



Escola de Sociologia e Políticas Públicas

Legislação Europeia e Relações Industriais: O impacto da diretiva sobre o Tempo de Trabalho numa perspetiva comparada

David José Cardoso Morgado

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:
Dra. Maria Paula Ferreira Freitas Martins Sanchez Jorge, Professora Auxiliar Convidada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2015

Às mulheres da minha vida, Maria Alice e Silvina Ribeiro, por serem as razões mais nobres e sinceras que me levam a nunca desistir de alcançar os meus objetivos e continuar a lutar!

AGRADECIMENTOS

Existem muitas pessoas a quem se possa agradecer, pelos mais variados motivos. Talvez seja mais oportuno preencher esta página com os agradecimentos àquelas e àqueles que me apoiaram ao longo deste ciclo e ao longo da minha carreira académica, que se tornaram a força que me fizeram acreditar e avançar confiante no caminho a percorrer.

Começo por agradecer a quem nunca duvidou que eu iria conseguir: a minha Mãe. Foi a pessoa que sempre me ajudou a acreditar nas minhas capacidades, e a minha força de continuar mesmo com todos os obstáculos que apareceram neste percurso. À minha Avó agradeço do fundo do coração todos os sorrisos e todos os momentos de descontração por que passámos nas nossas conversas. No fundo, agradeço a companhia terna e calorosa que sempre recebi desta Senhora.

Agradeço a todos os meus familiares – Pai, Irmão, Cunhada, Madrinha, Primos, Tios – que sempre escutaram alguns dos meus desabafos, as minhas preocupações e as minhas frustrações. A mensagem foi sempre de continuar, acreditando que um dia este trabalho estaria terminado.

Um forte agradecimento aos amigos de sempre: à Inês Teixeira, à Sara Silva e ao Tiago Vaz Pereira. Fazem parte da família que se pode escolher: os amigos. Se eu já tenho uma família biológica que me apoia, estas pessoas foram aquelas que escutaram as minhas confidências e que sempre acreditaram no meu potencial pessoal, profissional e académico.

Importa reconhecer, ainda, que muitas vezes as amizades e os nossos apoios vêm de contextos que menos esperamos! Se eu esperava conhecer novas pessoas com a entrada numa nova etapa da minha vida, certamente foi uma surpresa conhecer também amigos que ficarão comigo para o resto do meu percurso! Refiro-me a pessoas como a Patrícia Santos – fonte de inspiração também para as horas de estudo e, muitas vezes, a anfitriã de fins-de-semana de trabalho – e, obviamente, aos meus amigos do Ginásio! Pessoas como a Ana Isabel Fonseca, a Dádiva Correia ou o meu instrutor Vítor Goulart foram daqueles seres fantásticos que, mesmo sem darem conta, trouxeram bastante energia positiva, o que permitiu seguir o meu caminho com confiança! Obrigado a todos eles!

Gostava de agradecer a alguns antigos colegas de trabalho, nomeadamente à Cátia Teixeira, à Cátia Machado, ao Dalton Ramos, ao Diogo Costa, à Patrícia Ventura, ao Miguel Malcata, à Maria Viegas, ao Ricardo Tavares e ao Ricardo Mendanha. Agradeço pelo apoio que me prestaram, especialmente ao longo da componente letiva deste Mestrado, não só por me apoiarem em tudo o que precisei para articular a minha carreira académica com a profissional, mas também porque se revelaram o exemplo de amizades duradouras e sinceras.

À minha orientadora, a Professora Paula Martins, agradeço o conselho na hora certa, as repreensões nas horas exatas e as conversas duradouras. Como esperava, sempre foi a primeira pessoa a recorrer para clarificar qual a opção a tomar dentro de todo o caminho traçado! Um agradecimento igualmente

terno e sincero à Professora Madalena Ramos! Mais que uma professora, uma amiga que sempre acreditou em mim e que não me deixou desistir! Agradeço-lhe também os últimos 4 anos em que, depositando confiança em mim, não só me deu uma oportunidade de demonstrar quem eu sou e do que sou capaz, mas também se disponibilizou a ajudar-me assim que precisei. Quero agradecer ao Professor Alan Stoleroff, um coordenador de Mestrado que ao longo de 2 anos sempre se mostrou interessado em apoiar a conclusão deste trabalho, em todos os aspetos que foram precisos.

Quero agradecer, também, a alguns funcionários e amigos da Escola de Sociologia e Políticas Públicas do ISCTE-IUL, nomeadamente à Maria Luís Figueira, ao Nuno Eisele, à Antónia Reis e à Paula Sousa. Foram exemplos para mim de profissionalismo, de entrega e de amizade. Sempre me receberam de braços abertos em todas as questões que precisei.

Agradeço, ainda, à DISCOPI na pessoa do senhor Rui e à sua Mãe, pois ainda durante a minha Licenciatura, tornaram-se a pequena família com quem pude sempre contar! Claramente que a impressão deste trabalho só podia passar pela mão destas pessoas profissionais e extremamente dedicadas! Um muito obrigado pela disponibilidade sempre demonstrada!

Ainda no meu contexto académico, quero agradecer a duas grandes pessoas amigas que sempre me apoiaram, fazendo acreditar nas minhas potencialidades! Refiro-me à minha Madrinha Académica, a Andreia Silveira, e ao meu Padrinho Académico, João Freire. Uma família também constituída ainda no meu primeiro ano de Licenciatura, que me acompanhou e acompanhará sempre no meu caminho.

À diretora da minha equipa Oriflame, a Fátima Joaquim, e à minha chefe de equipa, a Andreia Romero, quero deixar um agradecimento terno e sincero por nunca terem duvidado das minhas capacidades e, ainda, por nestes últimos meses terem-me feito ver que basta acreditar de que a ambição e o trabalho dedicado são peças-chave para alcançarmos todos os nossos objetivos. À minha sempre chefinha ao quadrado, Paula Monteiro, quero agradecer profundamente o apoio incondicional, a amizade verdadeira e, não menos importante, os conselhos nas horas certas!

Quero agradecer, também, a pessoas que, onde quer que estejam, sempre estiveram comigo no início e no fim de cada dia. Refiro-me ao meu Avô, que certamente se encontra feliz e orgulhoso com a conclusão deste ciclo, ao meu Padrinho, sempre presente em pensamento nas horas de maior solidão, e à minha vizinha e avó Marta, cujo sorriso terno e sincero guardarei sempre na memória.

Por fim, quero deixar um sincero Obrigado a todas as pessoas que sempre pensaram que eu não iria conseguir chegar ao fim deste ciclo. Foram mais uma força que me fez continuar a seguir em frente, mostrando que afinal eu consegui concluir mais uma etapa rumo ao Sucesso.

RESUMO

O Tempo de Trabalho ganha importância nas discussões laborais enquanto conceito relevante na análise das relações sociais que os indivíduos têm com o seu Trabalho, e na influência que esse Tempo exerce na sua esfera privada. Considerando que as dinâmicas sobre o Tempo de Trabalho variam consoante diferentes contextos nacionais de relações laborais, este trabalho procura identificar até que ponto a legislação europeia sobre o tema – expressa na Diretiva 2003/88/CE – exerce efeito sobre a evolução do Tempo de Trabalho em três países distintos. Esses países – no caso, Portugal, Reino Unido e Suécia – são considerados como representativos de Sistemas de Relações Laborais diferentes, mas com um mesmo enquadramento institucional europeu.

Procurando averiguar essas mesmas diferenças, e tomando em conta um período temporal de 2002 a 2012, importa estudar a temática à luz de dois planos – o plano microeconómico, com uso de dados provenientes das rondas 1 a 6 do *European Social Survey*, e o plano macroeconómico, utilizando estatísticas europeias (com base no conteúdo disponibilizado pelo *Eurostat*). Assim, contrapõe-se a realidade percecionada pelos trabalhadores do setor Privado de Emprego a um nível microeconómico com as estatísticas oficiais a um nível macroeconómico, identificando também as variações pertinentes no período analisado. Os dados recolhidos permitiram concluir que a evolução do Tempo de Trabalho é díspar conforme as realidades nacionais, consoante os diferentes anos do período analisado. Foi possível concluir, ainda, que o sentido da evolução do Tempo de Trabalho foi diferente nas três realidades nacionais comparadas, havendo uma tendência para a convergência.

Palavras-chave: Tempo de Trabalho, Diretiva 2003/88/CE, Relações Industriais, Análise Comparativa

ABSTRACT

The Working Time becomes important in labor discussions as an important concept in the analysis of social relations that individuals have with their work, and the influence that time plays in their private sphere. Whereas the dynamics on the Working Time varies depending on different national contexts of industrial relations, this paper seeks to identify the extent to which European legislation on the subject – expressed in Directive 2003/88/EC – has an effect on the evolution of Working Time in three different countries. These countries – in this case Portugal, Sweden and the UK – are considered to be representative of different industrial relations systems, but with the same European institutional framework.

Looking ascertain these same differences, and taking into account a time period from 2002 to 2012, it is studying the issue in the light of two planes – the microeconomic level, with data usage coming from rounds 1-6 of the *European Social Survey*, and the plan macroeconomic using European statistics (based on content provided by *Eurostat*). Thus contrasts with the perceived reality by industry workers Job Private to a micro level to official statistics at a macroeconomic level, also identifying the relevant variations during the period. The data collected showed that the evolution of the Working Time disparate as national realities, according to the different years of the study period. It was concluded also that the sense of the evolution of Working Time was different in the three national realities compared, with a trend towards convergence.

Keywords: Working Time, Directive 2003/88/EC, Industrial Relations, Comparative Analysis

ÍNDICE GERAL

Agradecimentos.....	II
Resumo.....	IV
Abstract.....	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
ÍNDICE DE QUADROS.....	VIII
INTRODUÇÃO.....	1
PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONTEXTUAL.....	3
Capítulo I: O debate atual sobre o Tempo de Trabalho.....	5
1.1 <i>Da definição do conceito à importância na relação laboral</i>	5
1.2 <i>O Tempo de Trabalho medido no número de horas</i>	6
1.3 <i>Tempo de Trabalho e Modelos de Relações Industriais</i>	7
Capítulo II: Domínios do Direito Europeu sobre o Tempo de Trabalho.....	11
2.1 <i>Enquadramento Jurídico</i>	11
2.2 <i>Instrumento de legislação europeia sobre o Tempo de Trabalho</i>	11
2.3 <i>Debate sobre a legislação europeia em vigor</i>	13
Capítulo III: Legislações nacionais sobre o Tempo de Trabalho.....	15
3.1 <i>O caso de Portugal</i>	15
3.2 <i>O caso do Reino Unido</i>	17
3.3 <i>O caso da Suécia</i>	18
PARTE II: METODOLOGIA E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS.....	21
Capítulo IV: Nota Metodológica.....	23
4.1 <i>Objetivos Gerais e Específicos do Projeto</i>	23
4.2 <i>Modelo de Análise e Operacionalização do conceito Tempo de Trabalho</i>	24
4.3 <i>A análise do Setor Privado de Emprego</i>	27
4.4 <i>Notas sobre a pesquisa comparativa</i>	28
Capítulo V: Apresentação de Resultados.....	29
5.1 <i>Analise ao nível Microeconómico</i>	29
5.2 <i>Analise ao nível Macroeconómico</i>	34
Capítulo VI: Considerações Finais.....	37
BIBLIOGRAFIA.....	43
ANEXOS	X
Anexo A: Categorias profissionais na análise do Setor Privado de Emprego.....	X

<i>Anexo A.1: Ao nível microeconómico.....</i>	X
<i>Anexo A.2: Ao nível macroeconómico.....</i>	XIII
<i>Anexo B: Análise de Resultados a Nível Microeconómico.....</i>	XIV
<i>Anexo B.1: Testes T.Student para amostras emparelhadas.....</i>	XIV
a) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2002.....</i>	XIV
b) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2004.....</i>	XV
c) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2006.....</i>	XVI
d) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2008.....</i>	XVII
e) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2010.....</i>	XVIII
f) <i>Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2012.....</i>	XIX
<i>Anexo B.2: Teste ANOVA a dois fatores.....</i>	XX
a) <i>ANOVA a dois fatores – Número de horas contratadas por semana.....</i>	XX
b) <i>ANOVA a dois fatores – Número de horas trabalhadas por semana.....</i>	XXI
<i>Anexo B.3: Testes posteriores à ANOVA a dois fatores.....</i>	XXII
a) <i>Testes posteriores à ANOVA a dois fatores – Número de horas contratadas por semana...</i>	XXII
b) <i>Testes posteriores à ANOVA a dois fatores – Número de horas trabalhadas por semana...</i>	XXVI
<i>Anexo C: Análise de Resultados a Nível Macroeconómico.....</i>	XXX
<i>Anexo C.1: Estatísticas a Nível Macroeconómico – Total.....</i>	XXX
<i>Anexo C.2: Estatísticas a Nível Macroeconómico – Part-Time.....</i>	XXXI
<i>Anexo C.3: Estatísticas a Nível Macroeconómico – Full-Time.....</i>	XXXII
<i>Anexo D: Evolução do número de indivíduos empregados, a Part-Time e a Full-Time em Portugal, Suécia e Reino Unido (2002-2014).....</i>	XXXIII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Análise do conceito de Tempo de Trabalho.....	25
Figura 2: Evolução do Número Médio de Horas Contratadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002-2012).....	30
Figura 3: Evolução do Número Médio de Horas Trabalhadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002-2010).....	32
Figura 4: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Total (Portugal, Reino Unido, Suécia).....	34
Figura 5: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Part-Time (Portugal, Reino Unido, Suécia).....	34
Figura 6: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Full-Time (Portugal, Reino Unido, Suécia).....	34

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Elementos estruturais de configurações do Tempo de Trabalho.....	8
Quadro 2: Síntese dos conteúdos principais da Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003.....	12
Quadro 3: Operacionalização do Conceito de Tempo de Trabalho.....	26
Quadro 4: Evolução do Número Médio de Horas Contratadas e Efetivamente Trabalhadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002 – 2012).....	29

INTRODUÇÃO

O Tempo de Trabalho é um conceito relevante na análise das relações sociais que os indivíduos detêm com o seu Trabalho e na influência que esse mesmo tempo tem com outros níveis da sua vida privada. Segundo autores como Thompson (1967), as próprias negociações sobre o tempo e os seus significados são, portanto, o centro da relação de emprego entre os trabalhadores e os empregadores, protegidos muitas vezes pelas mais diferentes estruturas de representação coletiva e por conteúdos negociados no seio dessa representação (Thompson, 1967 *in Rubery et al*, 2005).

A centralidade do Tempo de Trabalho é igualmente considerada nos domínios do Direito do Trabalho, onde “*A atenção dada à matéria do tempo de trabalho mantém-se até hoje, tanto ao nível dos sistemas jurídicos nacionais como a nível internacional e comunitário*” (Palma Ramalho, 2010: 497). Dada essa centralidade e especificidade nos sistemas jurídicos, existem diferentes dinâmicas sobre o Tempo de Trabalho em diferentes países, isto é, o tempo sobre o qual os indivíduos tomam contacto com a sua atividade laboral varia consoante o contexto nacional ou, mesmo, o setor de atividade. Ainda assim, e apesar das especificidades de cada contexto, existem muitos países que aceitam a uniformidade das condições políticas, sociais e económicas sob a égide de uma determinada instituição. É o caso de países que se tornam membros da União Europeia, instituição essa que visa harmonizar os sistemas sociais dos seus Estados-Membros, comprometendo-se assim a adotar estratégias que tenham como intuito aproximar as disposições legislativas dos diversos países.

Contudo, as dinâmicas sobre o Tempo de Trabalho variam consoante as respetivas práticas da própria relação de emprego ou, mesmo, consoante os padrões de trabalho existentes num dado contexto nacional, que são alcançados pelos acordos em negociação coletiva, pela força das estruturas representativas de trabalhadores e empregadores ou, mesmo, pelas limitações legais impostas (Berg *et al*, 2014). É, por isso, pela especificidade de um determinado país que importa estudar e comparar a evolução da organização do Tempo de Trabalho em diferentes contextos nacionais, independentemente do enquadramento jurídico europeu que se possa fazer. Para além disso, importa compreender os impactos que as especificidades nacionais exercem sobre a aplicação desses conteúdos, aferindo se em cada um deles a evolução deste aspeto foi, de facto, diferente independentemente do enquadramento jurídico onde os mesmos se encontram (e, consequentemente, o sentido dessa diferença)¹. Os países escolhidos para fazerem parte desta análise teriam de pertencer à União Europeia e encerrar entre si alguma diversidade nos padrões económicos, sociais e políticos vigentes, para que a pesquisa comparativa seja minimamente enriquecedora. Dada a proximidade do

¹ Apesar destes objetivos serem mais incisivos sobre os aspetos ligados às relações industriais, há que salvaguardar que a evolução da organização do Tempo de Trabalho pode ser explicada por outros fatores (como a evolução tecnológica), que influenciam aspetos como a definição de duração máxima do trabalho ou, mesmo, as especificidades neste domínio ligados a uma determinada indústria ou setor de atividade (Fernandes, 2012). Uma análise que incida principalmente sobre a influência dos modelos de relações industriais na evolução da organização do Tempo de Trabalho terá, por isso, a limitação de não poder isolar essas mesmas variáveis, mas pode assumir desde já essa mesma atenção na leitura dos resultados apurados.

investigador, o primeiro país a ser escolhido foi Portugal; seguidamente, a Suécia foi escolhida pelas suas especificidades enquanto modelo de relações industriais, igual critério que justifica o Reino Unido como sendo o terceiro país a ser comparado. Os três países são representativos de modelos de relações industriais distintos dentro de um mesmo enquadramento jurídico europeu, sendo esse um critério que conduz à existência de diferenças na organização do Tempo de Trabalho².

Torna-se, por isso, pertinente responder a algumas perguntas para alcançar toda esta explicação, nomeadamente *De que forma a legislação europeia é transposta para as relações laborais em cada Estado-Membro?*; *Como evoluiu o Tempo de Trabalho ao longo da transposição de legislação europeia nesse domínio em diferentes países europeus?*; *Em diferentes países houve, de facto, uma evolução diferente? Em que sentido foi essa evolução?*. Estas questões procuram guiar o presente trabalho e o esforço do mesmo em enquadrar e explicar estas interrogações. Formular perguntas de partida num projeto de pesquisa considera-se como uma etapa fundamental, já que sustentam uma definição mais precisa e rigorosa daquilo que se pretende estudar, guiando o restante processo de investigação (Bryman, 2012). Resultam naquilo que se traduz em objetivos gerais e específicos³.

Importa, numa primeira parte, enquadrar algum conteúdo teórico não só sobre o conceito de Tempo de Trabalho (desde a sua definição à sua articulação com os modelos de relações industriais, passando ainda pela forma como o conceito será medido neste trabalho), mas também sobre os domínios de jurisdição europeia, com especial enfoque aos mecanismos previstos para a aplicação de matérias sobre o Tempo de Trabalho e algumas críticas à legislação em vigor. Esta parte é complementada com a localização das legislações de cada país abordado em matéria da temática analisada e com algumas tendências verificadas na forma como trabalhadores e empregadores lidam com o Tempo de Trabalho nesses países. Numa segunda parte deste trabalho, importa elucidar quanto à estratégia metodológica seguida para fazer cumprir os objetivos do trabalho, nomeadamente quanto ao tipo de investigação a adotar, o modelo analítico implícito ao projeto e, obviamente, a forma como a informação que suporta as futuras conclusões será recolhida. Nesta mesma parte serão apresentados e analisados os dados extraídos para, ao fechar este trabalho, se possa refletir sobre tudo o que aqui se propõe. Importa, posteriormente, concluir toda a informação numa tentativa de articular todos os conteúdos abordados enquanto explicação do fenómeno analisado.

² À partida, e pela leitura de alguma literatura teórica de referência, o Reino Unido faz parte de países com médias de horas acima das referências às horas de trabalho anuais de referência. Já Portugal pertence a um grupo cujas médias se encontram nesse mesmo patamar e, por seu turno, a Suécia faz parte de um conjunto de países cujas horas médias anuais de trabalho se encontram abaixo dessa mesma referência (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010).

³ Tais objetivos encontram-se definidos no capítulo 4.1 *Objetivos Gerais e Específicos do Projeto* do presente suporte escrito (p. 23).

PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONTEXTUAL

Capítulo I: O debate atual sobre o Tempo de Trabalho

1.1 Da definição do conceito à importância na relação laboral

No que consta da definição de Tempo de Trabalho na diretiva 2003/88/CE, entende-se pelo mesmo “*qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional*”⁴. Parece evidente que à descrição temporal corresponde uma visão quantitativa, mensurável, linear e homogénea relativamente no que se torna o tempo considerado como aquele em que o trabalhador presta a sua força de trabalho. Apesar disso, é uma descrição que permite, em termos individuais, medir o nível de subordinação e também os ciclos de trabalho; já em termos coletivos, torna-se um modo de estabelecer disciplina e, também, solidariedade entre os trabalhadores (Paolucci, 1996; Supiot, 2001).

Apesar de encerrar em si uma dimensão individual e coletiva, na verdade a delimitação dos tempos de trabalho é um conteúdo que se traduz mais concretamente na relação individual de trabalho que os indivíduos estabelecem com os empregadores. Consequentemente, é no contrato de trabalho que se encerra esta delimitação, importante para o trabalhador não só porque limita a sua subordinação perante o empregador – garantindo assim a liberdade pessoal do indivíduo –, mas também porque cumpre a prioridade de proteger a saúde do trabalhador com a definição de períodos de descanso e de recuperação física entre as jornadas de trabalho. Pode-se mesmo assumir que a determinação quantitativa da prestação de trabalho torna-se necessária exatamente para limitar a parte do trabalho na vida dos indivíduos e, assim, abolir quaisquer semelhanças de escravatura ou servidão. A definição de Tempo de Trabalho pela via legislativa permite delimitar a fronteira face aos tempos de não trabalho, pois se o Tempo de Trabalho espelha o período durante o qual o trabalhador se dedica à prática da sua atividade laboral, ou está disponível para sua execução, já o Tempo de não trabalho surge como aquele em que, pelos mais diversos motivos, o trabalhador não se encontra em prestação de trabalho (Fernandes, 2012; Palma Ramalho, 2010; Supiot, 2001).

