



IP/10/1377

Bruxelas, 26 de Outubro de 2010

Regimes de trabalho flexíveis: estudo da Comissão Europeia conclui que estes ajudam tanto os empregadores como os trabalhadores

Um estudo da Comissão Europeia hoje publicado conclui que os empregadores e os trabalhadores beneficiam com os regimes de tempo de trabalho flexível. O relatório do grupo de peritos é lançado no momento em que os ministros responsáveis pela igualdade de género se encontram em Bruxelas para uma reunião informal que visa debater a nova estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 ([IP/10/1149](#), [MEMO/10/430](#)).

«Os regimes de tempo de trabalho flexível, as estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes e o direito à licença familiar tendem a proporcionar taxas de emprego mais elevadas tanto para as mulheres como para os homens, bem como taxas de natalidade mais sustentáveis» declarou a Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária da UE responsável pela Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania. «Em períodos de abrandamento económico, os regimes de trabalho flexíveis podem ajudar as pessoas a manter os seus empregos. Precisamos de continuar os progressos realizados no sentido de tornar as estruturas do mercado de trabalho mais favoráveis à família. Tanto a flexibilidade dos regimes de tempo de trabalho como a igualdade de género são condições prévias importantes para a recuperação económica».

O relatório dos peritos sobre «regimes de tempo de trabalho flexível e igualdade de género» apresenta uma panorâmica geral das práticas actuais na UE-27 e nos países do EEE-EFTA (Islândia, Noruega, Liechtenstein e Suíça). Debruça-se sobre a flexibilidade interna (nas empresas e organizações), tanto em termos de duração do tempo de trabalho (por exemplo, tempo parcial) como de organização do tempo de trabalho (por exemplo, horários flexíveis ou desfasados e flexibilidade a nível do início e fim da jornada de trabalho). As principais conclusões do relatório são:

1. Continua a haver diferenças muito significativas entre os Estados-Membros a nível da flexibilidade do tempo de trabalho:

- A flexibilidade na duração do tempo de trabalho é mais generalizada na Europa Setentrional e Ocidental, enquanto na Hungria, Lituânia, República Checa, Estónia, Bulgária, Eslováquia, Eslovénia e Roménia prevalece o horário tradicional de 40 horas.
- A Dinamarca, Suécia, Alemanha, Finlândia e Noruega apresentam bons resultados relativamente à organização do trabalho flexível, com um pouco mais de metade dos trabalhadores a recorrerem a algum tipo de flexibilidade nos seus horários de trabalho.

"Rapid" é um Boletim da Representação da Comissão Europeia em Portugal com carácter informativo não oficial. Reprodução total ou parcial autorizada.

2. Uma maior flexibilidade do tempo de trabalho nem sempre é benéfica para a igualdade de género:

- Os horários de trabalho mais individualizados têm um efeito positivo sobre as taxas de emprego feminino e podem ajudar as trabalhadoras a conciliar a vida profissional e privada, mas na maioria dos países o trabalho a tempo parcial (onde as mulheres são maioritárias) continua a estar concentrado nos sectores mal remunerados e com fracas oportunidades de carreira e de formação.
- A cultura das organizações desempenha igualmente um papel importante. Enquanto a flexibilidade for considerada uma forma «feminina» de organização do tempo de trabalho, os regimes de tempo de trabalho flexível poderão contribuir para aprofundar as diferenças de género, em vez de as reduzir.

3. A evolução recente das políticas laborais mostra que a flexibilidade do tempo de trabalho está na agenda de diversos países, embora os temas específicos possam variar:

- Alguns países (como a República Checa e a Lituânia) centram-se na flexibilidade enquanto instrumento para aumentar a taxa de emprego (tanto das pessoas como em termos de horas).
- O trabalho a tempo parcial é cada vez mais utilizado para promover o envelhecimento activo. Em especial nos países nórdicos, o trabalho a tempo parcial não voluntário é uma questão importante, que conduz à adopção de medidas sectoriais com vista a criar um novo equilíbrio entre flexibilidade e segurança.
- A capitalização ou a anualização do tempo de trabalho fazem igualmente parte da agenda política actual (na Finlândia, Alemanha e Luxemburgo). Os regimes laborais flexíveis estão ligados nalguns países (como a Polónia e Portugal) ao debate sobre a redução do número de horas extraordinárias.
- A crise financeira e económica actual teve efeitos visíveis e a flexibilidade é agora vista como instrumento político importante para ajudar os empregadores a adaptarem-se à evolução das condições económicas. O debate actual, contudo, não dá grande destaque às questões da igualdade de género.

