razões mencionadas pelos gestores para a introdução de disposições tendentes a flexibilizar o tempo de trabalho foram “permitir que os trabalhadores conjuguem melhor a vida profissional com a vida familiar (ou pessoal)” (68%) e “melhor adaptação dos horários de trabalho ao volume de trabalho da empresa” (47%).
- Tanto os gestores como os representantes dos trabalhadores referem a maior satisfação no emprego como principal resultado da introdução de horários de trabalho flexíveis e, em segundo lugar, uma melhor adaptação dos horários de trabalho ao volume de trabalho.

Trabalho a tempo parcial

- Uma grande percentagem de empresas em que o trabalho a tempo parcial é a principal, ou mesmo a única, forma de trabalho está localizada na Alemanha, Letónia, Suécia, Dinamarca e, mais frequentemente, nos Países Baixos e no Reino Unido.
- Existem enormes diferenças entre países no que respeita à incidência de empresas que oferecem emprego a tempo parcial: quase perto de nove em cada dez estabelecimentos empregam trabalhadores a

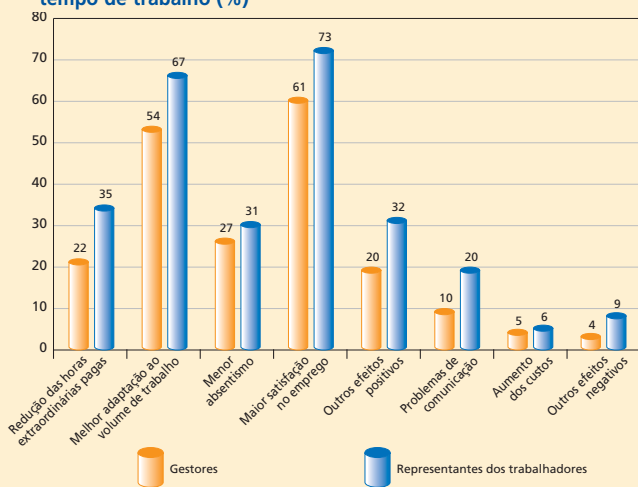
tempo parcial dos nos Países Baixos empregam trabalhadores a tempo parcial, enquanto na Grécia e em Portugal a proporção é de para apenas cerca de dois em dez estabelecimentos. na Grécia e em Portugal.

- Uma percentagem significativa de representantes dos trabalhadores (41%) e de gestores (34%) declarou considera que trabalhar a tempo parcial afecta negativamente as perspectivas de carreira.

Licenças por razões familiares

- Em metade das empresas (51%) inquiridas, pelo menos um trabalhador beneficiou da licença parental nos três anos anteriores à entrevista.
- Em média, 30% dos estabelecimentos com experiências recentes de licença parental mencionaram que um ou mais trabalhadores do sexo masculino tinham recorridorecorreram a estasa licença.
- Cerca de 22% das empresas oferecem programas de formação para facilitar a reintegração dos trabalhadores que regressam ao trabalho após uma licença de longa duração.

Efeitos referidos da introdução de uma organização flexível do tempo de trabalho (%)



Reforma

- São oferecidos regimes de reforma faseada em cerca de 37% das empresas inquiridas.
- É mais provável encontrar-se o regime de reforma faseada em países com grande experiência de emprego a tempo parcial do que nos países com pouca experiência desse tipo de trabalho.



Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
Telephone: (+353 1) 204 21 00 Correio electrónico:
postmaster@eurofound.eu.int
website: www.eurofound.eu.int

- Os regimes de reforma antecipada estão mais divulgados generalizados (48%) do que os regimes de reforma faseada.
- A incidência da reforma antecipada é particularmente elevada no sector da educação (72% dos estabelecimentos), na intermediação financeira (63%) e no sector da saúde (61%).

QUE futuro?

No actual estilo de vida acelerado, são muitas as solicitações sobre o tempo das pessoas, sendo É evidente que a organização do tempo de trabalho deve atender à necessidades individuais, a fim de as atrair e reter as pessoas para no local de trabalho. e aí as reter. O inquérito mostra que a existência de uma flexibilidade do organização do tempo de trabalho flexível tem um efeito positivo sobre o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada dos trabalhadores, para além de beneficiar as empresas, ajudando-as a adaptar os horários de trabalho ao volume de trabalho e suscitando maior satisfação no emprego.

Na sequência da publicação do relatório principal sobre o inquérito A a Fundação fará seguirvai promover a publicação do relatório principal sobre o inquérito de uma série de relatórios analíticos aprofundados, em finais de 2006, que abordarão os seguintes temas: trabalho a tempo parcial, licença parental, reforma antecipada/faseada, horários de funcionamento alargados, flexibilidade nas empresas, diálogo social sobre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

Metodologia do inquérito

- Entrevistas pelo telefone em mais de 21 000 locais de trabalho, em 21 Estados-Membros da UE.
- Inquérito representativo para os estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores em todos os sectores da economia.
- Estabelecimentos seleccionados de forma aleatória.
- Entrevistas a 21 031 gestores e 5 232 representantes dos trabalhadores.
- Trabalho de campo coordenado por TNS Infratest Sozialforschung, Alemanha.

Estão disponíveis informações relativas ao inquérito europeu sobre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada (ESWT) no endereço <http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

Trabalho da Fundação sobre temas conexos

A new organisation of time over working life (Uma nova organização do tempo na vida profissional)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU (Conciliação da vida profissional com a vida familiar e negociação colectiva na UE)
http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Opções de tempo de trabalho ao longo da vida: novos padrões laborais e estratégias empresariais)
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Informações adicionais

Camilla Galli da Bino, Information Liaison Officer, em gdb@eurofound.eu.int

EF/06/25/PT