Ainda assim, a análise do Tempo de Trabalho deve aprofundar as implicações deste conceito nos mais diversos domínios quer na ótica do trabalhador quer, também, na ótica do empregador. Não é por acaso que o próprio tempo toma um papel central na constituição da relação de trabalho como parte da industrialização massiva das sociedades contemporâneas e atuais, onde as fronteiras entre a esfera pública e privada dos indivíduos são tomadas como parte integrante num compromisso social, ao longo da relação organizada entre o trabalho e o capital (Everingham, 2002 in Rubery *et al*, 2005). Há que salientar que a formulação de um determinado Tempo de prestação de Trabalho encerra, então, uma relação bipartida não só pela remuneração auferida pelos trabalhadores no seguimento da sua

⁴ Tal definição, que pode ser tomada como uma primeira abordagem ao conceito, parece corresponder à imagem sobre o que historicamente se tem considerado sobre ele, à luz de múltiplas definições e experiências sobre a dimensão temporal que as sociedades atuais e contemporâneas têm perspetivado sobre o Tempo.

força despendida, mas também pelo compromisso e pela sujeição do controlo dos mesmos ao domínio do empregador (Rubery *et al*, 2005). Esta relação assenta, por isso, na disponibilidade do trabalhador que, despendendo do seu tempo para prestar a sua força de trabalho, aceita subjugar esse mesmo espaço temporal em prol dos interesses do empregador (por forma a auferir, mais tarde, a sua compensação) mas, por outro lado, exige ao empregador, também, que, pela via da gestão organizacional, cumpra com a sua quota-parte na relação de trabalho.

Num modelo de relações laborais tipicamente industrial e racionalizado, a referência ao Tempo de Trabalho surge como uma referência à subordinação, ou seja, o tempo que o trabalhador prescinde do seu “tempo livre” para o poder dedicar à prestação de trabalho. Em conclusão, analisar o Tempo de Trabalho passa por analisar as repercussões que o mesmo tem no domínio individual da organização do tempo – influenciando, por exemplo, a duração total da semana, do dia, a alteração de padrões ao nível individual da vida privada dos indivíduos, etc. – e analisar, também, as repercussões que o mesmo conceito exerce sobre a própria forma como o indivíduo se relaciona com o contexto laboral que o envolve (Supiot, 2001; Torres, 2011).

Na sequência de todas estas considerações, demonstra-se que, de facto, o conceito do Tempo de Trabalho tem muito mais implicações do que a mera contabilização de horas nas quais o indivíduo toma contacto com a sua atividade laboral. Há que, contudo, definir alguns padrões que guiem a leitura deste fenómeno ao longo de todo o trabalho aqui apresentado. A definição de Tempo de Trabalho proposta pela Diretiva 2003/88/CE torna-se a que define o conceito no decorrer deste trabalho. O ponto de partida para a definição de Tempo de Trabalho – e uma vez que os países estão juridicamente inseridos no âmbito europeu – torna-se a definição da Diretiva em vigor, salvaguardando, caso for necessário, alguma especificidade na definição do conceito nas legislações nacionais sobre Tempo de Trabalho abaixo indicadas.

1.2 O Tempo de Trabalho medido no número de horas

Importa, portanto, saber de que modo se irá medir o conceito de Tempo de Trabalho, e as razões que suportam essa mesma opção. Parte-se do pressuposto que, no âmbito da própria regulação deste aspeto, existem dois grandes polos onde se pode focar a análise deste aspeto: a duração dos contratos de trabalho ou os efeitos do tempo de trabalho nessa duração (Alves, 2011). Se a primeira opção encerra em si uma análise mais global da duração da relação de trabalho, já a segunda parece traduzir a verdadeira medida quantitativa da prestação de trabalho sendo, por isso, um preditor dos efeitos do Tempo de Trabalho na vida dos trabalhadores que anteriormente se citou, sendo essa a razão principal que leva a que se opte, neste trabalho, por se analisar o número de horas trabalhadas.

Na sequência da leitura de Alves (2011), pode-se concluir também que “*O tempo dessa prestação surge (...) como um elemento essencial do contrato, na medida em que define os parâmetros da quantidade de trabalho devida pelo trabalhador e da quantidade de retribuição devida pelo empregador*” (Alves, 2011: 201). Demonstra-se, por isso, que analisar o tempo de trabalho desta forma acaba por englobar e fazer prever a dupla responsabilidade da análise do conceito de Tempo de Trabalho a que anteriormente se fez referência, dado que os limites temporais do trabalho prestado (medidos quantitativamente pelo número de horas) permite medir não só a subordinação do trabalhador, mas também a remuneração, isto é, a *escala do valor de troca do trabalho* (Alves, 2011).

A análise do número de horas trabalhadas como indicador principal do Tempo de Trabalho parte, por isso, do pressuposto que as horas trabalhadas são uma função de três fatores: as horas despendidas pelo trabalhador, as horas pedidas pelo empregador e o enquadramento institucional no qual as decisões sobre o tempo de trabalho são tomadas (Golden, 1998 in Burke & Fiksenbaum, 2008). Quer isso dizer que este critério quantitativo como preditor do Tempo de Trabalho abraça o tempo que os indivíduos decidem despender no contacto com a sua função laboral, em articulação com as que o empregador lhe solicita (apesar de, muitas vezes, ser o trabalhador a aceitar as horas pedidas pelo empregador quando se candidata a uma determinada função). Para além disso, o número de horas de trabalho parece ser também o resultado de outros três parâmetros, nomeadamente a duração convencionada para a prestação do trabalho – com exemplo extremo no que se pode entender por “período normal de trabalho”⁵ –, o período de funcionamento da organização de trabalho – expresso pelas horas de funcionamento da mesma e pelo dia de encerramento semanal – e, obviamente, o próprio horário de trabalho, um esquema específico para cada trabalhador que traduz a conjugação dos outros dois parâmetros (Fernandes, 2012).

1.3 Tempo de Trabalho e Modelos de Relações Industriais

Na sequência da relação de emprego existente, e das suas consequências no domínio do Tempo de Trabalho entre os empregadores e os trabalhadores, podem-se estabelecer algumas prioridades por parte de cada um dos atores. Se ao empregador interessa maximizar esforços relativos à contenção de custos por forma a aumentar o seu controlo sobre o tempo despendido pelo trabalhador na sua atividade laboral, já pela parte do trabalhador a discussão e o estabelecimento de horários de trabalho pretende-se que sejam feitos de forma negociada, com o intuito de garantir o seu bem-estar e a manutenção de níveis de negociação coletiva consideráveis (Hinrichs *et al*, 1991 in Rubery *et al*, 2005). Assim, e na ótica de Berg *et al* (2014), o padrão relativo aos tempos de trabalho é definido pela capacidade dos trabalhadores e empregadores estabelecerem práticas alinhadas com os seus interesses,

⁵ Segundo Fernandes (2012: 285), entende-se pelo conceito “(...) o número de horas diárias e semanais que o trabalhador está contratualmente obrigado a prestar”, definição esta que se contrapõe à noção de trabalho suplementar.

dependendo esses padrões da existência de práticas unilateralmente definidas pelo empregador, negociada pelas partes ou mandatadas pelo Estado (Berg *et al*, 2014). Surgem, por isso, diversas configurações sobre o Tempo de Trabalho, como o quadro abaixo apresentado pretende resumir.

Quadro 1: Elementos estruturais de configurações do Tempo de Trabalho

Variável	Unilateral	Negociada	Mandatada
Elementos estruturais			
Quem define as horas de trabalho?	Empregadores	Parceiros sociais autónomos	Estado
Nível no qual as horas de trabalho são definidas	Micro (firma e estabelecimento)	Multinível (nacional, indústria, firma, estabelecimento)	Macro (nacional e indústria)
Extensão de cobertura	Exclusiva	Inclusiva	Inclusiva
Mecanismo	Prerrogativa do empregador	Acordos coletivos	Lei e extensão de acordos coletivos
Aplicação	Trabalhadores e empregadores em empresas de grande dimensão	Representantes autónomos dos trabalhadores	Inspectores do Trabalho e poder delegado para representantes sindicais e comissões de trabalhadores

Fonte: Berg *et al*, 2014: 814 (Adaptado)

Segundo Berg *et al* (2014), a configuração unilateral caracteriza-se pelo controlo do empregador sobre o tempo de trabalho, onde o mesmo estabelece as práticas sobre o tempo trabalhado conforme os seus interesses. Trata-se, por isso, de uma configuração mais típica em países cujas relações laborais são mais fracas em termos de representação coletiva dos trabalhadores e, assim sendo, as potencialidades da gestão do tempo de trabalho geradas por este tipo de configuração dependem das estratégias individuais dos empregadores. Em consequência, a configuração unilateral resulta numa alta diversidade de práticas sobre o Tempo de Trabalho, é altamente exclusiva dado o foco numa pequena e variada partilha da força de trabalho e, também, se torna relativamente instável consoante as próprias condições de mercado (Berg *et al*, 2014).

Por seu turno, a configuração negociada pode ser descrita como a que dá espaço à negociação entre empregadores e estruturas representativas dos trabalhadores, onde as práticas sobre o Tempo de Trabalho refletem o compromisso entre as partes e, portanto, os interesses das mesmas sendo, portanto, uma configuração mais típica em ambientes institucionais que promovam a negociação coletiva. As estruturas sindicais e os empregadores devem, por isso, chegar a consenso sobre horas de trabalho flexíveis, mas a escala final deve ser divulgada ao nível da empresa de acordo com as necessidades específicas dos empregadores e dos trabalhadores. Por último, o Tempo de Trabalho torna-se estandardizado na economia, mas as diferenças verificadas ao nível das indústrias acaba por depender do nível de coordenação e do poder de negociação entre as partes (Berg *et al*, 2014).

Finalmente, em países cuja configuração segue a configuração do tipo mandatada é característico o forte papel do Estado na definição das práticas sobre o Tempo de Trabalho e das respetivas opções

para empregadores e trabalhadores. É uma configuração onde a regulação do Emprego é fortemente marcada pela intervenção do Estado, que dita as práticas sobre o Tempo de Trabalho e outros termos relacionados com a relação de empregadores e trabalhadores. A negociação coletiva é pouco desenvolvida devido à fraca densidade sindical ou à forte resistência dos empregadores à contratação coletiva. Na prática, o exercício do Tempo de Trabalho nesta configuração é padronizado pela Economia sob negociações coletivas pouco desenvolvidas ao nível das empresas (Berg *et al*, 2014).

Dado que o estudo de sistemas de relações industriais compreende não só uma análise tridimensional da ação coletiva dos trabalhadores, patronato e governos, mas também das suas relações de conflito, cooperação e poder, traduzindo as relações existentes entre estas dimensões da ação coletiva (Craig, 1973; Visser, 1996), pode-se aferir que as configurações sobre o Tempo de Trabalho acabam por traduzir esta relação entre as três partes. Compreendendo considerações sobre os atores que mais intervêm na regulação das matérias sobre Tempo de Trabalho, pode-se considerar que o modelo apresentado permite, por isso, prever o modo de funcionamento dos modelos de relações industriais nos países a que se irá fazer referência.

Capítulo II: Domínios do Direito Europeu sobre o Tempo de Trabalho

2.1 Enquadramento jurídico

No domínio da política social, e segundo o disposto no artigo 151º do *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia* (TFUE), os Estados-Membros assumem estar perante uma instituição que pretende harmonizar os sistemas sociais uns dos outros, pelo que a União se compromete a adotar estratégias que visem a aproximação de disposições legislativas. Este último objetivo é, por isso, conseguido através da criação de padrões europeus que devem vigorar nos diferentes países, pela via da legislação comunitária. Esta resulta, assim, de diferentes atos jurídicos, que, segundo o disposto no artigo 288º do TFUE, se traduzem em *Regulamentos, Diretivas, Decisões e Recomendações e pareceres*⁶. A aplicação de legislação comunitária acerca da organização do Tempo de Trabalho é legitimada pelo disposto nas alíneas a) e b), do número 1, do artigo 153º do TFUE, isto é, quando a União se compromete a apoiar e completar a sua ação com o intuito de melhorar o ambiente de trabalho e proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, bem como agir no domínio das condições de trabalho dos mesmos. Já a regulação por intermédio de um instrumento jurídico, como é o caso da Diretiva, sustenta-se na alínea b) do número 2 do mesmo artigo, que dita que para matérias como aquela acima enunciada, o Parlamento Europeu e o Conselho podem adotar prescrições mínimas nessas matérias (e noutras devidamente regulamentadas) (TFUE, 2012).

2.2 Instrumento de legislação europeia sobre Tempo de Trabalho

Sustentada nos parâmetros legais comunitários expressos, a Diretiva que regula a organização do Tempo de Trabalho atualmente em vigor no território comunitário da União Europeia trata-se da Diretiva 2003/88/CE⁷. Pretende intervir nos períodos de descanso diário, semanal e anual; períodos de pausa; duração máxima de trabalho semanal; aspetos relativos ao trabalho noturno, trabalho por turnos e ritmo de trabalho. Contém, assim, limites tanto para os períodos de descanso como para a duração de trabalho e, mesmo, período de férias, conforme o quadro-síntese abaixo apresentado⁸.

⁶ Entende-se que o Regulamento “(...) tem carácter geral. É obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável em todos os Estados-Membros”. A Diretiva “(...) vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando (...) às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios”. A Decisão “(...) é obrigatória em todos os seus elementos. Quando designa destinatários, só é obrigatória para estes” e, finalmente, as Recomendações e Pareceres “(...) não são vinculativos”.

⁷ Importa salientar que a presente Diretiva é o instrumento comunitário primordial para intervir em matéria da organização do Tempo de Trabalho. Existem, por isso, outros instrumentos que regulam regimes especiais neste âmbito, como é exemplo a Diretiva 94/33/CE de 22 de Junho sobre a proteção dos jovens ou outros instrumentos normativos específicos para determinadas atividades económicas. Para além disso, existem outras Diretivas que influenciam a organização do Tempo de Trabalho de forma indireta, como é o caso das que regem a tutela da parentalidade e a Diretiva relativa ao trabalho a tempo parcial, adiante abordada (Palma Ramalho, 2010).

⁸ Apesar destas regulações, a diretiva prevê alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho, em que os Estados-Membros “(...) podem adaptar as disposições comunitárias aos seus contextos nacionais (...)” (DGAEP, 2013: 9). Uma outra possibilidade de revisão em que os Estados têm autonomia prende-se na previsão

Quadro 2: Síntese dos conteúdos principais da Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003

“Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de.”

- ✓ Um período mínimo de descanso diário de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas;
- ✓ Um período de pausa no caso do período de trabalho diário ser superior a seis horas;
- ✓ Um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas em média, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário, por cada período de sete dias;
- ✓ Uma duração máxima de trabalho semanal de quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias;
- ✓ Férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas.

Fonte: DGAEP, 2013: 10

Existem ainda derrogações e exceções às disposições gerais previstas na diretiva. São apontados como exemplos mais flagrantes as exceções sobre o tempo de descanso compensatório, ou a opção individual de não cumprimento da regra das 48 horas – vulgo *opt-out*⁹. No entanto, na prática verifica-se que esta técnica é apenas utilizada (em termos da relação individual de trabalho) no Reino Unido, devido especialmente à forma de, assim, se poderem angariar salários mais elevados por parte dos trabalhadores e, também, pelo facto de neste país existirem dificuldades em se retirar vantagens de outras formas de flexibilidade presentes na diretiva (Alves, 2011; DGAEP, 2013).

Em termos concretos de transposição da matéria que regula, trata-se de uma Diretiva que entra em vigor a 2 de Agosto de 2004. Para além desta data, é delimitado um reexame no âmbito dos trabalhadores a bordo de navios de pesca com um limite de execução a 1 de Agosto de 2009 e, também, para os trabalhadores do setor de transportes de passageiros com limite de execução de 1 de Agosto de 2005. Importa ressalvar que a Diretiva 2003/88/CE é uma clarificação e, consequentemente, uma revisão dos aspetos abordados pela diretiva sobre organização do tempo de trabalho que até aí regia esse mesmo aspetto (vulgo: Diretiva 93/104/CE, alterada pela Diretiva 2000/34/CE). São, por isso, definidos conceitos associados ao *Tempo de Trabalho*, *Período de descanso* e *Descanso suficiente*¹⁰, para além dos aspetos relativos aos períodos mínimos de descanso, o descanso diário entre jornadas de trabalho, o período de pausa e a duração máxima de trabalho semanal (Alves, 2011; TFUE, 2012).

dos períodos de referência para cálculos das médias semanais que sejam não superiores a 14 dias para o descanso semanal, não superiores a 4 meses para a duração máxima do trabalho semanal e definidos após consulta dos parceiros sociais ou por convenções coletivas, no âmbito da duração do trabalho noturno (DGAEP, 2013).

⁹ Este conceito trata-se de uma ferramenta jurídica para poder não aplicar a duração semanal máxima de 48 horas de trabalho, se o trabalhador der o seu acordo e não podendo ser penalizado em caso de recusa, sendo inicialmente uma forma de salvaguardar questões inerentes a categorias profissionais específicas.

¹⁰ Segundo a Diretiva, entende-se por Tempo de Trabalho: “*qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e ou a prática nacionais*”; por Período de descanso: “*qualquer período que não seja tempo de trabalho*”; por Descanso suficiente: “*períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho*” (Fonte: Alves, 2011: 205, 206).

Salvaguardando a importância da Diretiva 97/81/CE, de 15 de Dezembro de 1997¹¹, instrumento de regulação jurídica europeu aplicado em todos os Estados-membros à exceção do Reino Unido e da Irlanda do Norte, esta tem como objetivo a aplicação de um acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (*part-time*), celebrado a 6 de Junho de 1997 pela UNICE, CEE e CES. Assim sendo, esta diretiva acaba por ter como objeto garantir a eliminação da discriminação em relação aos trabalhadores a tempo parcial¹², melhorando a qualidade de trabalho a tempo parcial e, também, fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho, tomando em conta necessidades de empregadores e trabalhadores. Consequentemente, os Estados-membros – e os próprios parceiros sociais – deveriam identificar e analisar obstáculos de natureza jurídica ou administrativa suscetíveis de limitar ou, mesmo, eliminar as possibilidades de trabalho a tempo parcial¹³. Sabe-se a partir de estudos como os de Berg *et al* (2004) que a Diretiva 97/81/CE é um instrumento jurídico que obteve algum impacto, dado que durante a década de 2000 estes autores constataram, em alguns casos, uma tendência de aumento do número de trabalhadores a tempo parcial (Berg *et al*, 2004).

A Diretiva 2003/88/CE continua a ser o instrumento jurídico europeu de referência não só para esta pesquisa, mas também para a análise a realizar acerca da evolução do Tempo de Trabalho, uma vez que a Diretiva 97/81/CE parece ter sido apenas um instrumento jurídico para colmatar algumas diferenças verificadas no Mercado de Trabalho entre trabalhadores a *part-time* e *full-time*, não existindo matéria legislativa específica para além de alguns esforços a serem tomados pelos Estados-Membros e os respetivos parceiros sociais. Ainda assim, e verificando-se uma tendência de aumento do número de trabalhadores no primeiro regime, esta é uma forma de trabalho cada vez mais importante no seio das relações laborais.

2.3 Debate sobre a legislação europeia em vigor

A Diretiva atualmente em vigor data de 2003, o que comprova que desde a sua aprovação e entrada em vigor as relações laborais europeias evoluíram consideravelmente, o que pode traduzir uma necessidade de adaptação de alguns conteúdos. Uma das primeiras conclusões que se podem retirar é de que algumas profissões exigem mais horas trabalhadas do que as quarenta e oito horas semanais atualmente vigentes, questionando a pertinência de limites impostos ao tempo de trabalho. Para além

¹¹ Versão portuguesa do documento consultada em Abril de 2015, a partir de <http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%2097-81.pdf>

¹² Segundo a Diretiva, entende-se por Trabalhador a Tempo Parcial aquele “(...) cujo tempo normal de trabalho, calculado numa base semanal ou como média ao longo de um período de emprego até um ano, é inferior ao tempo normal de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro”.

¹³ Em termos de prazos para transposição desta Diretiva, a mesma deve ser cumprida pelos Estados-membros – por via de disposições legislativas, regulamentares e administrativas – até ao dia 20 de Janeiro de 2000, com a possibilidade de um ano suplementar devido a dificuldades especiais ou de aplicação. Só os estados do Reino Unido e da Irlanda do Norte têm um prazo alargado para dia 7 de Abril de 2000.

disso, há que considerar que nalguns setores de atividade ou profissões concretas pode ser pertinente a existência de horários de trabalho mais longos para garantir a competitividade dos mesmos e a resposta a flutuações sazonais ou à escassez de mão-de-obra especializada (DGAEP, 2013)¹⁴.

Uma outra dinâmica que questiona a Diretiva são os próprios tempos de permanência de trabalhadores de algumas profissões onde, em certas ocasiões, é exigido ao trabalhador que esteja presente no seu local de trabalho pronto a prestar o seu serviço se para tal for chamado, não precisando de estar constantemente atento e podendo descansar caso não seja solicitado. A principal crítica a estas situações prende-se com o facto de as longas horas passadas no local de trabalho poderem ter efeito prejudicial para a saúde e segurança dos trabalhadores, afetando também a compatibilidade entre a vida profissional e familiar dos mesmos. Na alteração legislativa à Diretiva 2003/88/CE proposta para o período de 2004 a 2009, um dos pontos de debate prende-se exatamente sobre a distinção dos tempos de permanência, contemplando os *períodos de permanência* e os *períodos inativos do tempo de permanência*¹⁵ no local de trabalho. Tal diferenciação permite que um trabalhador sujeito ao contacto com o seu local de trabalho, em obediência ao empregador, possa ver distinguido o tempo que está ativo do tempo que está inativo, sem prejuízo para as partes (Alves, 2011; DGAEP, 2013).