Antecedentes

Em 3 de Março de 2010, a Comissão Europeia lançou a primeira etapa de uma revisão das normas relativas ao tempo de trabalho actualmente em vigor na UE, com uma consulta preliminar dos parceiros sociais europeus ([IP/10/345](#)). No contexto desta revisão, a Comissão publicará em breve um relatório de peritos sobre o impacto social e económico das normas relativas ao tempo de trabalho.

O relatório hoje apresentado é o terceiro de uma série de relatórios de avaliação sobre as questões ligadas à conciliação da vida profissional e privada, que incluíram igualmente o estudo «*Reconciliation of work and private life*» de 2005 e «*The provision of childcare services*» de 2009.

Informações adicionais

Relatório: «Regimes de tempo de trabalho flexível e igualdade de género - um estudo comparativo de 30 países europeus»:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&furtherPubs=yes>

Reunião informal dos Ministros responsáveis pela igualdade de género:

<http://www.eutrio.be/informal-meeting-ministers-gender-equality>

Para mais informações sobre assuntos europeus:

http://ec.europa.eu/portugal/index_pt.htm

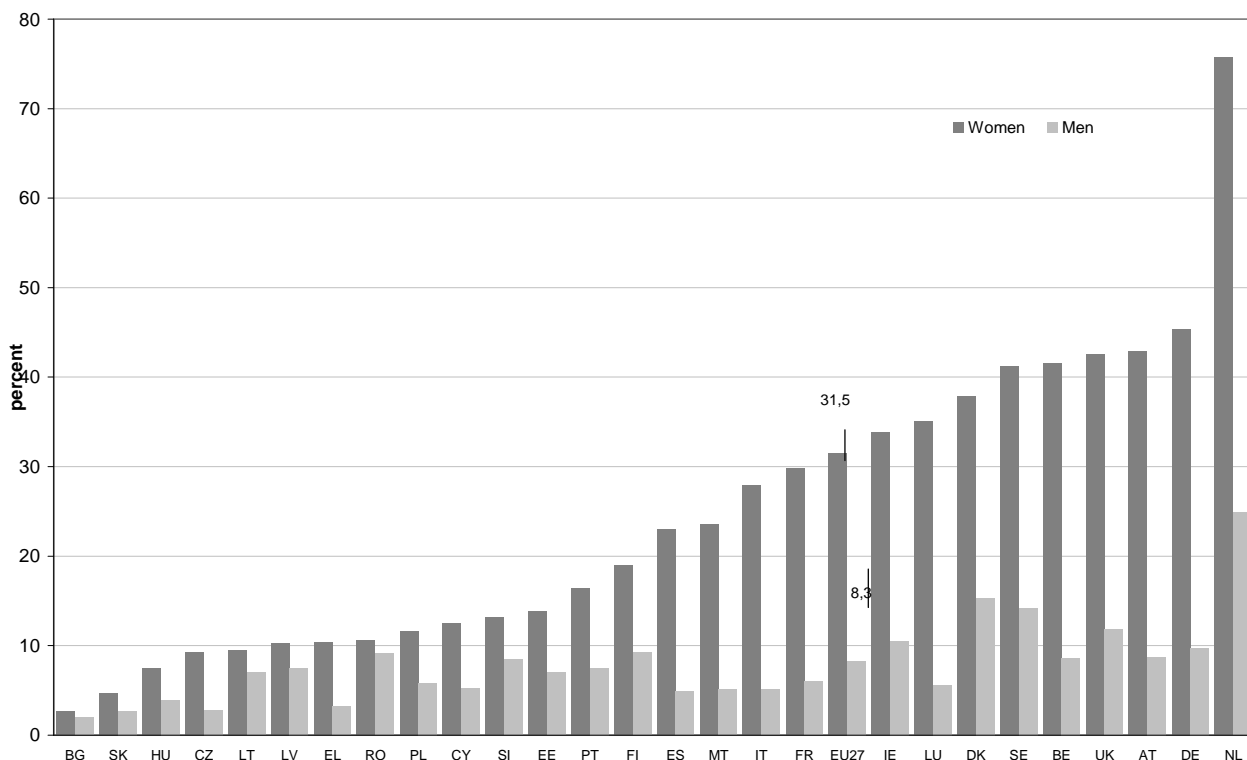
ANNEX

Summary of countries regarding flexibility in the length of working hours

	Below EU27 average	Around EU27 average	Above EU27 average