Um outro fator potenciador de evolução da Diretiva prende-se com o próprio período de referência para o cálculo do limite das 48 horas de trabalho semanal, em que atualmente se prende aos quatro meses, existindo outras formas de flexibilidade para poder alterar esta mesma convenção. Existem países onde, por instrumento de regulamentação coletiva, existem formas de contornar estes trâmites legais, mas há outros onde não há tradição de negociação coletiva. Assim, pode-se considerar que, em parte, existe uma desvantagem e que a necessidade de flexibilidade do tempo de trabalho não acompanha o modelo de relações laborais ou a dimensão de determinadas empresas (DGAEP, 2013)¹⁶.

¹⁴ Apesar desta necessidade de atualização da Diretiva 2003/88/CE no âmbito dos limites às horas semanais de trabalho, na verdade o que se consta é que, fruto da necessidade verificada das empresas em contratar mais horas, surgiram ao longo do tempo formas flexíveis de alcançar tal objetivo, onde o recurso ao trabalho por turnos se torna o exemplo mais evidente de meios para garantir a continuidade da produção. Consequências como maior risco de acidentes de trabalho ou implicações na saúde e segurança no trabalho são, portanto, evidentes nestas estratégias (Alves, 2011).

¹⁵ De acordo com a Comissão Europeia, deve entender-se por tempo de permanência como o “(...) *período ativo em que o trabalhador deve obrigatoriamente permanecer no local de trabalho e que é considerado como tempo de trabalho (...)*”. Por período inativo do tempo de permanência deve entender-se como o “(...) *que não é considerado como tempo de trabalho, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional*” (Fonte: Alves, 2011: 247).

¹⁶ É, por isso com o intuito de superar esta mesma crítica que, na proposta de alteração à Diretiva 2003/88/CE proposta para 2004-2009 um dos objetivos seria o de “*Permitir que o período de referência para o cálculo médio do tempo de trabalho semanal fosse alargado a um máximo de 12 meses por via legislativa*” (Comissão Europeia, 2014: 6).

Capítulo III: Legislações nacionais sobre o Tempo de Trabalho

3.1 O caso de Portugal

Segundo a legislação portuguesa, o Direito do Trabalho não abrange todas as formas de Trabalho. Há que salvaguardar, portanto, que este domínio do Direito regula as relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado. Trabalhadores que estejam a trabalhar para o Estado (isto é, da Função Pública) estão, por isso, ao abrigo do Direito Administrativo (Fernandes, 2012). Esta é uma das razões que sustenta o facto deste trabalho se limitar aos trabalhadores do setor privado de emprego, sustentando a leitura do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, já com várias alterações subsequentes em diversas matérias.

No que consta da legislação atualmente em vigor, as horas de trabalho por semana estão limitadas, em regra, às quarenta horas e, em termos diários, às oito horas (Cfr. Art.º 203º do *Código do Trabalho*). Contudo, o período normal de trabalho para um indivíduo que preste a sua atividade em dias de descanso da generalidade dos trabalhadores pode ser aumentado até quatro horas diárias (Cfr. Art.º 203º do *Código do Trabalho*). Está previsto, ainda, que os limites máximos estabelecidos possam ser reduzidos por instrumento de regulação coletiva de trabalho. Para além disso, existem outras situações específicas em que o período normal de trabalho diário e semanal podem ser excedidos, conforme o disposto nos artigos 210º e 211º do *Código do Trabalho*.

Existe, também, a possibilidade de definir o período normal de trabalho em termos médios – regime de adaptabilidade – que, por regulamentação coletiva, o limite diário pode ser aumentado até quatro horas e até 60 horas por semana (existindo, ainda, alguns outros limites legais para proteção do trabalhador, como é exemplo o caso de, neste regime, o trabalhador não poder trabalhar mais do que 50 horas em média por semana, num período de 2 meses) – Cfr. Arts. 204º, 205º e 206º do *Código do Trabalho*. Este regime de adaptabilidade pode, ainda, ser celebrado por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, onde é possível aumentar o período normal de trabalho diário até duas horas e o trabalho semanal em cinquenta. O regime de adaptabilidade pode, ainda, ser aplicado a todos os trabalhadores de uma empresa caso 60% dos trabalhadores sejam abrangidos por um dado instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua esse regime ou, ainda, a todos os trabalhadores de uma empresa caso 75% dos trabalhadores tenham aceite iguais condições em acordo escrito numa proposta de adaptabilidade individual. Os regimes de adaptabilidade podem ser aplicados com um período de referência no máximo de 12 meses ou, em caso de não estar explícito no instrumento de regulamentação coletiva, num período com duração máxima de 4 meses¹⁷.

Uma outra figura que pode alterar o período normal de trabalho é o banco de horas, onde é possível aumentar esse período por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho até quatro

¹⁷ Existem, ainda, algumas exceções previstas cujo período pode ser aumentado para seis meses, conforme o disposto no nº 2 do artigo 207º do *Código do Trabalho*.

horas diárias, podendo atingir um limite máximo de duzentas horas por ano (cfr. art. 208º do *Código do Trabalho*). Este mesmo limite pode, portanto, ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso haja o intuito de evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esta exceção ser aplicada num período máximo de doze meses. É permitido, ainda, um banco de horas individual, negociado entre o trabalhador e o empregador, o qual permite o aumento do período normal de trabalho diário em duas horas, podendo atingir as 50 horas semanais (cfr. art. 208-A do *Código do Trabalho*). Já o regime do horário concentrado permite que o período normal de trabalho seja aumentado até quatro horas por acordo entre o trabalhador e empregador ou por instrumento de regulamentação coletiva, concentrando o horário semanal no máximo de quatro dias de trabalho ou, ainda, por um instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, havendo um período de referência médio de 45 dias (cfr. art. 209º do *Código do Trabalho*).

Em matéria de Tempo de Trabalho, verifica-se que em Portugal – e até ao ano de 2006 – o foco do debate e das negociações coletivas tenderam nas horas de trabalho diárias, semanais ou mensais, apesar de haver uma tendência de crescimento no trabalho a tempo parcial (*part-time*) mesmo que esta seja a modalidade menos frequente de trabalho, a par de não existir qualquer tipo de incentivo a esta prática¹⁸. No contexto português verifica-se, ainda, que a maioria dos trabalhadores estão a trabalhar em regime de tempo inteiro (*full-time*), mas os horários de trabalho tendem a ser também definidos pelos empregadores sem haver possibilidade de troca ou negociação equilibrada entre as partes. As medidas flexíveis de ajustes aos horários de trabalho são, por conseguinte, adotadas para fazer cumprir necessidades do empregador, mesmo que não haja muita literatura que aponte esta mesma conclusão (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010).

Nesse sentido, verifica-se que a essência geral da própria legislação portuguesa em matéria das relações jurídico-privadas de Trabalho – expressa no *Código do Trabalho* – assenta numa perspetiva Negociada (na linha teórica de Berg *et al* (2004)), mas no que concerne à regulação dos aspetos relativos ao Tempo de Trabalho dos indivíduos nota-se claramente que estamos perante uma definição Unilateral desta prática, dado que é o empregador que parece fixar os inícios e os fins dos horários dos trabalhadores e, também, ser o empregador o mais beneficiado com os mecanismos previstos na legislação para contornar os limites primários impostos nos artigos 210º e 211º do mesmo *Código*.

¹⁸ Esta tendência de crescimento do trabalho a *part-time* pode ser interpretada, numa primeira leitura, por ser uma forma de trabalho vista como a mais eficaz para facilitar a igualdade de homens e mulheres no acesso ao Mercado de Trabalho e, igualmente, por compatibilizar mais facilmente a vida pessoal e familiar dos indivíduos com as suas vidas profissionais.

3.2 O caso do Reino Unido

As relações laborais inglesas regem-se por três vias, nomeadamente o *Civil Service Code* (2006), o *Civil Service Management Code* (1996) e a *Labour Law*. Esta última trata-se, no fundo, do conjunto de atos, regulações, leis comuns, entre outros instrumentos equivalentes, que no seu todo regulam as relações entre trabalhadores, empregadores e estruturas sindicais (DGAEP, 2013). Para sumariar e enunciar os direitos e deveres a que as partes devem fazer cumprir, o próprio governo inglês coloca à disposição o inventário do que, à data, se encontra em vigor na legislação laboral¹⁹.

Numa primeira leitura das disposições legais vigentes, pode-se concluir que o Reino Unido tenta fazer cumprir os conteúdos dispostos na Diretiva 2003/88/CE, quando assume que os trabalhadores não devem exceder as 48 horas de trabalho por semana num período de referência de 17 semanas, a menos que assim o queiram. Ainda assim, as horas de trabalho consideradas como normais devem ser reguladas no contrato de trabalho ou escritas detalhadamente nas especificações de um determinado emprego. Exceção consagrada a trabalhadores onde o tempo de trabalho não pode ser medido em que o trabalhador está sob controlo, nas forças armadas, serviços de emergência e polícia (em certas circunstâncias), em setores de segurança e salvamento, nos empregados domésticos em casas particulares, quando o turno de 24 horas é necessário e em certas categorias de marítimos, pescadores marítimos e trabalhadores de navios nas ligações navegáveis interiores²⁰ (Gov.Uk, s.d.).

Acerca do *opt-out*, a legislação inglesa institui que pode ser aplicado de forma indefinida ou durante um certo período de tempo, sendo voluntária e formalizada de forma escrita, não ultrapassando o limite das 78 horas semanais. Apesar de se contemplar a existência de um acordo com toda a força de trabalho ou especificamente com os trabalhadores, um indivíduo não poderá ser discriminado no caso de se recusar a aceitar exceder as horas de trabalho estipuladas. Existem, portanto, categorias profissionais onde não se pode aplicar o *opt-out*, como é o caso dos trabalhadores em navegações, os trabalhadores de linhas aéreas, os trabalhadores da indústria rodoviária transportadora, trabalhadores que estejam ao abrigo de legislação europeia específica sobre horas de condução e os seguranças em veículos que carreguem mercadorias de grande valor²¹ (Gov.Uk, s.d.).

Apesar de existir alguma regulação no domínio do Tempo de Trabalho, de facto constata-se que este domínio das relações de Trabalho não ocupa muito a atenção por parte da legislação inglesa, a não ser em processos industriais específicos. No que concerne ao trabalho a tempo parcial (*part-time*), esta parece ser uma modalidade de trabalho que tem vindo a ganhar algum terreno nas relações de trabalho

¹⁹ Informações sobre legislação laboral disponíveis em <https://www.gov.uk/browse/employing-people>. Neste trabalho foi consultada a página específica sobre o Tempo de Trabalho a partir de <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/overview>.

²⁰ Disposições legais consultadas diretamente do site acima indicado. Conteúdos traduzidos para português de forma livre.

²¹ Disposições legais consultadas diretamente do site acima indicado. Conteúdos traduzidos para português de forma livre.

inglesas, apesar do especial incremento deste tipo de trabalho no Setor Público e das taxas de impostos mais baixas sobre este tipo de trabalho. A par desta situação, no Reino Unido é incutido à maioria dos trabalhadores um turno de trabalho fixo, mas a flexibilidade e a mudança de turnos são ainda prevalentes em certos setores de atividade. Paralelamente a isso, parecem ser os trabalhadores executivos que têm um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho, tendendo também a ser estes os trabalhadores com mais horas de trabalho (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Enquadramento esta realidade específica com o trabalho de Berg *et al* (2004), parece que o Reino Unido se assemelha mais a uma realidade Unilateral, devido ao facto de haver pouca legislação em torno das questões do Tempo de Trabalho e devido ao facto de haver um incremento do Trabalho a *part-time* – o que obriga a uma definição dos turnos e das suas conjugações por parte dos empregadores, e a aceitação por parte dos trabalhadores dos horários delimitados.

3.3 O caso da Suécia

No âmbito das relações laborais suecas, existem diversos documentos que regulam os aspetos relativos ao Trabalho, como é o caso do *Civil Service Act* (1994), o *Employment Act* (1978) e o *Working Hours Act*, cuja última alteração data de 2011. Este último contém regulamentações sobre o tempo que um indivíduo pode trabalhar por dia, por semana e por ano, definindo também aspetos como o tempo de permanência, o direito a pausas e pausas válidas em termos de descanso noturno, instituindo também o período de repouso diário. É uma regulamentação laboral válida para todos os setores de atividade e para os trabalhadores em geral, existindo ainda assim algumas exceções como é o caso de o empregador dever informar o trabalhador sobre mudanças nas disposições das horas de trabalho com pelo menos duas semanas de antecedência. Para além disso, é previsto que existam certos setores profissionais com regras próprias, como são exemplo os trabalhadores de aviação civil, os trabalhadores do transporte rodoviário e ferroviário internacional. O documento é passível de ser substituído apenas por convenção coletiva, que pode ser usada para substituir toda a lei ou algumas das suas partes (DGAEP, 2013; Arbetsmiljö Verket, s.d.).

Segundo a legislação sueca sobre Tempo de Trabalho, de facto o mesmo não deve exceder as 40 horas por semana²². No que concerne ao tempo de permanência em que o trabalhador tenha de estar disponível no local de trabalho, existe um limite máximo imposto de 48 horas por trabalhador, num período de 4 semanas ou 50 horas por mês. O tempo durante o qual o trabalhador execute trabalho sob ordem do empregador não deve ser considerado como válido neste domínio. Na necessidade de horas extraordinárias, estas apenas podem ser imputadas a um limite de 48 horas por trabalhador num período de 4 semanas, ou 50 horas por mês com um máximo de 200 horas por cada ano civil. Este

²² Limite ultrapassável num período máximo de 4 semanas por necessidade do tipo de trabalho em certas situações.

limite de horas extraordinárias só pode ser ultrapassado num máximo de 150 horas por ano civil, e apenas se houver razões especiais para o fazer quando nenhuma outra solução seja possível (Arbetsmiljö Verket, s.d.)²³.

No estudo de Berg *et al* (2014), os autores referem a realidade sueca como exemplo flagrante de uma configuração Mandatada sobre o Tempo de Trabalho, ressaltando exatamente a alta representatividade de trabalhadores nas estruturas coletivas e, ainda, a elevada importância do *Working Hours Act* enquanto instrumento legislativo que regula esta temática nas relações de trabalho suecas (Berg *et al*, 2014). Houve, em 2002, um debate anual sobre horas de trabalho, em que o governo propôs reduzir o número de horas de trabalho anuais a favor de um prolongamento do período de férias, menos horas trabalhadas por semana e alguns ajustes especiais individualizados em redor do tempo de trabalho. Ainda assim, e com a mudança governativa de então, o foco foi direcionado para outras questões laborais, mas parece ter havido um ligeiro declínio do número de horas trabalhadas neste país de 2000 para 2006. Este parece ser um país, portanto, que fomenta o trabalho a tempo parcial (*part-time*), apesar de serem mais as mulheres que trabalham neste regime horário que os homens, sendo esta aparente desigualdade que desencadeia algum debate no contexto sueco (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010).

²³ Disposições legais consultadas a partir de uma versão traduzida não oficial da legislação sueca em vigor, consultada a partir do endereço <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/79/7f77a2ac.pdf>. Conteúdos traduzidos para português de forma livre.

PARTE II: METODOLOGIA E APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Capítulo IV: Nota Metodológica

Da leitura das questões de partida enunciadas no início desta pesquisa, pretende-se incidir uma análise comparativa de três realidades nacionais distintas, ao longo de um determinado período temporal. No fundo, idealiza-se, neste trabalho, uma pesquisa de tipo comparativa²⁴. Dado que o trabalho idealizado prevê a utilização secundária de dados disponibilizados *online* sobre os aspetos relativos ao Tempo de Trabalho, para alcançar tal comparação, pode-se concluir que a análise comparativa projetada trata-se de uma análise secundária e, segundo autores como Whitfield *et al* (1999), pode ser problemática por vários motivos. A série temporal escolhida refere-se ao período de 2002 a 2012, contemplando anos comuns às análises micro e macroeconómica idealizadas. Para além disso, os anos selecionados contemplam toda a fase de implementação da Diretiva 2003/88/CE e, ainda, permite uma leitura da realidade estudada até à realidade recente.

Para já, a informação recolhida requer uma interpretação cuidada, para além de outras questões que devem ser tomadas em conta como a compatibilidade dos dados e dos indicadores, bem como a compatibilidade do fenómeno medido e das respostas apuradas. Ainda assim, a informação extraída pode revelar-se extremamente útil enquanto componente central de uma pesquisa – como a que se apresenta – ou, mesmo, enquanto informação contextual (Whitfield *et al*, 1999). Importa, portanto, conhecer alguns aspetos do método levado a cabo nesta pesquisa, para depois ponderar as potencialidades e as limitações tomadas no âmbito da comparação idealizada.

4.1 Objetivos Gerais e Específicos do Projeto

Por forma a obter resposta às questões de partida que guiam o projeto de investigação que aqui se idealiza²⁵, torna-se importante definir alguns objetivos que, portanto, acabam por ser mais uma ferramenta para clarificar os aspetos questionados. Apoiam a definição e orientação quer da própria investigação em si, quer a pertinência dos dados a recolher (bem como o processo que desencadeia essa recolha). Os objetivos gerais e específicos são, por isso, um guia para a obtenção de resposta às questões acima levantadas, pois uma vez operacionalizados oferecem pistas para possíveis conclusões que orientem a resposta às questões iniciais.

²⁴ É uma pesquisa que pretende, com referência a um mesmo período de tempo, comparar entre si “(...)*todas as comunidades, grupos, culturas fenómenos, acontecimentos e objetos distintos que podem ser objeto de estudo descritivo*” (Sierra Bravo, 2008: 61 – tradução livre). Mais do que alcançar esta comparação (em termos de resultados apurados) pretende-se, obviamente, descrevê-la e refletir sobre a mesma tomando em conta os possíveis impactos previstos à luz da conceção teórica anteriormente apresentada.

²⁵ Sobre este aspeto, recordam-se as perguntas de partida deste projeto, levantadas no capítulo da *Introdução* do mesmo (p. 2).

O objetivo central deste trabalho é o de aferir a diversidade ou convergência de impactos de legislação europeia sobre o tempo de trabalho nos sistemas nacionais a estudar. Tornando-se esta a prioridade e o elemento basilar deste trabalho, são outros objetivos deste projeto os seguintes:

1. Comparar a operacionalização da legislação europeia nos diversos países europeus.
 - 1.1 Explicitar os diversos mecanismos de transposição para os diversos Estados-Membros.
 - 1.2 Caracterizar os países abordados no que toca à forma como transpuseram a legislação laboral europeia nos seus contextos nacionais, no âmbito do tempo de trabalho.
2. Aferir se o impacto da Diretiva europeia sobre o Tempo de Trabalho teve efeitos diferentes, consoante os diversos modelos de relações industriais abordados.
 - 2.1 Verificar a evolução do tempo de trabalho contratado e trabalhado ao longo do processo de transposição da Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003, nos países abordados.
 - 2.2 Comparar as diferenças verificadas no tempo de trabalho nos diversos países, compreendendo quais os que tiveram maior/menor impacto.

O primeiro bloco de objetivos apresentados surge da necessidade em compreender e analisar a forma como a intervenção europeia se traduz em mecanismos de alteração das realidades que a União Europeia procura regular. Tendo uma noção da forma como são regulados aspetos de política social a nível europeu, importa tomar noção da própria realidade contextual estudada, isto é, importa compreender as realidades nacionais estudadas para se poder ter uma noção clarificada de como é que a legislação europeia opera e quais as realidades que o presente projeto se propõe analisar e comparar. Trata-se, no fundo, da concretização da parte teórica do projeto, permitindo ter uma leitura mais informada e mais crítica dos dados adiante enunciados.

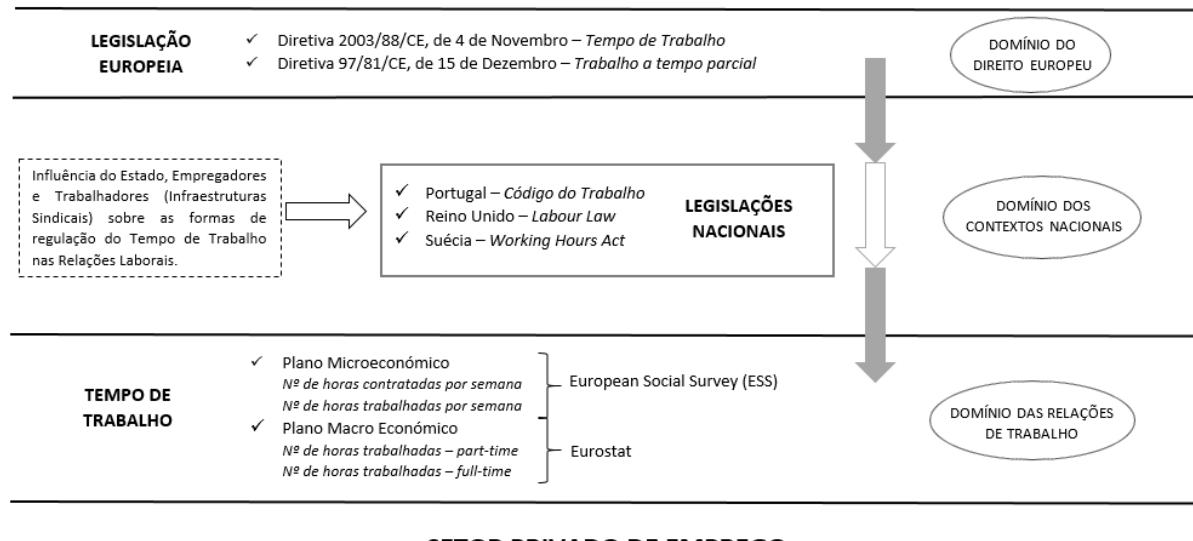
O segundo conjunto de objetivos apresentado resulta na parte mais central do projeto, já que é na definição desses objetivos que se idealiza a forma como se pretende analisar o impacto da diretiva sobre o tempo de trabalho nos diferentes contextos nacionais abordados, analisando a própria evolução desse mesmo aspetto antes, durante e após a aplicação desse mesmo ato jurídico. Este conjunto de objetivos acaba por espelhar, em certa parte, a concretização prática deste trabalho, ou seja, são objetivos mais vocacionados para a fase do processo de investigação que culmina com a apresentação dos resultados obtidos e respetivas conclusões.