Part-time work	Portugal, Poland, Slovenia, Greece, Czech Republic, Lithuania, Cyprus, Latvia, Hungary, Slovakia, Bulgaria, Romania	Luxembourg, Denmark, Iceland, France, Italy, Ireland, Malta, Spain, Finland, Estonia	Netherlands, Germany, Norway, Belgium, Austria United Kingdom, Sweden
Working overtime	Luxembourg, Cyprus, Malta, Portugal, Hungary, Poland, Lithuania, Norway, Spain, Romania, Denmark, Greece, Bulgaria	Sweden, Latvia, Slovenia, Belgium, Germany, Ireland, Italy, Finland, Slovakia, Estonia	Iceland, United Kingdom, Austria, Netherlands, Czech Republic
Working long hours	Italy, Denmark, Portugal, Cyprus, Malta, Hungary, Germany, Ireland, Belgium, Finland, Norway, Lithuania, Sweden, Netherlands, Luxembourg	Slovakia, Spain, France, Slovenia, Estonia	Iceland, United Kingdom, Greece, Poland, Austria, Bulgaria, Romania, Latvia, Czech Republic

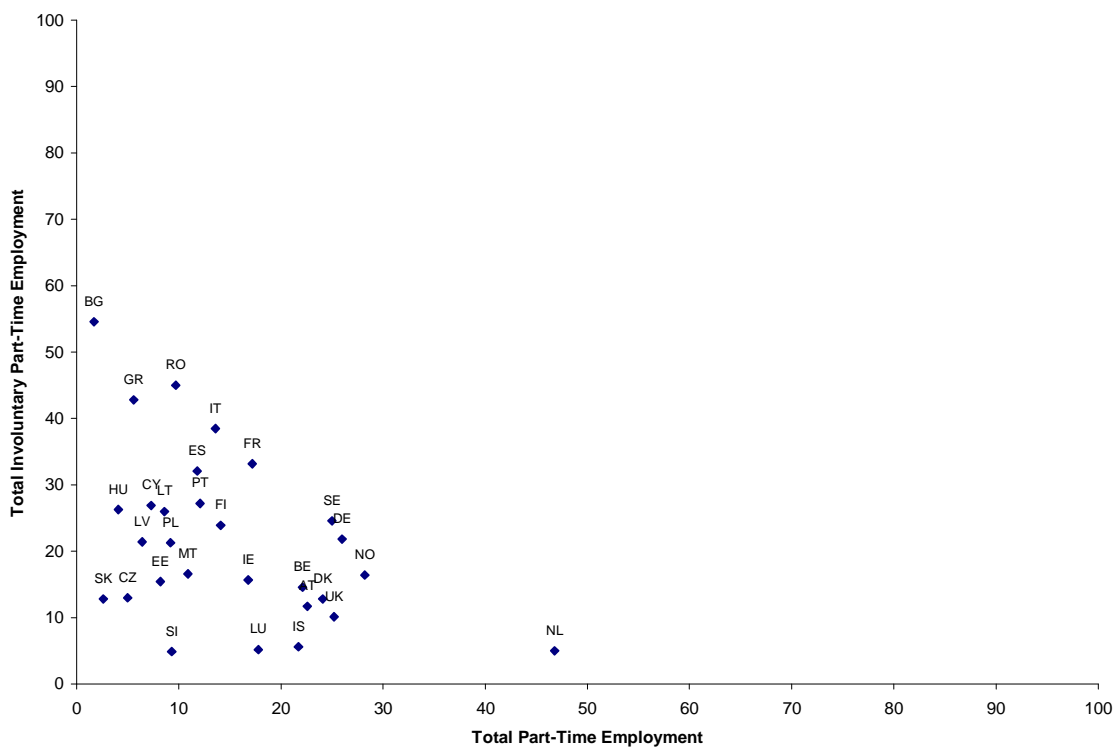
This table summarises the countries in regard to the three indicators of flexibility in the length of working hours. There does not appear to be a clear pattern regarding the flexibility in the length of working hours in terms of these indicators. The most flexible countries seem to be Austria and the United Kingdom, which have a high ranking on all three indicators. At the other end, four countries appear to be the least flexible and score low on all three indicators: Portugal, Lithuania, Cyprus and Hungary.

Share of part-time workers in total employment (persons aged 15 and over) in EU Member States - 2009



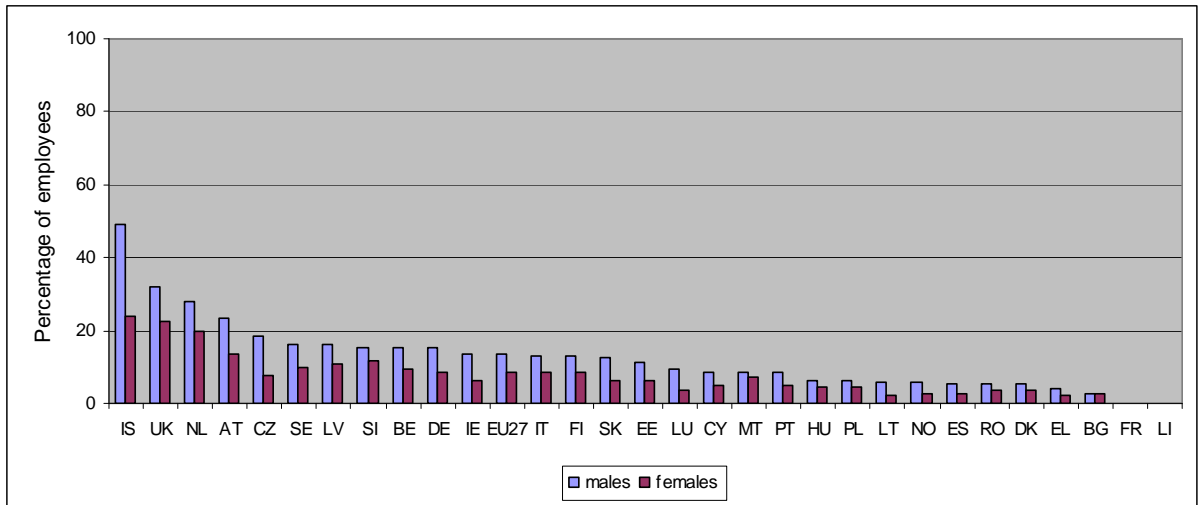
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

Involuntary part-time work and total part-time employment rate, 2007



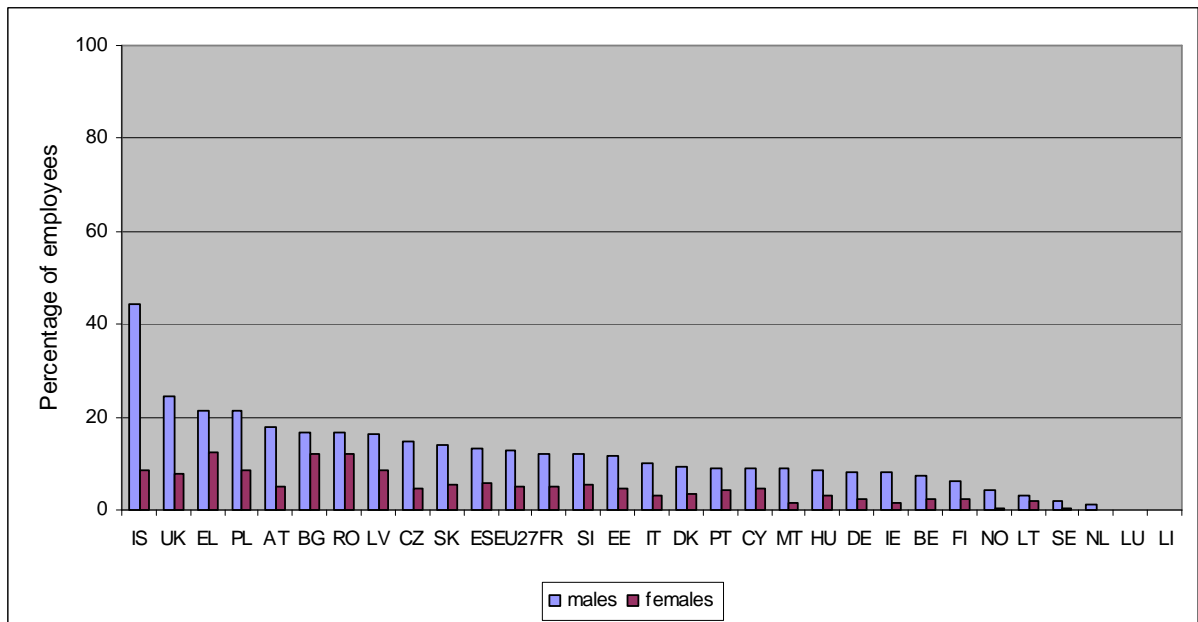
Source: Eurostat, EU Labour force survey 2007