4.2 Modelo de Análise e Operacionalização do conceito Tempo de Trabalho

O Modelo de Análise que se apresenta trata-se de um esquema acerca da forma como se pondera relacionar e articular os aspetos essenciais do tema da pesquisa idealizada. Para autores como Sierra Bravo (2008), conceptualizar um Modelo de Análise distingue-se da determinação de hipóteses no sentido de não haver referência a um problema de investigação determinado e pela sua maior amplitude. Assim, um Modelo de Análise acaba por encerrar em si um caráter instrumental e

apriorístico, construído como apoio ao estudo e à compreensão da realidade. Espelha-se, no fundo, em relações idealizadas entre variáveis, que se podem representar e analisar quase matematicamente (Sierra Bravo, 2008). Sumariando e relacionando toda a temática que envolve o projeto idealizado, o Modelo de Análise projetado nesta pesquisa resulta no seguinte:

Figura 1: Modelo de Análise do conceito de Tempo de Trabalho



O projeto pretende analisar a evolução do Tempo de Trabalho à luz da influência de dois grandes domínios: o domínio do direito europeu e o domínio das relações laborais. O Tempo de Trabalho contempla, por isso, o domínio das relações individuais de Trabalho. No que toca à influência do direito europeu, pretende-se elencar a influência da legislação europeia nos conteúdos regulados quanto ao Tempo de Trabalho. Estes últimos aspetos medem-se principalmente no âmbito da Diretiva 2003/88/CE, já que um dos objetivos desta mesma investigação é o de averiguar se o tempo de trabalho efetivamente evoluiu antes, durante e após a aplicação desta diretiva.

A influência no domínio das relações laborais verifica-se nas especificidades nacionais de país para país, ou seja, nas diferentes legislações sobre o Tempo de Trabalho. Estas são, por isso, resultado de diversas interações sociais existentes entre o Estado, os Empregadores e os Trabalhadores. Este exercício das forças de poder reflete-se nas práticas de regulação do Tempo de Trabalho – ou outros da relação laboral – perspetivando diferentes formas de legislar e regular esta matéria. Assim, torna-se importante existir este ponto intermédio entre o que é regulado nas diretrizes europeias em causa e o que, de facto, é transposto e constatado nas realidades nacionais abordadas, ou seja, é por esta razão que importa perceber como é que os aspetos são regulados no domínio da organização do Tempo de Trabalho de acordo com as legislações de cada país para, posteriormente, se partir para a análise mais prática do número de horas trabalhadas.

Quadro 3: Operacionalização do Conceito de Tempo de Trabalho

Conceito	Dimensão	Indicadores	Fonte
TEMPO DE TRABALHO	Plano Microeconómico	✓ Número de horas contratadas por semana, sem contar com as horas extraordinárias remuneradas ou não-remuneradas;	European Social Survey
		✓ Número de horas trabalhadas em média por semana, incluindo horas extraordinárias remuneradas ou não-remuneradas;	
	Plano Macroeconómico	✓ Número médio de horas de trabalho reais e semanais de trabalho – <i>Part-time</i>	Eurostat (Labour Force Survey)
		✓ Número médio de horas de trabalho reais e semanais de trabalho – <i>Full-Time</i>	
		✓ Número médio de horas de trabalho reais e semanais de trabalho – <i>Total</i>	

No que concerne ao conceito de Tempo de Trabalho, pretende-se que o mesmo seja medido em duas perspetivas: numa, denominada *Plano Microeconómico*, tenta-se medir o conceito à luz da perspetiva dos trabalhadores onde, a partir dos inquéritos levados a cabo pelo *European Social Survey*. Aqui são os próprios que respondem ao número de horas contratadas por semana, em contraposição ao número de horas efetivamente trabalhadas. Há que analisar este tema também a um *Plano Macroeconómico*, isto é, a partir de dados registados na globalidade em cada país estudado. Importa verificar o número médio de horas de trabalho reais e semanais nos trabalhadores que trabalham a tempo parcial (*part-time*), nos trabalhadores que trabalham a tempo inteiro (*full-time*) e, ainda, nos tempos globais registados nas realidades nacionais de cada país (as médias totais). Esta informação será, por isso, retirada de estatísticas europeias oficiais que constam no *site* do *Eurostat* que, por sua vez, resultam da aplicação do *Labour Force Survey* nos países europeus.

O *European Social Survey* é um inquérito sobre as mais diferentes temáticas que é aplicado a uma amostra representativa da população de cada país onde o mesmo é lançado, em rondas periódicas que datam desde 2002 a 2012²⁶. Em todos os países representados o inquérito terá sido aplicado da mesma forma, pelo que, quer o objeto questionado em cada variável, quer o próprio enunciado das mesmas terão sido iguais de país para país (*European Social Survey*, s.d.). Esta ferramenta revela-se útil no projeto idealizado, uma vez que a sua reconhecida representatividade no âmbito da recolha de amostras de país para país e de ronda a ronda sustenta um meio útil como meio de obter resposta ao nível da ótica dos trabalhadores nos aspetos abordados, mas também como instrumento de rápida comparação, já que a medição das variáveis sempre da mesma forma facilita a execução desta técnica.

O *Eurostat* trata-se de uma fonte de informação estatística oficial dos países da União Europeia em diferentes domínios, com base em relatórios estatísticos dos diversos departamentos estatísticos nacionais. Surge como fonte que espelha a análise no plano macroeconómico que este trabalho

²⁶ O inquérito resulta em bases de dados disponibilizadas *online* com as informações recolhidas de dois em dois anos, onde os indicadores relativos à dimensão profissional (aqui estão inseridas as variáveis a estudar neste projeto) encontram-se inseridas na secção F do enunciado do inquérito. Esta secção decorre da operacionalização da dimensão sociodemográfica do questionário, que terá sido medida em todas as rondas efetuadas.

idealiza, pois obtém informação oficial que consta das realidades nacionais de cada país. Essa informação reporta-se a inquéritos aplicados para conhecer a realidade laboral em cada contexto, dentro dos variados domínios do fenómeno do Trabalho – *Labour Force Survey* (ILO, 2015)²⁷. O uso das informações a este respeito é uma forma, portanto, de alcançar a análise a nível macroeconómico a que anteriormente se fez referência, uma vez que os dados idealizados neste domínio permitem não só obter uma leitura das estatísticas oficiais dos países a comparar mas, também, contrapor uma realidade mais macro com uma realidade mais micro. Assim, tanto a situação dos trabalhadores como a situação nacional no domínio do Tempo de Trabalho serão contempladas neste projeto.

4.4 A análise do Setor Privado de Emprego

Não descurando a importância e relevância dos instrumentos de recolha de informação descritos, há que salvaguardar que se pretende analisar a situação específica dos trabalhadores do setor privado nos países a considerar. Tal opção deve-se primeiramente à necessidade de especificar e direcionar a análise dos dados, pois as realidades e as dinâmicas laborais no Setor Privado de Emprego são diferentes das que se verificam no Setor Público de Emprego. Um segundo motivo prende-se com o facto de, no Emprego Público, este ser regido no âmbito de políticas nacionais próprias para intervir nesse setor, o que sustenta que essas relações de Trabalho sejam de caráter Jurídico-Público. Os trabalhadores do Setor Privado de Emprego, e as relações de Trabalho Jurídico-Privadas que aqui se desencadeiam resultam de políticas nacionais de emprego privado, pelo que as práticas laborais já se encontram sob a alçada do Direito Privado. De ressalvar, ainda, que em qualquer nível de análise deste trabalho (micro ou macroeconómico) constam dos resultados apresentados indivíduos que, no momento da recolha da informação trabalhada, se encontravam empregados.

A distinção entre os trabalhadores do Setor Público e do Setor Privado de Emprego torna-se uma questão essencial ao projeto. Tanto no plano microeconómico como no plano macroeconómico da análise, as estatísticas analisadas são apresentadas nas fontes por categorias profissionais, pelo que para contemplar trabalhadores apenas do setor privado teve de ser feita uma filtragem, o que deixou algumas categorias profissionais excluídas da análise. Algumas contêm trabalhadores do setor privado que, assim, ficam rejeitados da realidade apresentada, mas incluí-los seria considerar uma proporção de trabalhadores do setor público indevidamente, o que poderia também enviesar os resultados.

Importa indicar que existe uma quebra de série referente aos dados estatísticos. Tal deve-se à mudança na classificação estatística das atividades económicas no próprio enunciado do *Labour Force Survey*, ou seja, se entre os anos de 2002 e 2007 a classificação referia-se à revisão 1.1 do sistema

²⁷ Este instrumento é, portanto, aplicado ao abrigo da *International Labour Organization* onde, posteriormente, os dados são recolhidos pelos departamentos estatísticos de cada país europeu e enviados para o Eurostat, instituição de onde os dados que suportam esta investigação foram retirados.

usado (*NACE*), mas a partir de 2008 até ao ano de 2014 a classificação passou a ser a revisão 2 do mesmo sistema. Apesar desta quebra de série, verifica-se que a mudança registada não constitui um impedimento da comparação dos dados, mas fica salvaguardada mais uma particularidade na leitura dos resultados futuramente apresentados.

4.5 Notas sobre a pesquisa comparativa

Segundo Whitfield *et al* (1999), existem alguns aspetos a considerar para uma pesquisa comparativa no domínio das relações industriais. Desde logo, a incompatibilidade das amostras, que ocorre quando a mesma questão é perguntada a diferentes grupos não comparáveis, podendo também resultar de restrições oriundas de algumas perguntas de filtro (Whitfield *et al*, 1999). Quanto a este aspeto, os dados a serem considerados não apresentam qualquer limitação, pois apesar de serem instrumentos de informação recolhidos em diferentes anos, na verdade são sempre trabalhadores que partilham entre si o facto de, em iguais contextos nacionais, serem trabalhadores sujeitos a determinados aspetos relativos ao Tempo de Trabalho.

Uma outra incompatibilidade verificada prende-se com as próprias questões incomparáveis, podendo evocar diferenças nas respostas dadas especialmente quando as perguntas são de caráter mais qualitativo. Pode resultar, também, no facto de se poderem usar diferentes escalas de resposta ou, mesmo, nas próprias formulações das perguntas, que podem ter diferentes interpretações (Whitfield *et al*, 1999). Como os indicadores usados são precisos e rigorosos, esta questão torna-se claramente ultrapassada pela própria natureza dos dados a recolher. Os indicadores trabalhados são igualmente imunes à incompatibilidade ao nível das respostas dadas, dado que o fenómeno percecionado pelos inquiridos também se torna imune a este tipo de discrepância (Whitfield *et al*, 1999).

O único dos pontos apontados por Whitfield *et al* (1999) que se torna um desafio a esta pesquisa trata-se da incompatibilidade dos fenómenos, dado que os autores consideram que diferentes países podem variar qualitativamente especialmente no domínio das relações industriais (Whitfield *et al*, 1999). Esta questão foi, portanto, minimizada com a própria limitação da contextualização dos países às legislações e práticas nacionais no domínio do Tempo de Trabalho para os tornar mais comparáveis numa realidade específica das relações industriais, resultando no modelo teórico proposto por Berg *et al* (2004) como ferramenta de categorização e uniformização das realidades estudadas. Contudo, existem determinadas características nacionais que, sendo específicas, podem influenciar a evolução do tema aqui abordado, tornando os países mais ou menos comparáveis entre si²⁸.

²⁸ Apesar desta limitação, reconhece-se que em qualquer investigação como a idealizada neste trabalho é impossível controlar todas as variáveis independentes que possam influenciar os fenómenos a estudar.

Capítulo V: Apresentação de Resultados

5.1 Análise ao nível Microeconómico

Com o intuito de analisar os resultados ao nível Microeconómico, e após se ter reunido todos os dados do setor privado de emprego nos anos e países de referência, um dos primeiros objetivos propostos neste plano seria o de verificar se, efetivamente, as médias do número de horas contratadas e efetivamente trabalhadas diferem entre si. Um outro facto igualmente interessante prende-se com o facto de, em 2002, Portugal ser o país com maior número médio quer de horas contratadas, quer de horas trabalhadas, em comparação com os outros países, sendo que ao longo do período estudado essa diferença tem sido diminuída de forma considerável. Atesta-se que, nas horas contratadas, há uma aproximação à Suécia, estando igualmente próximo do Reino Unido em 2012. Face às horas trabalhadas, a tendência da aproximação foi ainda mais visível, ficando abaixo da Suécia e acima do Reino Unido em cerca de uma hora. Após realização de testes paramétricos para amostras emparelhadas²⁹, constatou-se que no Reino Unido³⁰ e na Suécia³¹ verificam-se diferenças estatisticamente significativas nestes dois indicadores, independentemente do período de referência dos dados. Já em Portugal, apenas não se encontraram essas evidências nos anos de 2004 e 2012³², pois nos restantes anos encontrou-se essa diferença³³.

Quadro 4: Evolução do Número Médio de Horas Contratadas e Efetivamente Trabalhadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002 – 2012)

Ano	Horas Contratadas por Semana			Horas Trabalhadas por Semana		
	Portugal	Reino Unido	Suécia	Portugal	Reino Unido	Suécia
	Média	Média	Média	Média	Média	Média
2002	43,64	35,77	36,62	47,37	39,90	38,98
2004	40,49	35,32	37,97	40,31	38,24	40,37
2006	40,99	34,99	37,54	36,07	38,58	39,61
2008	38,60	34,43	36,86	42,36	37,66	39,00
2010	37,46	34,32	36,18	40,89	37,88	38,67
2012	37,37	33,20	36,06	37,81	36,79	38,63

Fonte: European Social Survey – Rondas 1 a 6 (Adaptado)

²⁹ Neste caso concreto, tratam-se de *Testes t-Student para duas amostras emparelhadas*, usado com o intuito de comparar duas amostras aleatórias de duas populações distintas entre si, utilizado quando as variáveis a serem testadas são medidas de forma a poderem ser encontradas diferenças entre si (Marôco, 2010).

³⁰ Os valores de teste para o Reino Unido nos anos de 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 e 2012 foram de $t(1052)=-15,168$, $p\approx 0,000$; $t(901)=-8,248$, $p\approx 0,000$; $t(1178)=-14,374$, $p\approx 0,000$; $t(1299)=-15,307$, $p\approx 0,000$; $t(1247)=-15,197$, $p\approx 0,000$; $t(1173)=-12,770$, $p\approx 0,000$ respetivamente. Para mais informações, consultar *Anexo B.1* (p. XIV).

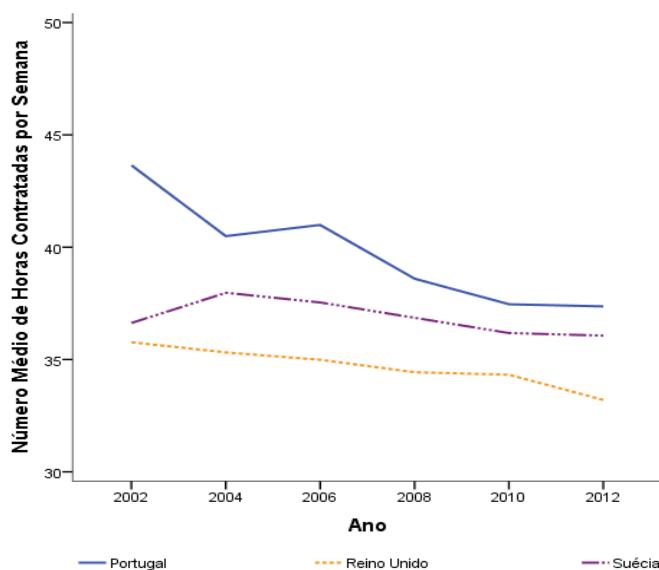
³¹ Os valores de teste para a Suécia nos anos de 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 e 2012 foram de $t(995)=-12,557$, $p\approx 0,000$; $t(789)=-11,885$, $p\approx 0,000$; $t(888)=-12,046$, $p\approx 0,000$; $t(921)=-12,687$, $p\approx 0,000$; $t(709)=-9,834$, $p\approx 0,000$; $t(866)=-10,892$, $p\approx 0,000$ respetivamente. Para mais informações, consultar *Anexo B.1* (p. XIV).

³² Os valores de teste foram de $t(821)=0,112$, $p\approx 0,911$ em 2004 e de $t(914)=-1,567$, $p\approx 0,118$ em 2012. Para mais informações, consultar *Anexo B.1* (p. XIV).

³³ Os valores de teste para Portugal nos anos de 2002, 2006, 2008, e 2010 foram de $t(715)=-14,165$, $p\approx 0,000$; $t(880)=8,434$, $p\approx 0,000$; $t(877)=-14,657$, $p\approx 0,000$; $t(1025)=-9,854$, $p\approx 0,000$ respetivamente. Para mais informações, consultar *Anexo B.1* (p. XIV).

Analizando os dados referentes a cada ano analisado, verifica-se que em todos os países o número médio de horas contratadas por semana é sempre inferior ao número de horas trabalhadas por semana, à exceção do ano de 2004, 2006 e 2012 no caso português onde a situação foi inversa, mesmo que em 2004 e em 2012 a diferença tenha sido quase nula. O número médio de horas contratadas por semana tem sido um indicador com tendência para declinar desde 2002 à exceção do caso português, onde em 2006 esse indicador aumentou e do caso inglês, onde em 2004 também se verificou um aumento. Face ao número médio de horas trabalhadas por semana, no Reino Unido tem havido alguma oscilação face a esse indicador, ao passo que na Suécia a tendência é praticamente paralela ao número de horas contratadas por semana. De registar, ainda, que em Portugal verifica-se uma tendência de aproximação entre o número médio de horas contratadas e trabalhadas por semana desde 2008, chegando-se a uma situação de quase coincidência já no ano de 2012.

Figura 2: Evolução do Número Médio de Horas Contratadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002-2012)



Fonte: European Social Survey – Rondas 1 a 6 (Adaptado)

Por forma a verificar se o contexto nacional ou o período de referência dos dados influenciam significativamente o número médio de horas contratadas por semana foi realizada uma análise de variância a dois fatores³⁴. Tal operação estatística permitiu concluir que o modelo estimado influencia o número médio de horas contratadas em aproximadamente 4%³⁵, e que é o contexto nacional que parece influenciar mais este mesmo indicador³⁶. Ainda assim, pode-se constatar que tanto o período de referência dos dados como o efeito de interação³⁷ do período de

³⁴ Também denominada por ANOVA a dois fatores, esta operação estatística torna-se pertinente porque tem-se como interesse estudar o efeito isolado de duas variáveis independentes – Ano de Referência e País – e, também, a influência que cada uma delas pode exercer sobre a variável dependente – Número de Horas Contratadas por Semana (Marôco, 2010).

³⁵ Informação obtida pela leitura do teste F para a adequabilidade do modelo estimado, com os valores de $F(17,17918) = 44,027$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 ajustado de 0,039 (ver Anexo B.2 – a), p. XX).

³⁶ O valor de teste calculado foi de $F(2,17918) = 274,183$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 parcial de 0,030 (ver Anexo B.2 – a), p. XX).

³⁷ Define-se este efeito como “(...) a influência que cada um dos fatores pode exercer sobre a resposta da variável dependente ao outro fator.” (Marôco, 2010: 237).

referência dos dados e do país de residência dos indivíduos influenciam a evolução do número médio de horas contratadas por semana³⁸.

Verifica-se que é em Portugal que, semanalmente, são contratadas mais horas médias de trabalho por semana, onde apenas a partir de 2006 foram menos que 40 horas. Segue-se a Suécia, cujos valores médios não ultrapassam em grande escala as 36 horas de trabalho contratadas por semana e só depois o Reino Unido, com valores médios a rondar as 35 horas de trabalho. De registar, ainda, que o caso português parece afastar-se mais da realidade dos outros dois países. Ainda assim, a tendência de declínio deste indicador a partir de 2006 parece ser uma realidade transversal a todos os países.

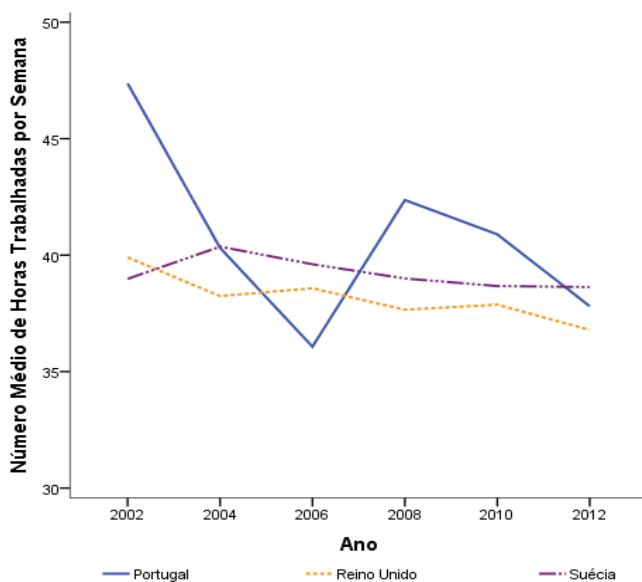
Em testes estatísticos posteriores à análise de variância a dois fatores³⁹, constatou-se que no ano de 2002 existem diferenças estatisticamente significativas apenas em Portugal, quando comparado com os outros dois países. Nestes, não existem evidências estatísticas que apontem para essa diferença. Entre os anos de 2004 a 2008 registaram-se diferenças estatisticamente significativas entre todos os três países, mas já em 2010 e 2012 parece ter sido apenas no Reino Unido que se encontraram essas diferenças. Numa análise feita pelos anos no âmbito de cada realidade nacional, verificou-se que no Reino Unido existem diferenças estatisticamente significativas no ano de 2012 quando comparado com os anos de 2002 a 2006, não havendo evidências estatísticas que apontem para essas diferenças nos restantes anos. Em Portugal apenas se encontraram diferenças estatisticamente significativas a partir do ano de 2010, à exceção da comparação feita com os anos de 2004 e 2002. Nos restantes anos, salvaguarda-se apenas a diferença entre os anos de 2004 e 2006. No contexto Sueco, apenas se encontraram diferenças estatisticamente significativas na comparação do ano de 2004 com o de 2012.

Independentemente dos resultados das estatísticas inferenciais, na verdade os dados recolhidos sugerem que, na década analisada, existiu uma tendência de quebra no número de horas contratadas por semana nos três países analisados. Verifica-se, ainda, que Portugal é o país que sempre registou um maior número médio de horas contratadas por semana, logo seguido pela Suécia e só depois pelo Reino Unido. Este foi o único país dos comparados onde, de 2010 para 2012, se registou uma quebra no número de horas contratadas, ao invés de uma estabilização como nos outros. Verifica-se, ainda, que, em 2002, Reino Unido e Suécia eram os países mais próximos quanto ao número médio de horas contratadas, mas essa proximidade tendeu a ser esbatida ao longo dos anos analisados, dando lugar a uma maior proximidade com o caso português. Esta aproximação é conseguida não pelo aumento do número de horas contratadas na Suécia, mas sim no esforço português de reduzir a carga horária contratada. De ressalvar, também, a tendência inglesa de uma contínua quebra nas horas médias contratadas por semana e a tendência sueca de manter sempre o mesmo número, após o aumento registado de 2002 para 2004.

³⁸ Os valores de teste calculados foram de $F(5,17918) = 29,872$, $p \approx 0,000$ para o efeito principal do ano de referência e de $F(10,1798) = 8,417$, $p \approx 0,000$ para o efeito de interação do período de referência e do país (ver Anexo B.2 – a), p. XX).

³⁹ Consultar os valores de teste *à posteriori* respetivos e que constam no Anexo B.3 – a), p. XXII.

Figura 3: Evolução do Número Médio de Horas Trabalhadas por Semana em Portugal, Reino Unido e Suécia (2002-2012)



Fonte: European Social Survey – Rondas 1 a 6 (Adaptado)

realidade nacional onde os indivíduos se enquadram⁴². Da influência isolada das variáveis consideradas como explicativas deste indicador de Tempo de Trabalho, parece ser o ano de referência dos dados que influencia com maior incidência⁴³, em comparação com o país em que os indivíduos se encontram empregados⁴⁴.

Pela leitura dos resultados, regista-se que a Suécia é o país cuja evolução do número médio de horas trabalhadas por semana é praticamente paralela à evolução do número médio de horas contratadas, apesar das horas trabalhadas serem sempre superior às contratadas. Apesar desta diferença, é o Reino Unido que regista uma diferença maior entre estes indicadores, sendo o sentido dessa diferença igual ao registado na Suécia. Só em Portugal, e no caso dos anos de 2004 e 2006 é que o número médio de horas contratadas por semana foi superior ao número médio das horas trabalhadas. Aliás, é no ano de 2006 e em Portugal que se regista uma diferença maior destes indicadores. De registar que em Portugal houve uma descida considerável do número médio de horas trabalhadas por semana de 2002 para 2004, onde a partir daí registou-se alguma variação neste indicador. No Reino Unido, a variação (apesar de próxima das 38/39 horas), tende a ser também inconstante.

No que concerne ao Número de Horas Trabalhadas por Semana nos três países, e uma vez que a análise é semelhante à realizada anteriormente com as Horas Contratadas, o procedimento estatístico realizado foi semelhante⁴⁰. Permitiu concluir que o teste estatístico realizado, considerando estas duas variáveis como explicativas, é significativo em 2,1%⁴¹. O efeito que maior influência parece ter sobre o número de Horas Trabalhadas por Semana, e ao contrário do teste anteriormente descrito, é o efeito de interação do ano de referência e da

⁴⁰ Recordam-se as razões enunciadas segundo Marôco (2010). Neste caso, a variável dependente torna-se o Número de Horas Trabalhadas por Semana.

⁴¹ Informação obtida pela leitura do teste F para a adequabilidade do modelo estimado, com os valores de $F(17,17664) = 23,792$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 ajustado de 0,021 (ver Anexo B.2 – b), p. XXI).

⁴² O valor de teste calculado foi de $F(10,17664) = 19,911$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 parcial de 0,011 (ver Anexo B.2 – b), p. XXI).

⁴³ O valor de teste calculado foi de $F(5,17664) = 30,776$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 parcial de 0,009 (ver Anexo B.2 – b), p. XXI).

⁴⁴ O valor de teste calculado foi de $F(2,17664) = 47,449$, $p \approx 0,000$ e com um valor de r^2 parcial de 0,005 (ver Anexo B.2 – b), p. XXI).

Em testes estatísticos posteriores à análise de variância a dois fatores⁴⁵, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas na Suécia em comparação com o Reino Unido no ano de 2002, 2008, 2006 e 2010. Comparativamente com Portugal, registam-se diferenças nos anos de 2004 e 2006. Durante a década analisada, não existem evidências estatísticas que suportem a existência de diferenças estatisticamente significativas entre Portugal e o Reino Unido, sendo que é apenas em 2012 que Portugal parece ser o único país com diferenças estatisticamente significativas em comparação com os outros dois países.

Numa análise da evolução deste indicador em cada país nos anos de referência, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas no Reino Unido em todos os anos comparados, em exceção do ano de 2002 quando comparado com os anos de 2008, 2010 e 2012 e na comparação do ano de 2006 com o ano de 2012, onde não existem evidências estatísticas que apontem nesse sentido. No contexto português, não parecem haver diferenças estatisticamente significativas entre 2002 e os restantes anos. O ano de 2004 registou diferenças apenas em comparação com os anos de 2008 e 2010, e o ano de 2006 regista diferenças estatisticamente significativas apenas com os anos de 2010 e 2012. De indicar apenas a diferença entre o ano de 2008 e 2010. Já no contexto sueco, verificam-se diferenças estatisticamente significativas em todos os anos de referência.

Sumariando toda a informação recolhida, pode-se constatar, ainda, que existe uma aproximação mais ténue entre o Reino Unido e a Suécia ao longo da década analisada nas horas médias trabalhadas por semana, em comparação com a evolução das horas contratadas. É de notar, ainda, que a Suécia parece ser o único dos três países em que a evolução das horas trabalhadas é praticamente paralela à evolução das horas contratadas, apesar das diferenças verificadas que se prendem com a própria natureza dos dados, ou seja, as horas trabalhadas têm sempre uma tendência a serem superiores às horas contratadas logo pelo facto de incluírem horas extraordinárias, pagas ou não. Para além disso, aponta-se como outra explicação o facto de, neste país, se estar perante uma configuração estrutural mandatada, que permite uma maior intervenção do Estado em matéria sobre o Tempo de Trabalho e, assim, uma maior proximidade entre o que é contratado e o que é efetivamente trabalhado.

Apesar de seguir uma tendência também de declínio das horas médias trabalhadas por semana, no contexto inglês verifica-se alguma instabilidade neste indicador. Em Portugal houve uma queda abrupta entre 2002 e 2006 do número de horas trabalhadas – fruto, possivelmente, de esforços em sede de contratação coletiva – mas, em 2008, verifica-se um novo aumento considerável neste domínio. A partir daí, houve uma nova descida até ao ano de 2012, onde se registaram até menos horas trabalhadas em comparação com a Suécia.

⁴⁵ Consultar os valores de teste *à posteriori* respetivos e que constam no Anexo B.3 – b), p. XXVI.

5.2 Análise ao nível Macroeconómico

Para a análise dos resultados a este nível, foram consultadas as médias do número de horas de trabalho semanais das diferentes categorias profissionais segundo informação encontrada na fonte estatística, reunindo as médias em base de dados. Após filtragem das categorias do setor privado de emprego, e já que a Média não seria uma medida válida para apresentação dos dados, optou-se por calcular o número mediano de horas trabalhadas por semana⁴⁶. Por esta razão, importa compreender que a análise dos dados se baseia numa leitura descritiva dos resultados.

Figura 4: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Total (Portugal, Reino Unido, Suécia) **Figura 5: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Part-Time (Portugal, Reino Unido, Suécia)**

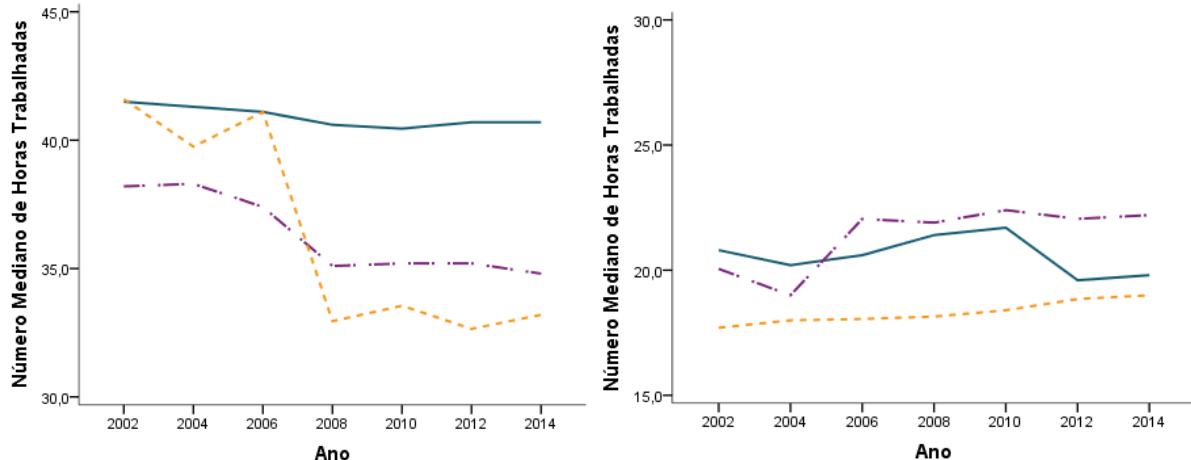
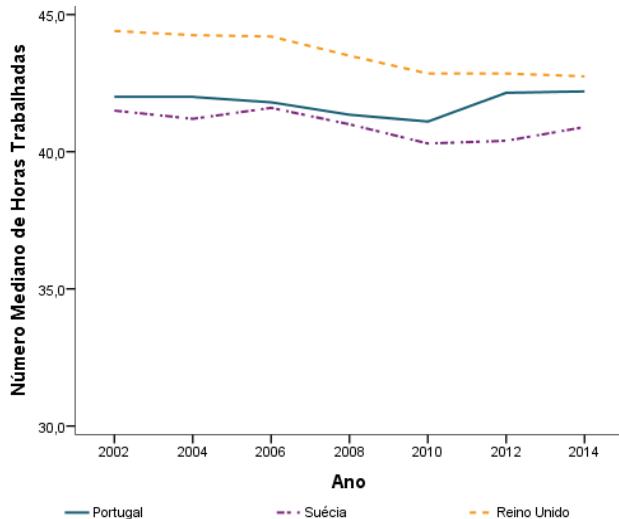


Figura 6: Número Mediano de Horas Trabalhadas por Semana – Full-Time (Portugal, Reino Unido, Suécia)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey – Adaptado

⁴⁶ Segundo autores como Murteira et al (2010), “A média é uma medida de localização que, geralmente, indica um valor central da distribuição” (Murteira et al, 2010: 22), enquanto que a mediana é uma medida estatística definida “(...) pela sua posição na sucessão ordenada de observações, isto é, a mediana ocupa o lugar central na sucessão das estatísticas de ordem” (Murteira et al, 2010: 26).

Numa primeira leitura, verifica-se que em termos da totalidade dos trabalhadores é em Portugal que se verifica um maior número mediano de horas trabalhadas por semana, sendo igualado pelo Reino Unido apenas nos anos de 2002 e 2006. Importa salientar que, no caso português, a evolução do número mediano de horas trabalhadas em termos totais, ao longo do período de referência, é semelhante à evolução registada no que concerne à verificada no regime de trabalho a *full-time*, o que comprova não só o peso considerável deste tipo de trabalho nas relações laborais portuguesas, como também a variação registada em termos totais nos restantes dois países, onde o peso dos trabalhadores a *part-time* faz com que as evoluções sejam díspares. Esta conclusão é reforçada pelo peso percentual dos trabalhadores a *part-time* e a *full-time* no seio dos indivíduos empregados, onde se verifica que é em Portugal onde os trabalhadores a tempo inteiro ocupam maior peso relativo na realidade laboral. Já no Reino Unido e na Suécia, nota-se que os trabalhadores a tempo parcial representam entre 20% a 25% em todos os anos estudados⁴⁷.

É no Reino Unido que, a partir de 2008, quer em termos totais como dos trabalhadores do regime a tempo inteiro (*full-time*), se regista uma queda neste indicador⁴⁸, mas é apenas em termos totais que se torna o país com menor número mediano de horas trabalhadas por semana. Uma primeira explicação poderá ser de ordem estatística, dado que é neste país que são encontradas maiores dispersões no número mediano de horas trabalhadas em regime de *full-time*, chegando a valores máximos a rondar as 54 horas⁴⁹. Em termos medianos, é o país que, dos abordados, apresenta um menor número de horas trabalhadas por semana no regime *part-time*, nunca chegando a alcançar as 20 horas. O incremento do trabalho a tempo parcial no Reino Unido pode conduzir a uma necessidade de maior coordenação dos trabalhadores nos diversos turnos, uma vez que segundo as estatísticas do *Eurostat* verificou-se um aumento do número de trabalhadores a *part-time* neste país⁵⁰.

No que respeita à Suécia, verifica-se que é o país, do conjunto analisado, onde se regista um menor número mediano de horas de trabalho por semana em termos do regime de *full-time*. Este país foi o único que apresentou um ligeiro aumento nos últimos dois anos analisados, ao passo que nos restantes países se verificou praticamente uma estabilização do indicador. Era o país que até 2006, e em termos totais, tinha o menor número mediano de horas trabalhadas por semana, seguindo a tendência de declínio levada a cabo pelo Reino Unido que, pela razão apontada, passou a ser o país onde menos horas se trabalha em termos medianos dos países analisados. Relativamente ao emprego

⁴⁷ Consultar Anexo D (p. XXXIII).

⁴⁸ Verifica-se uma tendência contrária face à verificada anteriormente na análise no plano microeconómico. Tal poderá dever-se ao nível de análise e das fontes dos dados, e porque anteriormente se compararam Médias, enquanto que aqui se compararam Medianas. Quer isto dizer que, antes, a comparação foi feita mediante o cálculo de um valor central, tomando em conta a dispersão das estatísticas. Por sua vez, a Mediana traduz a posição central da ordem das estatísticas, sem contar com a dispersão das mesmas.

⁴⁹ Importa salientar que, por vezes, o limite máximo de horas trabalhadas por semana registadas em anexo superiores a 48 horas – limite imposto pela diretiva 2003/88/CE – deve-se ao facto de, no âmbito do conceito de *Tempo de Trabalho* usado pelo *Labour Force Survey* serem consideradas as horas-extra pagas ou não. Ainda assim, no Reino Unido existe uma outra razão, que se deve ao regime de *opt-out*.

⁵⁰ Consultar Anexo D (p. XXXIII).

com horário a *part-time*, conclui-se que desde 2006 a Suécia é, dos países analisados, aquele que registou um maior número mediano de horas trabalhadas. Até 2010, foi um país cujo número de trabalhadores neste regime aumentou, mas a partir daí tem uma ligeira tendência para o declínio de trabalhadores nesta situação. Esta evolução acaba, assim, por acompanhar a própria evolução mediana das horas trabalhadas neste regime no período de referência analisado.

Em termos globais, do ano 2002 ao ano de 2012, os três países analisados registaram diferenças bastante marcadas quanto ao número mediano de horas trabalhadas em termos da totalidade dos trabalhadores, apesar de se encontrar uma proximidade do Reino Unido com Portugal entre os anos de 2002 a 2006 que, depois, deu lugar a uma proximidade com a Suécia, ainda que em sentido diferente. A proximidade das três realidades nacionais é mais evidente em comparação dos regimes de tempo de trabalho separadamente, ou seja, quando comparados os trabalhadores a *part-time* ou a *full-time* encontram-se maiores proximidades entre Portugal, Reino Unido e Suécia.

Conclui-se também que o contexto inglês é, em todos os anos, o país onde se trabalha menos horas a *part-time*, mas mais horas a *full-time* em comparação com as outras realidades abordadas e, ainda, que a tendência que tem vindo a ser seguida é a de se trabalharem mais horas a *part-time* e menos horas a *full-time*. Para além disso, a Suécia é o país onde se trabalham mais horas a *part-time* desde 2006 e menos horas a *full-time* ao longo de toda a década analisada, o que permite aos trabalhadores conjugarem mais facilmente a esfera da vida privada com a esfera da vida profissional. Tal realidade pode ilustrar, ainda, a tendência de fomentar o primeiro tipo de emprego nestes países, o que não acontece em Portugal – onde claramente predomina o emprego a tempo inteiro⁵¹.

O caso português tem, ainda, a particularidade de ser aquele onde, em termos totais, se parecem trabalhar mais horas, tendência que não é acompanhada nem no que concerne aos trabalhos a *part-time* a partir de 2006, nem aos trabalhos a *full-time* durante todo o período analisado. Ainda assim, parece ser o país onde existe uma maior estabilidade no indicador, onde apenas no trabalho a *part-time* se registam as maiores diferenças. Faz prever, portanto, que de facto este tipo de trabalho ainda não ocupa muito peso e, consequentemente, muita atenção nas relações laborais portuguesas

⁵¹ Consultar Anexo D (p. XXXIII).

Capítulo VI: Considerações Finais

A análise dos resultados a nível microeconómico permitiu verificar que o número médio de horas efetivamente trabalhadas por semana tende a ser sempre superior ao número médio de horas contratadas por semana. Uma primeira explicação deste facto pode parecer óbvia, pois o primeiro indicador contempla, por exemplo, as horas extraordinárias ou outras trabalhadas que não estejam previstas contratualmente, o que influencia desde já esta diferença. Ainda assim, apresenta-se como um convite à reflexão de que, de facto, as horas contratualmente previstas possam ser apenas um preditor da quantidade de horas a, consequentemente, serem despendidas pelo indivíduo no seu Trabalho. Por outro lado, demonstra que existe uma diferença entre a quantidade de horas que o indivíduo decide ou aceita despender no exercício da sua atividade laboral no momento da contratualização do seu trabalho e aquelas que, posteriormente ou efetivamente, acaba por exercer no contexto laboral, com os devidos efeitos pessoais e/ou familiares que daqui podem resultar, independentemente das razões profissionais ou pessoais que possam explicar este desfasamento.

Uma informação que reforça o caráter vinculativo das horas contratadas e que, no fundo, retrata a explicação descrita é o facto de, em análises estatísticas inferenciais feitas anteriormente, ser o contexto nacional – aqui considerado como representativo de determinadas e distintas configurações laborais sobre o Tempo de Trabalho – que mais influencia as horas médias contratadas por semana ao passo que, no que concerne às horas trabalhadas, a influência do contexto nacional é aquela que menos efeito exerce quando em comparação com os outros efeitos. Sendo as horas contratadas objeto das limitações legislativas nacionais sobre o Tempo de Trabalho, é normal que as horas trabalhadas sejam mais influenciadas pelo próprio ano de referência do que pelo contexto nacional, uma vez que as necessidades do trabalhador e do empregador em aumentar ou diminuir o Tempo de Trabalho vão sendo mutáveis consoante as necessidades laborais.

Importa salientar que, apesar de a tendência ser comum aos três países, foi no Reino Unido que se encontraram as maiores diferenças das duas realidades analisadas, sendo a Suécia o país onde as diferenças foram menores ao longo dos anos analisados e, ainda, o país que em termos inferenciais registou um menor número de diferenças estatisticamente significativas nas horas contratadas por semana no período contemplado. Tal pode ser explicado tanto pela atenção dada na legislação laboral sueca sobre o Tempo de Trabalho como, ainda, pela própria configuração estrutural das Relações Laborais, já que na Suécia parece ser a única configuração Mandatada das três realidades estudadas.

De qualquer das formas, e segundo a informação recolhida no plano microeconómico, verifica-se que é em Portugal onde se contratam em média mais horas por semana e, consequentemente, se trabalham mais horas em termos médios, à exceção dos anos de 2006 e de 2012. É tendencialmente seguido pela Suécia tanto no número de horas contratadas como no número de horas trabalhadas por semana, sendo que o Reino Unido é, deste conjunto de países, aquele onde se contratam e se trabalham

menos horas. Este facto pode se dever ao facto de, à exceção dos anos de 2008 e de 2010, ser o país dos comparados que maior percentagem de trabalhadores a *part-time* regista no seio da população empregada (Eurostat, 2015). Não sendo este tipo de trabalho o predominante no seio das relações laborais, na verdade se o número de pessoas neste regime de Tempo de Trabalho é maior, será expectável que o número de horas contratadas e trabalhadas sejam influenciados por este facto.