Share of employees working overtime, by gender 2004



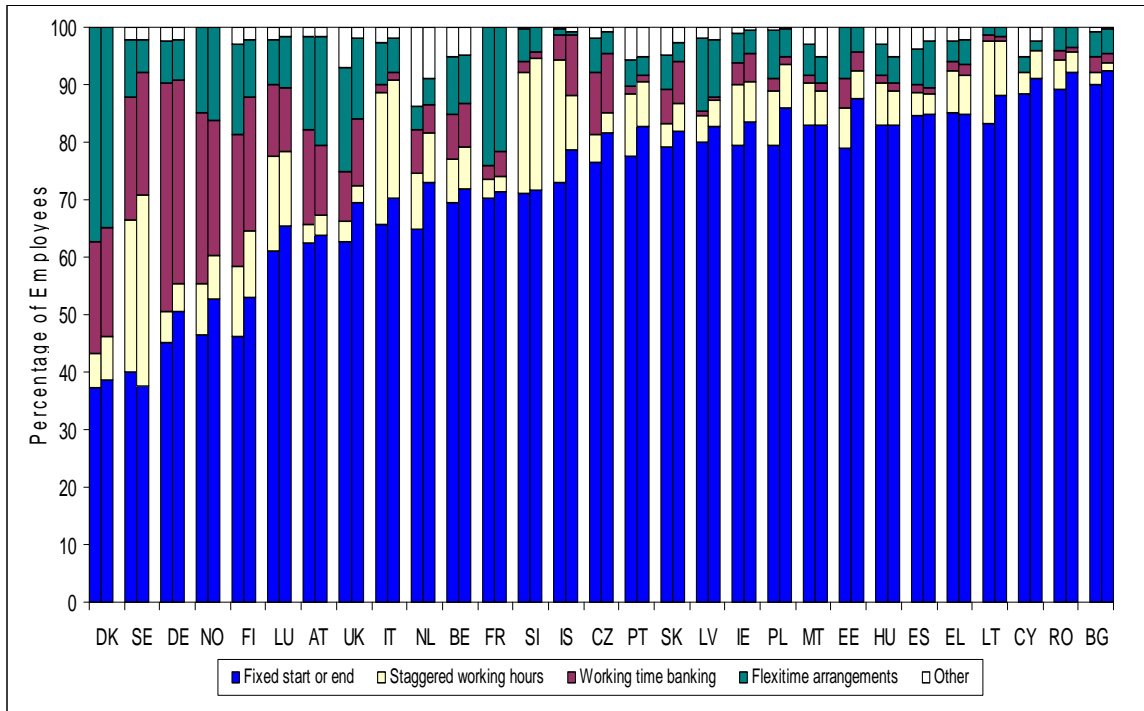
Source: Eurostat, EU Labour force survey, ad hoc module 2004 (no data available for France and Liechtenstein)

Share of employees working long hours (48 or more), by gender, 2007



Source: Eurostat, EU Labour force survey 2007 (no data available for Liechtenstein)

Working time schedules of men and women employees, 2004



Left bar: male employees, right bar: female employees - Source: Eurostat, EU Labour force survey, ad hoc module 2004 (no data available for Liechtenstein)