O caso sueco demonstra, ainda, que a evolução das horas trabalhadas por semana é praticamente paralela à evolução das horas contratadas por semana – sendo as horas trabalhadas superiores às contratadas. Isto acaba por espelhar, de certa forma, a própria intervenção estatal nas relações laborais, pois a Suécia é o único dos países analisados onde vigora uma configuração estrutural mandatada. Já que existe uma forte preponderância da lei e de acordos coletivos enquanto mecanismo de transposição das matérias reguladas, é normal que haja um desvio pouco relevante das horas trabalhadas face às contratadas, que pode ser explicado com a própria natureza do indicador usado⁵².

Apesar das diferenças verificadas nos dados recolhidos, na verdade ao nível microeconómico – e após realização de testes estatísticos inferenciais – não existem evidências estatísticas que apontem para a diferença no número médio de horas trabalhadas por semana entre Portugal e Reino Unido entre 2002 e 2010, o que abre espaço a alguma reflexão. Se é no Reino Unido que existe o regime de *opt-out*, que não existe em Portugal, porque será que as diferenças só são evidentes no ano de 2012? Uma primeira explicação prende-se com os resultados apurados neste trabalho. Dada a existência da figura do *opt-out* no Reino Unido, seria de esperar que este país fosse aquele onde se registariam mais horas trabalhadas, o que não aconteceu. Aliás, segundo a análise dos dados amostrais apurados, chega a ser o país nalgumas situações que regista menos horas trabalhadas e, mesmo, contratadas, em comparação com Portugal e Suécia. Tal evidência permite concluir que, apesar de previsto na legislação inglesa, na verdade o *opt-out* parece ser um regime pouco utilizado.

Tentando responder com outras pistas propostas neste trabalho, nas configurações estruturais sobre o Tempo de Trabalho, Portugal tem como característica uma configuração Negociada, enquanto que o Reino Unido se trata de uma configuração Unilateral. Se no Reino Unido as dinâmicas sobre o Tempo de Trabalho são geridas maioritariamente pelos empregadores – uma vez que existe pouca atenção na legislação sobre Tempo de Trabalho –, já em Portugal, e devido à configuração estrutural Negociada em matéria de Tempo de Trabalho, esta vontade é objeto de instrumentos de regulamentação coletiva. Assim se explica o surgimento de figuras no *Código do Trabalho* português como o regime de adaptabilidade ou o banco de horas que permitem alguma flexibilidade nos limites impostos pela legislação laboral. Apesar desses limites estarem devidamente regulamentados e definidos em termos semanais ou anuais, torna-se possível estender a duração normal do Tempo de Trabalho e, consequentemente, uma aproximação à realidade verificada no Reino Unido.

⁵² Recorda-se que as horas contratadas por semana a nível microeconómico não contemplam, por exemplo, horas extraordinárias pagas ou não pagas, enquanto que as horas trabalhadas por semana já abrangem estas situações.

Importa salientar, ainda assim, que se verificou uma clara redução no número médio de horas contratadas e trabalhadas por semana em Portugal e uma aproximação destes dois indicadores durante o período analisado, mesmo que o limite imposto no *Código do Trabalho* seja de 40 horas semanais. Verifica-se, portanto, um esforço negociado pela contratação coletiva no sentido de reduzir este limite máximo, já que existem setores profissionais com um limite de 35 horas semanais de trabalho em sede de contratação coletiva, o que permite a aproximação das horas contratadas e trabalhadas verificadas.

O caso português torna-se ainda mais interessante no que respeita à aproximação à realidade sueca no âmbito das horas contratadas por semana, onde no ano de 2002 seria o país que mais se desviava desse país – em maior número de horas contratadas e trabalhadas –, dando lugar à redução desses indicadores até à quase semelhança do que se passa na Suécia e, mesmo, a um número médio menor de horas trabalhadas. Esta aproximação é explicada, como referido, pelos esforços feitos em sede de contratação coletiva que permitiram esta evolução ao longo dos anos analisados.

A análise do Tempo de Trabalho entre o nível microeconómico e macroeconómico não pode ser precisa de uma forma evidente, e a comparação entre as duas torna-se dúbia pelo facto das realidades terem sido medidas de formas diferentes – em termos de indicadores contemplados – e, igualmente, pelas próprias medidas estatísticas usadas para caracterizar uma e outra realidade (dado que, pelos motivos indicados, no plano macroeconómico teve de se fazer uso à mediana). De qualquer das formas, convém registar que, tendencialmente, se verificou que em Portugal e no Reino Unido existem sempre algumas diferenças dos resultados do nível microeconómico em comparação aos do nível macroeconómico, ao passo que no contexto sueco os resultados são equivalentes entre si.

Para além disso, é comum a ambos os planos de análise a aproximação das três realidades nacionais quanto ao Tempo de Trabalho. No plano microeconómico, essa aproximação é mais evidente nas horas trabalhadas por semana do que nas horas contratadas, enquanto que no plano macroeconómico essa aproximação é mais clara quando são comparados os regimes de trabalho a *part-time* e *full-time* separadamente. Esta aproximação é vista com maior incidência a partir, sensivelmente, do ano de 2008 em diante. Tal facto pode demonstrar a proximidade das práticas laborais em torno do Tempo de Trabalho, independentemente das diferenças no que concerne às configurações estruturais sobre este tema. Ainda assim, não parece espelhar uma influência direta da legislação europeia em vigor, uma vez que os dados recolhidos sugerem haver uma grande dispersão nos indicadores ao longo do período de referência.

Relativamente aos dados macroeconómicos recolhidos, conclui-se que a evolução do número mediano de horas trabalhadas por semana a *full-time* em Portugal é semelhante à evolução do indicador em termos globais da realidade nacional, que se explica pela elevada predominância deste tipo de trabalho nas relações laborais portuguesas. Pela análise de estatísticas europeias sobre a população empregada em Portugal, verifica-se que, à exceção do ano de 2010, este é o único país onde

o número de pessoas empregadas tem vindo a diminuir. Nos outros dois países, e para além da relativa estabilidade do número de pessoas empregadas, verifica-se ainda que a percentagem de pessoas a trabalhar a *part-time* aproxima-se sempre entre os 20% e os 25%. Este indicador demonstra que a aposta neste tipo de emprego pode ser uma forma de permitir aos trabalhadores uma conciliação mais eficaz entre a sua vida profissional e familiar, para além de uma capacidade de雇用 mais pessoas devido à divisão dos turnos de trabalho por mais indivíduos.

A influência do contexto nacional ou do período de referência dos dados nos dados macroeconómicos é mais difícil de ser medida, face à forma como a informação teve de ser apresentada. Contudo, foi possível verificar que as dinâmicas das horas trabalhadas – quer em termos globais como nos dois regimes de Tempo de Trabalho – foram efetivamente diferentes consoante os países e, igualmente, consoante os diferentes anos analisados, apesar de entre os anos de 2006 a 2010 a tendência de declínio no número mediano de horas trabalhadas a *full-time* ter sido comum aos três países. A necessidade de reduzir a quantidade de horas de trabalho por parte das empresas parece ser a explicação mais flagrante, uma vez que no caso dos trabalhadores a *part-time* a tendência de aumento do indicador foi evidente também nos três países.

De verificar, ainda, que desde 2006 é na Suécia que se regista um maior número mediano de horas trabalhadas a *part-time* por semana de entre os países analisados, sendo o que regista um menor número no regime a *full-time*. Já no Reino Unido, o sentido é praticamente inverso, ou seja, regista o menor número de horas a *part-time* e o maior número a *full-time*. Tal facto pode ser indicar a pouca legislação inglesa relativamente ao Tempo de Trabalho, conforme indica a literatura presente neste trabalho (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). Ainda assim, só um trabalho mais aprofundado sobre a temática permitiria obter uma conclusão específica e rigorosa sobre esta influência.

Tomando Portugal como exemplo flagrante de uma configuração Negociada sobre o Tempo de Trabalho, o caso do Reino Unido como exemplo de uma configuração Unilateral e o caso sueco como exemplo de uma configuração Mandatada – segundo o que sugere a revisão teórica deste trabalho –, pode-se prever que, apesar de não se conseguir quantificar esta influência, de facto as diferentes configurações estruturais conduziram a evoluções diferentes do Tempo de Trabalho ao longo dos anos estudados, independentemente da tendência de aproximação do indicador nos três países que, mesmo assim, permite estabelecer diferenças entre as realidades nacionais.

Os efeitos da Diretiva 2003/88/CE são pouco visíveis em termos macroeconómicos onde, mesmo com as variações registadas na informação recolhida, os valores medianos nunca excederam os limites impostos, pelo que numa primeira conclusão este instrumento jurídico poderia não obter qualquer efeito. Assim sendo, e dado que os resultados apurados neste trabalho são consequência de medidas estatísticas de tendência central, importa ler os números máximos das horas globais e, também a *full-*

time que constam em anexo. Verifica-se que de 2002 para 2004 (ano em que a Diretiva entra em vigor), e nas três realidades estudadas, o número máximo de horas trabalhadas em termos totais e nos regimes de *full-time* registou uma quebra. Já em 2006 verifica-se que esse valor aumentou de novo em todos os outros países. Assim se questiona se os efeitos alcançados de 2002 para 2004 não foram apenas sazonais, uma vez que a médio prazo verifica-se uma tendência para o aumento das horas, independentemente de ser por vontade mútua do trabalhador e/ou do empregador.

Recentemente existiu a necessidade de revisão da Diretiva 2003/88/CE, nomeadamente no que concerne à revisão do regime de *opt-out*, o período de referência para o cálculo dos limites do Tempo de Trabalho, o tratamento dos períodos de referência e o calendário para o gozo dos períodos de descanso compensatório. Após pedido de análise por parte da Comissão Europeia aos parceiros sociais, e detetados outros assuntos relevantes com necessidade de serem revistos, na verdade não existiu consenso. Consequentemente, a Comissão entendeu que, dada a necessidade de rever este instrumento jurídico, devia ser feita uma consulta pública sobre este mesmo aspeto que, até à data, ainda não obteve mais desenvolvimentos. Contudo, as matérias que justificaram a revisão desta Diretiva não influenciam, de forma direta, o Tempo de Trabalho no que respeita a limites impostos no horário de trabalho. Ressalva-se apenas o que consta relativamente aos períodos de referência que, exatamente por serem *de referência*, não parecem ter uma repercussão direta a curto ou médio prazo nos tempos de trabalho, a menos que a revisão nesses aspetos seja consideravelmente mudada. Posto isto, e numa realidade próxima, não se considera que esta revisão à Diretiva 2003/88/CE tenha um impacto muito relevante sobre a evolução do Tempo de Trabalho, a não ser na clarificação de alguns aspetos relativos a este conceito.

No que respeita à evolução do fenómeno nas realidades nacionais estudadas, e apesar de serem representativas de configurações estruturais diferentes, prevê-se que a aproximação das horas trabalhadas às horas contratadas continue a ser uma tendência óbvia na Suécia e, mesmo, em Portugal. São estes os dois países que, em matéria reguladora do Tempo de Trabalho, parecem ter alguma intervenção estatal direta ou indireta na definição dos padrões de trabalho. Isto se, obviamente, a tendência de uma configuração Mandatada e Negociada continuarem a ser características nestes dois países. Já no Reino Unido, torna-se difícil obter algum padrão de evolução futura, pois se é uma realidade Unilateral na definição dos tempos de trabalho, será evidente que uma mudança na ótica do empregador possa trazer consigo uma mudança também em matéria da carga horária laboral.

Quanto ao sentido da evolução das horas trabalhadas, ou seja, se aumentam ou diminuem a curto ou médio prazo nas realidades nacionais estudadas, os próximos acontecimentos podem ser muito díspares pois, como foi visto neste trabalho, apesar de estarem relativamente próximos, estes países continuam a ter diferenças neste domínio que vão alternando de ano para ano. Contudo, e se de facto a aposta dos países nos trabalhos a *part-time* for, de facto, levada a cabo no sentido de fomentar este tipo

de emprego, é normal que as horas trabalhadas neste regime de trabalho sejam maiores, seguindo a tendência verificada, por exemplo, no Reino Unido. Isto porque se houverem mais trabalhadores neste tipo de trabalho, é normal que a sua vida privada pretenda ser mais conciliável com a vida profissional, mas também que a necessidade de auferir uma dada remuneração seja alcançada. Essa remuneração é, por isso, conseguida pelo aumento da carga horária por forma a auferir maior salário.

Independentemente da influência da Diretiva 2003/88/CE na evolução do Tempo de Trabalho ou dos contextos nacionais, de facto fica demonstrado que este é um tema complexo, não se bastando na mera contabilização das horas em que um indivíduo está em contacto com a sua atividade laboral. O Tempo de Trabalho é um conceito que encerra em si variadíssimas questões, podendo ser discutido à luz de muitas implicações ou explicações. Ainda assim, o contacto diário dos trabalhadores com a sua atividade laboral e os efeitos que isso desencadeia sobre as relações sociais em torno do Trabalho ou, mesmo, sobre a vida privada de cada indivíduo é independente a qualquer explicação sociológica completa ou incompleta que se possa desenhar.

BIBLIOGRAFIA

- Alves, Maria Luísa Teixeira (2011), “As Fronteiras do Tempo de Trabalho” in António Monteiro Fernandes (org.), *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra: Coimbra Editora: pp.165-257;
- Arbetsmiljö Verket (s.d.), “About the Working Hours Act”, Consultado em Março de 2015 a partir de http://www.av.se/inenglish/working/working_hours/?AspxAutoDetectCookieSupport=1;
- Berg, Peter *et al* (2014), “Working-Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity across Countries”, *Industrial & Labour Relations Review*, 67:805, Sage Publications: pp.805-837;
- Burke, Ronald J. & Fiksenbaum, Lisa (2008), “Work Hours, Work Intensity, and Work Addiction: Costs and Benefits” in Burke, Ronald J. & Cooper, Cary L. (2008), *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, Wagon Lane: Emerald Group Publishing Limited: pp. 3-36;
- *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho;
- Craig, A. W. J. (1973), *A Framework for the Analysis of Industrial Relations Systems*. International Industrial Relations Association, Third World Congress, London;
- Comissão Europeia (2014), *Consulta Pública sobre a Diretiva «Tempo de Trabalho»: Contexto Geral*, Consultado em Dezembro de 2014 a partir de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2160&furtherNews=yes>;
- DGAEP (2013), *O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública: Análise comparada dos 27 Estados-membros da EU*, Lisboa: Direção-Geral de Administração e do Emprego Público;
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), “Comparative analysis of working time in the European Union”, Dublin;
- European Social Survey (s.d.), “European Social Survey”, Obtido em Março de 2014 a partir de <http://www.europeansocialsurvey.org/>;
- Eurostat (2015), “Employment by sex, age, professional status and full-time/part-time (1000)”, Obtido em Julho de 2015 a partir de <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>;
- Eurostat – Statistics Explained (2015), “EU labour force survey – methodology”, Obtido em Julho de 2015 a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-methodology#Employment_-_Working_time;
- Fernandes, António Monteiro (2012), *Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina;
- Gov.Uk (s.d.), “Maximum weekly working hours”, consultado em Fevereiro de 2015 a partir de <https://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours/overview>;
- ILO – International Labour Organization (2015), “Labour Force Surveys”, Consultado em Abril de 2015 a partir de <http://www.ilo.org/dyn/lfsurvey/lfsurvey.home>;

- Jornal Oficial da União Europeia (2003), *Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho*, consultado em Dezembro de 2014 a partir de http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Directiva_2003_88.pdf;
- Marôco, João (2010), *Análise Estatística com o PASW Statistics (ex-SPSS)*, Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.;
- Murteira, Bento *et al* (2010), *Introdução à Estatística*, Lisboa: Escolar Editora;
- Palma Ramalho, Maria do Rosário (2010). *Direito do Trabalho II – Situações Laborais Individuais*, 3ª edição, Coimbra: Almedina;
- Paolucci, Gabriella (1996), “The Changing Dynamics of Working Time” in *Time & Society*, 4, Sage Publications: pp. 145-167;
- RAMON – Reference And Management Of Nomenclatures (s.d.), “METADATA - Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 1.1 (2002)”, Obtido em Maio de 2015 a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_1_1&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC;
- RAMON – Reference And Management Of Nomenclatures (s.d.), “METADATA - Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008)”, Obtido em Maio de 2015 a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_RE_V2;
- Rubery, Jill *et al* (2005), “Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship”, in *Time & Society*, 14 (1), Sage Publications: pp. 89-111;
- Sierra Bravo, R. (2008), *Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios*, Madrid: Thomson Editores Spain;
- Supiot, Alain (2001), *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford: Oxford University Press;
- Torres, Cláudia Maria Mendes (2011), *Tempo de Trabalho: Planeamento, Gestão e Crescimento Organizacional*, Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas (Orientador: Drª Paula Martins), Lisboa: ISCTE-IUL;
- Whitfield, Keith *et al* (1999), “Comparative research in industrial relations: helping the survey cross frontiers” in *The International Journal of Human Resource Management*, 10:6, London: Routledge: pp. 971-980;

ANEXOS

Anexo A: Categorias profissionais na análise do Setor Privado de Emprego

Anexo A.1: Ao nível microeconómico

Período de Referência	Categorias Contempladas	Categorias Não Contempladas
2002 (NACE Rev. 1.1)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agriculture,hunting, related service activities ✓ Forestry,logging,related service activities ✓ Fishing,operation of fish hatcheries,fish farms ✓ Mining of coal and lignite extraction of peat ✓ Mining of metal ores ✓ Other mining and quarrying ✓ Manufacture of food products and beverages ✓ Manufacture of tobacco products ✓ Manufacture of textiles ✓ Manufacture wearing apparel,dressing,dyeing fur ✓ Tanning and dressing of leather ✓ Manufacture wood,prod of wood,cork,except furniture ✓ Manufacture of pulp, paper and paper products ✓ Publishing,printing,reprod of recorded media ✓ Manufacture coke,refined petr prod, nuclear fuel ✓ Manufacture of chemicals and chemical products ✓ Manufacture of rubber and plastic products ✓ Manufacture of other non-metallic mineral prod ✓ Manufacture of basic metals ✓ Manufacture fabric metal prod,except machin,eqipm ✓ Manufacture of machinery and equipment n.e.c. ✓ Manufacture of office machinery and computers ✓ Manufacture of electric machinery,apparatus ✓ Manufacture radio,television,communic equip apparat ✓ Manufacture medic,precisi,opt instr,watches,clocks ✓ Manufacture motor vehicles,trailers,semitrailers ✓ Manufacture of other transport equipment ✓ Manufacture of furniture manufacturing n.e.c. ✓ Recycling ✓ Construction ✓ Sale,mainten,repair motor vehicles,motorcycles ✓ Wholesale trde,com trade,except m vehic,motorcycl ✓ Retail trade,except motor vehicles,motorcycles ✓ Hotels and restaurants ✓ Real estate activities ✓ Rent machine,eqip without oper,of pers, hh good ✓ Computer and related activities ✓ Research and development, basic research ✓ Other business activities ✓ Private households with employed persons 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Electricity, gas, steam and hot water supply ✓ Collection, purification,distribution of water ✓ Land transport transport via pipelines ✓ Water transport ✓ Air transport ✓ Supporting,auxiliary transp act travel agencies ✓ Post and telecommunications ✓ Financial intermed, except insurance,pension fund ✓ Insurance,pension fund, except comp soc security ✓ Activities auxiliary to financial intermediation ✓ Public adm and defence, compulsory social security ✓ Education ✓ Health and social work ✓ Sewage,refuse disposal, sanitation similar activ ✓ Activities of membership organizations n.e.c. ✓ Recreational, cultural and sporting activities ✓ Other service activities ✓ Extra-territorial organizations and bodies
2004 (NACE Rev. 1.1)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agriculture,hunting, related service activities ✓ Forestry,logging,related service activities ✓ Fishing, fish farming and related service activities ✓ Mining of coal and lignite, extraction of peat ✓ Extraction of crude petroleum and natural gas ✓ Mining of uranium and thorium ores ✓ Mining of metal ores ✓ Other mining and quarrying ✓ Manufacture of food products and beverages ✓ Manufacture of tobacco products ✓ Manufacture of textiles ✓ Manufacture wearing apparel,dressing,dyeing fur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Electricity, gas, steam and hot water supply ✓ Collection, purification,distribution of water ✓ Land transport transport via pipelines ✓ Water transport ✓ Air transport ✓ Supporting,auxiliary transp act travel agencies

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tanning and dressing of leather ✓ Manufacture wood,prod of wood,cork,except furniture ✓ Manufacture of pulp, paper and paper products ✓ Publishing,printing,reprod of recorded media ✓ Manufacture coke,refined petr prod, nuclear fuel ✓ Manufacture of chemicals and chemical products ✓ Manufacture of rubber and plastic products ✓ Manufacture of other non-metallic mineral prod ✓ Manufacture of basic metals ✓ Manufacture fabric metal prod,except machin,equipm ✓ Manufacture of machinery and equipment n.e.c. ✓ Manufacture of office machinery and computers ✓ Manufacture of electric machinery,apparatus ✓ Manufacture radio,television,communic equip apparat ✓ Manufacture medic,precisi,opt instr,watches,clocks ✓ Manufacture motor vehicles,trailers,semitrailers ✓ Manufacture of other transport equipment ✓ Manufacture of furniture manufacturing n.e.c. ✓ Recycling ✓ Construction ✓ Sale,mainten,repair motor vehicles,motorcycles ✓ Wholesale trde,com trade,except m vehic,motorcycl ✓ Retail trade,except motor vehicles,motorcycles ✓ Hotels and restaurants ✓ Real estate activities ✓ Rent machine,equip without oper,of pers, hh good ✓ Computer and related activities ✓ Research and development, basic research ✓ Other business activities ✓ Private households with employed persons ✓ Goods producing, private households for own use ✓ Services producing,private households for own use 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Post and telecommunications ✓ Financial intermed, except insurance,pension fund ✓ Insurance,pension fund, except comp soc security ✓ Activities auxiliary to financial intermediation ✓ Public adm and defence,compulsory social security ✓ Education ✓ Health and social work ✓ Sewage,refuse disposal, sanitation similar activ ✓ Activities of membership organizations n.e.c. ✓ Recreational, cultural and sporting activities ✓ Other service activities ✓ Extra-territorial organizations and bodies
<p style="text-align: center;">2006 (NACE Rev. 1.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agriculture,hunting, related service activities ✓ Forestry,logging,related service activities ✓ Fishing, fish farming and related service activities ✓ Mining of coal and lignite, extraction of peat ✓ Extraction of crude petroleum and natural gas ✓ Mining of uranium and thorium ores ✓ Mining of metal ores ✓ Other mining and quarrying ✓ Manufacture of food products and beverages ✓ Manufacture of tobacco products ✓ Manufacture of textiles ✓ Manufacture wearing apparel,dressing,dyeing fur ✓ Tanning and dressing of leather ✓ Manufacture wood,prod of wood,cork,except furniture ✓ Manufacture of pulp, paper and paper products ✓ Publishing,printing,reprod of recorded media ✓ Manufacture coke,refined petr prod, nuclear fuel ✓ Manufacture of chemicals and chemical products ✓ Manufacture of rubber and plastic products ✓ Manufacture of other non-metallic mineral prod ✓ Manufacture of basic metals ✓ Manufacture fabric metal prod,except machin,equipm ✓ Manufacture of machinery and equipment n.e.c. ✓ Manufacture of office machinery and computers ✓ Manufacture of electric machinery,apparatus ✓ Manufacture radio,television,communic equip apparat ✓ Manufacture medic,precisi,opt instr,watches,clocks 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Electricity, gas, steam and hot water supply ✓ Collection, purification,distribution of water ✓ Land transport transport via pipelines ✓ Water transport ✓ Air transport ✓ Supporting,auxiliary transp act travel agencies ✓ Post and telecommunications ✓ Financial intermed, except insurance,pension fund ✓ Insurance,pension fund, except comp soc security ✓ Activities auxiliary to financial intermediation ✓ Public adm and defence,compulsory social security ✓ Education ✓ Health and social work ✓ Sewage,refuse disposal, sanitation similar activ ✓ Activities of membership organizations n.e.c. ✓ Recreational, cultural and sporting activities

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manufacture motor vehicles,trailers,semitrailers ✓ Manufacture of other transport equipment ✓ Manufacture of furniture manufacturing n.e.c. ✓ Recycling ✓ Construction ✓ Sale,mainten,repair motor vehicles,motorcycles ✓ Wholesale trde,com trade,except m vehic,motorcycl ✓ Retail trade,except motor vehicles,motorcycles ✓ Hotels and restaurants ✓ Real estate activities ✓ Rent machine, equip without oper,of pers, hh good ✓ Computer and related activities ✓ Research and development, basic research ✓ Other business activities ✓ Private households with employed persons ✓ Goods producing, private households for own use ✓ Services producing,private households for own use 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Other service activities ✓ Extra-territorial organizations and bodies
--	--

NOTA: Categorias selecionadas com base na consulta de todas as categorias profissionais contempladas no sistema de categorias profissionais NACE – Rev. 1.1 consultado a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_1_1&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC.

Anexo A.2: Ao nível macroeconómico

Período de Referência	Categorias Contempladas	Categorias Não Contempladas
2002 – 2006 (NACE Rev. 1.1)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agriculture, hunting and forestry ✓ Fishing ✓ Mining and quarrying ✓ Manufacturing ✓ Construction ✓ Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods ✓ Hotels and restaurants ✓ Real estate, renting and business activities ✓ Activities of households 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Electricity, gas and water supply ✓ Transport, storage and communication ✓ Financial intermediation ✓ Public administration and defence; compulsory social security ✓ Education ✓ Health and social work ✓ Other community, social and personal service activities ✓ Extra-territorial organizations and bodies
2008 – 2014 (NACE Rev. 2)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agriculture, forestry and fishing ✓ Mining and quarrying ✓ Manufacturing ✓ Construction ✓ Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles ✓ Accommodation and food service activities ✓ Real estate activities ✓ Administrative and support service activities ✓ Other service activities ✓ Activities of households as employers; undifferentiated goods – and services – producing activities of households for own use 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Electricity, gas, steam and air conditioning supply ✓ Water supply; sewerage, waste management and remediation activities ✓ Transportation and storage ✓ Information and communication ✓ Financial and insurance activities ✓ Professional, scientific and technical activities ✓ Public administration and defence; compulsory social security ✓ Education ✓ Human health and social work activities ✓ Arts, entertainment and recreation ✓ Activities of extraterritorial organisations and bodies

NOTA: Categorias selecionadas com base na consulta de todas as categorias profissionais contempladas no sistema de categorias profissionais NACE – Rev. 1.1 e NACE – Rev. 2 consultados a partir de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_1_1&StrLanguageCode=EN&IntPcKey=&StrLayoutCode=HIERARCHIC e de http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nomenclatures/index.cfm?TargetUrl=LST_NOM_DTL&StrNom=NACE_REV2 respetivamente.

Anexo B: Análise de Resultados a Nível Microeconómico

Anexo B.1: Testes T-Student para amostras emparelhadas

NOTA: A realização destes testes estatísticos preveem o cumprimento de alguns pressupostos, como é o caso das amostras serem efetivamente emparelhadas e as variáveis *diferença* seguirem sempre uma distribuição normal. Quanto ao primeiro pressuposto, e dado que as variáveis comparadas são medidas em escalas comparáveis, é possível comparar as suas médias para os mesmos indivíduos, pelo que o pressuposto encontra-se verificado. Quanto ao segundo pressuposto, e dado que – conforme demonstrado nas tabelas abaixo apresentadas – se demonstra que estamos perante amostras grandes ($n > 30$), pode-se evocar o *Teorema do Limite Central*, que indica que a violação deste pressuposto pode não ter consequências sérias se a dimensão das amostras for razoavelmente grande (Murteira, Bento *et al.* 2010).

a) Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2002

		Paired Samples Statistics			
Country		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	35,74	1053	13,857 ,427
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	39,65	1053	16,388 ,505
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	43,70	716	29,397 1,099
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	47,49	716	30,152 1,127
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	36,71	996	10,752 ,341
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	39,11	996	12,320 ,390

Paired Samples Correlations					
Country		N	Correlation	Sig.	
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1053	,861	,000
		Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	716	,971	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	996	,872	,000

Paired Samples Test								
Country		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	95% Confidence Interval of the Difference	Lower			
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,902	8,348 ,257	-4,407	-3,397	-15,168 1052	,000
		Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,791	7,160 ,268	-4,316	-3,265	-14,165 715	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,404	6,041 ,191	-2,779	-2,028	-12,557 995	,000

b) Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2004

Paired Samples Statistics

Country			Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	35,31	902	13,984	,466
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	37,93	902	16,630	,554
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	39,97	822	8,223	,287
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	39,93	822	12,313	,429
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	38,02	790	9,979	,355
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	40,27	790	11,461	,408

Paired Samples Correlations

Country			N	Correlation	Sig.
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	902	,819	,000
		Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	822	,525	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	790	,886	,000

Paired Samples Test

Country			Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)
			Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference			
						Lower			
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,621	9,543	,318	-3,244	-1,997	-8,248	901
		Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	,041	10,622	,370	-,686	,769	,112	821
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,246	5,315	,189	-2,617	-1,874	11,875	789

c) **Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2006**

Paired Samples Statistics

Country			Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	35,00	1179	12,062	,351
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	38,42	1179	14,733	,429
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	40,86	881	8,368	,282
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	36,05	881	18,076	,609
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	37,55	889	9,606	,322
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	39,76	889	11,112	,373

Paired Samples Correlations

Country			N	Correlation	Sig.
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1179	,833	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	881	,364	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	889	,870	,000

Paired Samples Test

Country		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	Lower				
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,417	8,163	,238	-3,884	-2,951	-14,374	1178	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	4,812	16,933	,570	3,692	5,931	8,434	880	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,210	5,471	,183	-2,570	-1,850	-12,046	888	,000

d) Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2008

Paired Samples Statistics

Country	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	Mean	N	Std.	Std. Error
					Deviation	Mean
United Kingdom	1	Total hours normally worked per week in main job overtime included	37,61	1300	14,463	,401
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	34,42	1300	11,880	,329
Portugal	1	Total hours normally worked per week in main job overtime included	38,61	878	7,007	,236
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	42,28	878	9,989	,337
Sweden	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	36,89	922	9,454	,311
	Pair	Total hours normally worked per week in main job overtime included	39,27	922	11,320	,373

Paired Samples Correlations

Country			N	Correlation	Sig.
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1300	,854	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	878	,670	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	922	,865	,000

Paired Samples Test

Country	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	Paired Differences			t	df	Sig. (2-tailed)		
			Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean					
			Lower	Upper						
United Kingdom	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,196	7,529	,209	-3,606	-2,787	-15,307	1299	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,672	7,423	,251	-4,164	-3,180	-14,657	877	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,375	5,685	,187	-2,743	-2,008	-12,687	921	,000

e) **Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2010**

Paired Samples Statistics

Country	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	Mean	N	Std. Error	
					Deviation	Mean
United Kingdom	1	Total hours normally worked per week in main job overtime included	37,80	1248	14,692	,416
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	34,29	1248	12,763	,361
Portugal	1	Total hours normally worked per week in main job overtime included	37,51	1026	8,537	,267
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	40,62	1026	10,032	,313
Sweden	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	36,25	710	10,010	,376
	Pair	Total hours normally worked per week in main job overtime included	38,76	710	12,259	,460

Paired Samples Correlations

Country	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	N	Correlation		Sig.
United Kingdom	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1248		,832	,000
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1026		,417	,000
Sweden	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	710		,831	,000
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	710		,831	,000

Paired Samples Test

Country	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
			Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
						Lower				
United Kingdom	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,514	8,169	,231	-3,968	-3,061	-15,197	1247	,000
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,109	10,107	,316	-3,728	-2,490	-9,854	1025	,000
Sweden	1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,515	6,816	,256	-3,018	-2,013	-9,834	709	,000
	Pair	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,515	6,816	,256	-3,018	-2,013	-9,834	709	,000

f) Teste T-Student para amostras emparelhadas – Ano de 2012

Paired Samples Statistics

Country			Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	33,06	1174	12,802	,374
Portugal	Pair 1	Total hours normally worked per week in main job overtime included	36,60	1174	15,341	,448
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded	37,35	915	8,847	,292
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	37,73	915	10,907	,361
		Total contracted hours per week in main job overtime excluded	36,06	867	10,155	,345
		Total hours normally worked per week in main job overtime included	38,58	867	12,251	,416

Paired Samples Correlations

Country			N	Correlation	Sig.
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	1174	,787	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	915	,741	,000
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded & Total hours normally worked per week in main job overtime included	867	,832	,000

Paired Samples Test

Country		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference					
					Lower	Upper				
United Kingdom	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-3,538	9,494	,277	-4,082	-2,995	-12,770	1173	,000
Portugal	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-,381	7,364	,243	-,859	,096	-1,567	914	,118
Sweden	Pair 1	Total contracted hours per week in main job overtime excluded - Total hours normally worked per week in main job overtime included	-2,517	6,803	,231	-2,970	-2,063	-10,892	866	,000

Anexo B.2: Teste ANOVA a dois fatores

NOTAS:

- A realização destes testes estatísticos preveem o cumprimento de alguns pressupostos, como é o caso dos erros da variável *número de horas contratadas por semana* e *número de horas trabalhadas por semana* serem independentes. Tal pressuposto equivale a dizer que as amostras são independentes entre si, o que se assume desde já como pressuposto verificado dada a própria natureza dos contextos dos testes.
- O segundo pressuposto prende-se com a homogeneidade das variâncias dos erros, pressuposto que neste caso pode ser violado, uma vez que esta homogeneidade só se torna importante quando as dimensões dos grupos ou células forem muito diferentes, ou seja, quando a maior amostra tiver uma dimensão pelo menos dupla da dimensão da menor amostra, o que não acontece em qualquer amostra das analisadas.
- Quanto ao pressuposto da distribuição normal dos erros, e dado que – conforme demonstrado nas tabelas abaixo apresentadas – se demonstra que estamos perante amostras grandes ($n > 30$), pode-se evocar o *Teorema do Limite Central*, que indica que a violação deste pressuposto pode não ter consequências sérias se a dimensão das amostras for razoavelmente grande (Murtreira, Bento *et al.* 2010).
- De qualquer das formas, são apresentados os testes estatísticos dos dois últimos pressupostos, por forma a precisar com maior clareza os resultados apurados.

a) ANOVA a dois fatores – Número de horas contratadas por semana

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual for wkht	,212	17936	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

F	df1	df2	Sig.
45,149	17	17918	,000

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + cntry_rec + year + cntry_rec * year

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	110203,755 ^a	17	6482,574	44,027	,000	,040
Intercept	24037693,299	1	24037693,299	163253,475	,000	,901
cntry_rec	80742,179	2	40371,089	274,183	,000	,030
year	21991,682	5	4398,336	29,872	,000	,008
cntry_rec * year	12393,602	10	1239,360	8,417	,000	,005
Error	2638273,938	17918	147,242			
Total	27134874,000	17936				
Corrected Total	2748477,693	17935				

a. R Squared = ,040 (Adjusted R Squared = ,039)

b) ANOVA a dois fatores – Número de horas trabalhadas por semana

Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual for wkhtot	,166	17682	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

F	df1	df2	Sig.
38,568	17	17664	,000

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + cntry_rec + year + cntry_rec * year

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	88510,281 ^a	17	5206,487	23,792	,000	,022
Intercept	26654954,834	1	26654954,834	121804,648	,000	,873
cntry_rec	20767,082	2	10383,541	47,449	,000	,005
year	33673,723	5	6734,745	30,776	,000	,009
cntry_rec * year	43571,910	10	4357,191	19,911	,000	,011
Error	3865477,452	17664	218,834			
Total	31118710,000	17682				
Corrected Total	3953987,732	17681				

a. R Squared = ,022 (Adjusted R Squared = ,021)

Anexo B.3: Testes posteriores à ANOVA a dois fatores

a) Testes posteriores à ANOVA a dois fatores – Número de horas contratadas por semana

Estimates

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Country	Ano	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
United Kingdom	2002	35,768	,373	35,037	36,500
	2004	35,316	,403	34,527	36,106
	2006	34,988	,352	34,298	35,678
	2008	34,434	,336	33,775	35,093
	2010	34,322	,342	33,651	34,993
	2012	33,199	,351	32,511	33,887
Portugal	2002	43,643	,438	42,785	44,501
	2004	40,494	,399	39,712	41,275
	2006	40,988	,382	40,240	41,737
	2008	38,599	,381	37,852	39,346
	2010	37,459	,369	36,735	38,183
	2012	37,366	,378	36,624	38,108
Sweden	2002	36,624	,382	35,876	37,373
	2004	37,970	,430	37,127	38,812
	2006	37,539	,407	36,742	38,337
	2008	36,856	,399	36,075	37,638
	2010	36,178	,455	35,287	37,070
	2012	36,063	,412	35,256	36,871

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Ano	(I) Country	(J) Country	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
2002	United Kingdom	Portugal	-7,875*	,575	,000	-9,253	-6,498
		Sweden	-,856	,534	,327	-2,135	,423
	Portugal	United Kingdom	7,875*	,575	,000	6,498	9,253
		Sweden	7,019*	,581	,000	5,628	8,410
	Sweden	United Kingdom	,856	,534	,327	-,423	2,135
		Portugal	-7,019*	,581	,000	-8,410	-5,628
2004	United Kingdom	Portugal	-5,177*	,567	,000	-6,534	-3,820
		Sweden	-2,653*	,589	,000	-4,064	-1,243
	Portugal	United Kingdom	5,177*	,567	,000	3,820	6,534
		Sweden	2,524*	,586	,000	1,120	3,927
	Sweden	United Kingdom	2,653*	,589	,000	1,243	4,064
		Portugal	-2,524*	,586	,000	-3,927	-1,120
2006	United Kingdom	Portugal	-6,000*	,519	,000	-7,243	-4,757
		Sweden	-2,551*	,538	,000	-3,839	-1,263
	Portugal	United Kingdom	6,000*	,519	,000	4,757	7,243
		Sweden	3,449*	,558	,000	2,113	4,784
	Sweden	United Kingdom	2,551*	,538	,000	1,263	3,839
		Portugal	-3,449*	,558	,000	-4,784	-2,113
2008	United Kingdom	Portugal	-4,165*	,508	,000	-5,382	-2,949
		Sweden	-2,423*	,522	,000	-3,671	-1,174
	Portugal	United Kingdom	4,165*	,508	,000	2,949	5,382
		Sweden	1,743*	,551	,005	,422	3,063
	Sweden	United Kingdom	2,423*	,522	,000	1,174	3,671
		Portugal	-1,743*	,551	,005	-3,063	-422
2010	United Kingdom	Portugal	-3,137*	,504	,000	-4,342	-1,931
		Sweden	-1,856*	,569	,003	-3,219	-494
	Portugal	United Kingdom	3,137*	,504	,000	1,931	4,342
		Sweden	1,280	,586	,087	-,122	2,683
	Sweden	United Kingdom	1,856*	,569	,003	,494	3,219

		Portugal	-1,280	,586	,087	-2,683	,122
		Portugal	-4,167*	,516	,000	-5,402	-2,931
		Sweden	-2,864*	,541	,000	-4,160	-1,569
		United Kingdom	4,167*	,516	,000	2,931	5,402
2012	Portugal	Sweden	1,302	,560	,060	-,037	2,642
		United Kingdom	2,864*	,541	,000	1,569	4,160
	Sweden	Portugal	-1,302	,560	,060	-2,642	,037

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Ano		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2002	Contrast	31510,319	2	15755,160	107,002	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
2004	Contrast	12281,635	2	6140,817	41,706	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
2006	Contrast	19685,700	2	9842,850	66,848	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
2008	Contrast	10136,704	2	5068,352	34,422	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
2010	Contrast	5802,613	2	2901,307	19,704	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
2012	Contrast	10147,507	2	5073,753	34,459	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		

Each F tests the simple effects of Country within each level combination of the other effects shown. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

Estimates

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Ano	Country	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
	United Kingdom	35,768	,373	35,037	36,500
2002	Portugal	43,643	,438	42,785	44,501
	Sweden	36,624	,382	35,876	37,373
	United Kingdom	35,316	,403	34,527	36,106
2004	Portugal	40,494	,399	39,712	41,275
	Sweden	37,970	,430	37,127	38,812
	United Kingdom	34,988	,352	34,298	35,678
2006	Portugal	40,988	,382	40,240	41,737
	Sweden	37,539	,407	36,742	38,337
	United Kingdom	34,434	,336	33,775	35,093
2008	Portugal	38,599	,381	37,852	39,346
	Sweden	36,856	,399	36,075	37,638
	United Kingdom	34,322	,342	33,651	34,993
2010	Portugal	37,459	,369	36,735	38,183
	Sweden	36,178	,455	35,287	37,070
	United Kingdom	33,199	,351	32,511	33,887
2012	Portugal	37,366	,378	36,624	38,108
	Sweden	36,063	,412	35,256	36,871

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Country	(I) Ano	(J) Ano	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
United Kingdom	2002	2004	,452	,549	1,000	-1,160	2,064
		2006	,780	,513	1,000	-,726	2,286
	2004	2008	1,335	,502	,118	-,140	2,809
		2010	1,446	,506	,065	-,041	2,933
	2002	2012	2,569*	,512	,000	1,065	4,073
		2006	-,452	,549	1,000	-2,064	1,160
	2004	2008	,328	,535	1,000	-1,242	1,899
		2010	,994	,529	,900	-,558	2,546
	2006	2012	2,117*	,534	,001	,549	3,686
		2002	-,780	,513	1,000	-2,286	,726
	2004	2008	-,328	,535	1,000	-1,899	1,242
		2010	,555	,487	1,000	-,874	1,983
Portugal	2002	2006	,666	,491	1,000	-,775	2,107
		2012	1,789*	,497	,005	,330	3,248
	2004	2002	-1,335	,502	,118	-2,809	,140
		2008	-,883	,525	1,000	-2,423	,658
	2006	2006	-,555	,487	1,000	-1,983	,874
		2010	,111	,480	1,000	-1,297	1,520
	2008	2012	1,235	,486	,166	-,192	2,661
		2002	-1,446	,506	,065	-2,933	,041
	2010	2004	-,994	,529	,900	-2,546	,558
		2006	-,666	,491	1,000	-2,107	,775
	2002	2008	-,111	,480	1,000	-1,520	1,297
		2012	1,123	,490	,329	-,316	2,562
Spain	2002	2002	-2,569*	,512	,000	-4,073	-1,065
		2004	-2,117*	,534	,001	-3,686	-,549
	2006	2006	-1,789*	,497	,005	-3,248	-,330
		2008	-1,235	,486	,166	-2,661	,192
	2004	2010	-1,123	,490	,329	-2,562	,316
		2006	3,150*	,592	,000	1,411	4,888
	2008	2006	2,655*	,581	,000	,950	4,361
		2010	5,044*	,580	,000	3,341	6,748
	2006	2010	6,184*	,573	,000	4,503	7,866
		2012	6,277*	,579	,000	4,578	7,976
	2002	2002	-3,150*	,592	,000	-4,888	-1,411
		2006	-,495	,552	1,000	-2,115	1,126
Greece	2004	2008	1,895*	,551	,009	,276	3,513
		2010	3,035*	,544	,000	1,439	4,630
	2012	2012	3,128*	,550	,000	1,514	4,742
		2002	-2,655*	,581	,000	-4,361	-,950
	2004	2004	,495	,552	1,000	-1,126	2,115
		2006	2,389*	,539	,000	,806	3,972
	2008	2010	3,529*	,531	,000	1,970	5,089
		2012	3,622*	,538	,000	2,044	5,201
	2006	2002	-5,044*	,580	,000	-6,748	-3,341
		2004	-1,895*	,551	,009	-3,513	-,276
Croatia	2008	2006	-2,389*	,539	,000	-3,972	-,806
		2010	1,140	,531	,475	-,417	2,698
	2012	2012	1,233	,537	,325	-,343	2,809
		2002	-6,184*	,573	,000	-7,866	-4,503
	2004	2004	-3,035*	,544	,000	-4,630	-1,439
		2006	-3,529*	,531	,000	-5,089	-1,970
	2010	2008	-1,140	,531	,475	-2,698	,417
		2012	,093	,529	1,000	-1,460	1,646

	2002	-6,277*	,579	,000	-7,976	-4,578
	2004	-3,128*	,550	,000	-4,742	-1,514
2012	2006	-3,622*	,538	,000	-5,201	-2,044
	2008	-1,233	,537	,325	-2,809	,343
	2010	-,093	,529	1,000	-1,646	1,460
	2004	-1,346	,575	,290	-3,034	,343
	2006	-,915	,558	1,000	-2,553	,723
2002	2008	-,232	,552	1,000	-1,853	1,389
	2010	,446	,594	1,000	-1,297	2,189
	2012	,561	,562	1,000	-1,089	2,211
	2002	1,346	,575	,290	-,343	3,034
	2006	,431	,592	1,000	-1,307	2,168
2004	2008	1,114	,586	,863	-,608	2,835
	2010	1,792	,626	,063	-,045	3,628
	2012	1,906*	,595	,021	,158	3,654
	2002	,915	,558	1,000	-,723	2,553
	2004	-,431	,592	1,000	-2,168	1,307
2006	2008	,683	,570	1,000	-,989	2,355
	2010	1,361	,610	,386	-,430	3,152
	2012	1,476	,579	,162	-,224	3,176
Sweden	2002	,232	,552	1,000	-1,389	1,853
	2004	-1,114	,586	,863	-2,835	,608
2008	2006	-,683	,570	1,000	-2,355	,989
	2010	,678	,605	1,000	-1,098	2,454
	2012	,793	,573	1,000	-,890	2,476
	2002	-,446	,594	1,000	-2,189	1,297
	2004	-1,792	,626	,063	-3,628	,045
2010	2006	-1,361	,610	,386	-3,152	,430
	2008	-,678	,605	1,000	-2,454	1,098
	2012	,115	,614	1,000	-1,687	1,917
	2002	-,561	,562	1,000	-2,211	1,089
	2004	-1,906*	,595	,021	-3,654	-,158
2012	2006	-1,476	,579	,162	-3,176	,224
	2008	-,793	,573	1,000	-2,476	,890
	2010	-,115	,614	1,000	-1,917	1,687

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: Total contracted hours per week in main job overtime excluded

Country		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
United Kingdom	Contrast	4566,267	5	913,253	6,202	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
Portugal	Contrast	26321,912	5	5264,382	35,753	,000
	Error	2638273,938	17918	147,242		
Sweden	Contrast	2328,463	5	465,693	3,163	,007
	Error	2638273,938	17918	147,242		

Each F tests the simple effects of Ano within each level combination of the other effects shown. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

b) Testes posteriores à ANOVA a dois fatores – Número de horas trabalhadas por semana

Estimates

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Country	Ano	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
United Kingdom	2002	39,902	,450	39,020	40,784
	2004	38,245	,487	37,290	39,199
	2006	38,579	,422	37,751	39,407
	2008	37,656	,409	36,855	38,458
	2010	37,876	,414	37,064	38,688
	2012	36,787	,427	35,950	37,625
Portugal	2002	47,370	,547	46,299	48,442
	2004	40,311	,506	39,320	41,302
	2006	36,069	,491	35,107	37,032
	2008	42,365	,497	41,390	43,340
	2010	40,893	,456	39,999	41,787
	2012	37,807	,485	36,856	38,757
Sweden	2002	38,982	,462	38,078	39,887
	2004	40,365	,518	39,350	41,380
	2006	39,608	,488	38,652	40,565
	2008	38,999	,482	38,055	39,943
	2010	38,674	,548	37,601	39,747
	2012	38,629	,502	37,646	39,613

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Ano	(I) Country	(J) Country	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
2002	United Kingdom	Portugal	-7,468*	,708	,000	-9,164	-5,773
		Sweden	,919	,645	,461	-,624	2,463
		United Kingdom	7,468*	,708	,000	5,773	9,164
	Portugal	Sweden	8,388*	,716	,000	6,675	10,101
		United Kingdom	-,919	,645	,461	-2,463	,624
		Portugal	-8,388*	,716	,000	-10,101	-6,675
2004	United Kingdom	Portugal	-2,066*	,702	,010	-3,747	-,385
		Portugal	-2,120*	,711	,009	-3,822	-,418
		Sweden	2,066*	,702	,010	,385	3,747
	Portugal	United Kingdom	-,054	,724	1,000	-1,787	1,678
		Sweden	2,120*	,711	,009	,418	3,822
		Portugal	,054	,724	1,000	-1,678	1,787
2006	United Kingdom	Portugal	2,510*	,648	,000	,958	4,061
		Portugal	-1,029	,645	,333	-2,575	,516
		Sweden	-2,510*	,648	,000	-4,061	-,958
	Portugal	United Kingdom	-3,539*	,692	,000	-5,197	-1,881
		Sweden	1,029	,645	,333	-,516	2,575
		Portugal	3,539*	,692	,000	1,881	5,197
2008	United Kingdom	Portugal	-4,708*	,644	,000	-6,250	-3,167
		Portugal	-1,342	,632	,101	-2,855	,170
		Sweden	4,708*	,644	,000	3,167	6,250
	Portugal	United Kingdom	3,366*	,692	,000	1,708	5,024
		Sweden	1,342	,632	,101	-,170	2,855
		Portugal	-3,366*	,692	,000	-5,024	-1,708

	United Kingdom	Portugal	-3,016*	,616	,000	-4,491	-1,541
		Sweden	-,798	,686	,736	-2,441	,846
	Portugal	United Kingdom	3,016*	,616	,000	1,541	4,491
2010		Sweden	2,219*	,713	,006	,513	3,925
	Sweden	United Kingdom	,798	,686	,736	-,846	2,441
		Portugal	-2,219*	,713	,006	-3,925	-,513
	United Kingdom	Portugal	-1,019	,646	,344	-2,566	,528
		Sweden	-1,842*	,659	,016	-3,420	-,264
2012	Portugal	United Kingdom	1,019	,646	,344	-,528	2,566
		Sweden	-,823	,698	,715	-2,493	,848
	Sweden	United Kingdom	1,842*	,659	,016	,264	3,420
		Portugal	,823	,698	,715	-,848	2,493

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Ano		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2002	Contrast	34493,949	2	17246,974	78,813	,000
	Error	3865477,452		218,834		
2004	Contrast	2605,099	2	1302,550	5,952	,003
	Error	3865477,452		218,834		
2006	Contrast	6106,002	2	3053,001	13,951	,000
	Error	3865477,452		218,834		
2008	Contrast	11913,482	2	5956,741	27,220	,000
	Error	3865477,452		218,834		
2010	Contrast	5424,020	2	2712,010	12,393	,000
	Error	3865477,452		218,834		
2012	Contrast	1748,360	2	874,180	3,995	,018
	Error	3865477,452		218,834		

Each F tests the simple effects of Country within each level combination of the other effects shown. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

Estimates

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Ano	Country	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
	United Kingdom	39,902	,450	39,020	40,784
2002	Portugal	47,370	,547	46,299	48,442
	Sweden	38,982	,462	38,078	39,887
	United Kingdom	38,245	,487	37,290	39,199
2004	Portugal	40,311	,506	39,320	41,302
	Sweden	40,365	,518	39,350	41,380
	United Kingdom	38,579	,422	37,751	39,407
2006	Portugal	36,069	,491	35,107	37,032
	Sweden	39,608	,488	38,652	40,565
	United Kingdom	37,656	,409	36,855	38,458
2008	Portugal	42,365	,497	41,390	43,340
	Sweden	38,999	,482	38,055	39,943
	United Kingdom	37,876	,414	37,064	38,688
2010	Portugal	40,893	,456	39,999	41,787
	Sweden	38,674	,548	37,601	39,747
	United Kingdom	36,787	,427	35,950	37,625
2012	Portugal	37,807	,485	36,856	38,757
	Sweden	38,629	,502	37,646	39,613

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Country	(I) Ano	(J) Ano	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
United Kingdom	2002	2004	1,657	,663	,187	-,289	3,603
		2006	1,323	,617	,482	-,489	3,135
		2008	2,245*	,608	,003	,461	4,030
		2010	2,026*	,612	,014	,231	3,821
		2012	3,115*	,620	,000	1,293	4,936
		2002	-1,657	,663	,187	-3,603	,289
	2004	2006	-,334	,645	1,000	-2,227	1,558
		2008	,588	,636	1,000	-1,278	2,455
		2010	,369	,639	1,000	-1,508	2,245
		2012	1,458	,648	,367	-,444	3,359
		2002	-1,323	,617	,482	-3,135	,489
		2004	,334	,645	1,000	-1,558	2,227
Portugal	2006	2008	,923	,588	1,000	-,803	2,648
		2010	,703	,592	1,000	-1,034	2,440
		2012	1,792*	,601	,043	,028	3,556
		2002	-2,245*	,608	,003	-4,030	-,461
		2004	-,588	,636	1,000	-2,455	1,278
		2008	-,923	,588	1,000	-2,648	,803
	2010	2010	-,220	,582	1,000	-1,928	1,488
		2012	,869	,591	1,000	-,866	2,605
		2002	-2,026*	,612	,014	-3,821	-,231
		2004	-,369	,639	1,000	-2,245	1,508
		2006	-,703	,592	1,000	-2,440	1,034
		2008	,220	,582	1,000	-1,488	1,928
Portugal	2002	2012	1,089	,595	1,000	-,658	2,836
		2004	-3,115*	,620	,000	-4,936	-1,293
		2006	-1,458	,648	,367	-3,359	,444
		2008	-1,792*	,601	,043	-3,556	-,028
		2010	-,869	,591	1,000	-2,605	,866
		2012	-1,089	,595	1,000	-2,836	,658
	2004	2004	7,059*	,745	,000	4,873	9,246
		2006	11,301*	,735	,000	9,143	13,458
		2008	5,005*	,739	,000	2,836	7,175
		2010	6,478*	,712	,000	4,387	8,568
		2012	9,564*	,731	,000	7,418	11,709
		2002	-7,059*	,745	,000	-9,246	-4,873
Portugal	2006	2006	4,241*	,705	,000	2,172	6,311
		2008	-2,054	,709	,057	-4,136	,028
		2010	-,582	,681	1,000	-2,581	1,417
		2012	2,504*	,700	,005	,448	4,560
		2002	-11,301*	,735	,000	-13,458	-9,143
		2004	-4,241*	,705	,000	-6,311	-2,172
	2008	2008	-6,296*	,699	,000	-8,347	-4,244
		2010	-4,823*	,670	,000	-6,791	-2,855
		2012	-1,737	,690	,178	-3,763	,289
		2002	-5,005*	,739	,000	-7,175	-2,836
		2004	2,054	,709	,057	-,028	4,136
		2006	6,296*	,699	,000	4,244	8,347
2010	2010	2010	1,472	,675	,437	-,508	3,453
		2012	4,558*	,694	,000	2,520	6,597
		2002	-6,478*	,712	,000	-8,568	-4,387
		2004	,582	,681	1,000	-1,417	2,581
		2006	4,823*	,670	,000	2,855	6,791
		2008	-1,472	,675	,437	-3,453	,508

		2012	3,086*	,666	,000	1,132	5,040
		2002	-9,564*	,731	,000	-11,709	-7,418
		2004	-2,504*	,700	,005	-4,560	-,448
	2012	2006	1,737	,690	,178	-,289	3,763
		2008	-4,558*	,694	,000	-6,597	-2,520
		2010	-3,086*	,666	,000	-5,040	-1,132
		2004	-1,383	,694	,694	-3,419	,654
		2006	-,626	,672	1,000	-2,598	1,346
	2002	2008	-,016	,667	1,000	-1,975	1,942
		2010	,309	,716	1,000	-1,794	2,411
		2012	,353	,682	1,000	-1,649	2,355
		2002	1,383	,694	,694	-,654	3,419
		2006	,757	,712	1,000	-1,332	2,846
	2004	2008	1,366	,707	,801	-,710	3,443
		2010	1,691	,754	,373	-,521	3,904
		2012	1,736	,721	,241	-,381	3,853
		2002	,626	,672	1,000	-1,346	2,598
		2004	-,757	,712	1,000	-2,846	1,332
	2006	2008	,609	,686	1,000	-1,404	2,622
		2010	,934	,733	1,000	-1,219	3,087
		2012	,979	,700	1,000	-1,076	3,034
Sweden		2002	,016	,667	1,000	-1,942	1,975
		2004	-1,366	,707	,801	-3,443	,710
	2008	2006	-,609	,686	1,000	-2,622	1,404
		2010	,325	,729	1,000	-1,816	2,466
		2012	,369	,696	1,000	-1,673	2,412
		2002	-,309	,716	1,000	-2,411	1,794
		2004	-1,691	,754	,373	-3,904	,521
	2010	2006	-,934	,733	1,000	-3,087	1,219
		2008	-,325	,729	1,000	-2,466	1,816
		2012	,045	,743	1,000	-2,136	2,225
		2002	-,353	,682	1,000	-2,355	1,649
		2004	-1,736	,721	,241	-3,853	,381
	2012	2006	-,979	,700	1,000	-3,034	1,076
		2008	-,369	,696	1,000	-2,412	1,673
		2010	-,045	,743	1,000	-2,225	2,136

Based on estimated marginal means

*. The mean difference is significant at the ,05 level.

b. Adjustment for multiple comparisons: Bonferroni.

Univariate Tests

Dependent Variable: Total hours normally worked per week in main job overtime included

Country		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
United Kingdom	Contrast	6190,990	5	1238,198	5,658	,000
	Error	3865477,452	17664	218,834		
Portugal	Contrast	62348,430	5	12469,686	56,982	,000
	Error	3865477,452	17664	218,834		
Sweden	Contrast	1832,429	5	366,486	1,675	,137
	Error	3865477,452	17664	218,834		

Each F tests the simple effects of Ano within each level combination of the other effects shown. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

Anexo C: Análise de Resultados a Nível Macroeconómico

Anexo C.1: Estatísticas a Nível Macroeconómico - Total

		País		
		Portugal	Suécia	Reino Unido
				Ano
	Mediana	41,5	38,2	41,6
	Mínimo	29,6	35,1	23,7
2002	Máximo	50,6	41,6	55,3
	Percentil 25	39,0	36,2	33,8
	Percentil 75	42,1	39,8	45,5
	Mediana	41,3	38,3	39,8
	Mínimo	29,6	33,7	25,8
2004	Máximo	47,9	40,8	50,0
	Percentil 25	39,8	35,9	32,4
	Percentil 75	42,1	39,5	44,5
	Mediana	41,1	37,4	41,1
	Mínimo	29,5	34,3	26,9
2006	Máximo	49,8	41,4	51,4
	Percentil 25	39,8	36,2	33,3
	Percentil 75	41,8	39,9	46,0
	Mediana	40,6	35,1	33,0
	Mínimo	19,1	17,8	17,0
Número de Horas Trabalhadas	2008	Máximo	46,5	39,6
		Percentil 25	38,0	33,4
		Percentil 75	41,4	38,2
		Mediana	40,5	35,2
		Mínimo	15,4	18,7
	2010	Máximo	45,4	39,9
		Percentil 25	29,7	33,7
		Percentil 75	40,9	38,2
		Mediana	40,7	35,2
		Mínimo	14,7	19,7
	2012	Máximo	46,7	39,9
		Percentil 25	25,2	33,2
		Percentil 75	41,7	38,1
		Mediana	40,7	34,8
		Mínimo	14,1	17,0
	2014	Máximo	47,2	39,9
		Percentil 25	37,4	32,9
		Percentil 75	41,9	38,6
				41,0

Regime de Tempo de Trabalho = Total

Anexo C.2: Estatísticas a Nível Macroeconómico – Part-Time

		País		
		Portugal	Suécia	Reino Unido
		Ano	Ano	Ano
2002	Mediana	20,8	20,1	17,7
	Mínimo	18,4	17,1	13,7
	Máximo	24,1	21,3	19,4
	Percentil 25	18,8	17,5	16,0
	Percentil 75	21,1	20,4	18,0
	Mediana	20,2	19,0	18,0
2004	Mínimo	18,6	17,8	13,1
	Máximo	21,4	21,7	19,7
	Percentil 25	18,7	18,3	16,6
	Percentil 75	20,7	20,9	18,4
	Mediana	20,6	22,1	18,1
	Mínimo	18,7	19,9	14,9
2006	Máximo	22,0	23,4	21,4
	Percentil 25	18,7	21,4	17,0
	Percentil 75	21,6	23,3	19,2
	Mediana	21,4	21,9	18,2
	Mínimo	17,3	19,4	14,7
	Número de Horas Trabalhadas			
2008	Máximo	46,4	49,8	53,5
	Percentil 25	20,7	20,8	16,9
	Percentil 75	23,1	32,2	20,2
	Mediana	21,7	22,4	18,4
	Mínimo	18,2	19,5	14,9
	Número de Horas Trabalhadas			
2010	Máximo	45,6	49,2	55,2
	Percentil 25	19,7	21,1	17,3
	Percentil 75	22,2	32,4	21,9
	Mediana	19,6	22,1	18,9
	Mínimo	13,7	20,2	14,4
	Número de Horas Trabalhadas			
2012	Máximo	48,2	47,9	52,7
	Percentil 25	18,1	21,4	17,0
	Percentil 75	19,8	32,5	19,9
	Mediana	19,8	22,2	19,0
	Mínimo	13,9	20,4	15,9
	Número de Horas Trabalhadas			
2014	Máximo	47,3	47,8	54,6
	Percentil 25	18,1	21,0	17,6
	Percentil 75	20,9	32,3	22,3

Regime de Tempo de Trabalho = Part-Time

Anexo C.3: Estatísticas a Nível Macroeconómico – Full-Time

		País		
		Portugal	Suécia	Reino Unido
				Ano
2002	Mediana	42,0	41,5	44,4
	Mínimo	41,2	38,4	41,2
	Máximo	52,1	50,9	62,3
	Percentil 25	41,3	40,0	44,0
	Percentil 75	46,8	46,1	52,2
2004	Mediana	42,0	41,2	44,3
	Mínimo	40,6	39,0	41,9
	Máximo	50,2	49,9	52,6
	Percentil 25	41,9	39,9	43,5
	Percentil 75	47,2	44,2	48,1
2006	Mediana	41,8	41,6	44,2
	Mínimo	41,1	38,2	42,1
	Máximo	52,4	48,9	54,3
	Percentil 25	41,4	39,8	43,2
	Percentil 75	46,0	44,9	50,2
Número de Horas Trabalhadas	Mediana	41,4	41,0	43,5
	Mínimo	32,2	36,0	35,5
	2008	Máximo	48,6	45,1
	Percentil 25	40,5	39,8	41,6
	Percentil 75	42,4	41,4	44,4
2010	Mediana	41,1	40,3	42,9
	Mínimo	29,1	36,2	35,4
	Máximo	47,6	44,7	51,6
	Percentil 25	40,4	39,6	42,6
	Percentil 75	42,7	41,3	43,9
2012	Mediana	42,2	40,4	42,9
	Mínimo	29,2	35,0	33,9
	Máximo	50,1	44,2	54,7
	Percentil 25	41,2	39,9	41,8
	Percentil 75	43,7	41,5	44,0
2014	Mediana	42,2	40,9	42,8
	Mínimo	32,9	35,8	35,8
	Máximo	50,5	43,8	51,4
	Percentil 25	41,5	40,0	42,2
	Percentil 75	42,9	41,4	44,5

Regime de Tempo de Trabalho = Full-Time

Anexo D: Evolução do número de indivíduos empregados, a Part-Time e a Full-Time em Portugal, Suécia e Reino Unido (2002-2014)

ANO	TEMPO TRABALHO	PORTUGAL		SUÉCIA		REINO UNIDO	
		Nº (milhares)	%	Nº (milhares)	%	Nº (milhares)	%
2002	Total	4 836,8		4 271,5		27 235,6	
	Part-time	408,4	8,4%	848,1	19,9%	6 664,6	24,5
	Full-time	4 428,4	91,5%	3 314,8	77,6%	20 542,8	75,4
2004	Total	4 751,0		4 240,8		27 721,7	
	Part-time	389,0	8,2%	977,5	23,0%	6 949,4	25
	Full-time	4 362,0	91,8%	3 254,0	76,7%	20 733,4	74,8
2006	Total	4 750,6		4 351,9		28 417,3	
	Part-time	388,4	8,2%	1 028,6	23,6%	6 865,9	24,2
	Full-time	4 362,1	91,8%	3 198,3	73,5%	21 517,2	75,7
2008	Total	4 785,7		4 493,8		28 827,3	
	Part-time	420,7	8,8%	1 154,3	25,7%	6 959,6	24,1
	Full-time	4 365,0	91,2%	3 337,9	74,3%	21 806,7	75,6
2010	Total	4 576,5		4 403,2		28 289,6	
	Part-time	389,8	8,5%	1 135,4	25,8%	7 254,0	25,6
	Full-time	4 186,8	91,5%	3 265,5	74,2%	20 958,2	74
2012	Total	4 255,9		4 509,6		28 650,6	
	Part-time	476,6	11,2%	1 126,5	25,0%	7 428,1	26
	Full-time	3 779,3	88,8%	3 381,0	75,0%	21 138,9	73,8
2014	Total	4 254,5		4 597,5		29 530,8	
	Part-time	428,8	10,1%	1 128,2	24,5%	7 468,5	25,4
	Full-time	3 825,6	89,9%	3 466,2	75,4%	21 993,6	74,5

Fonte: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (Adaptado)