

**O PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS TRABALHADORES A
TEMPO PARCIAL**

Mariana Cunha da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Professora Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar, ISCTE Business School,
Departamento de Economia Política

Coorientadora:

Professora Doutora Maria da Conceição Figueiredo, Professora Auxiliar, ISCTE Business School, Departamento de Métodos Quantitativos para a Gestão e Economia

Setembro, 2018

Agradecimentos

Escrever uma dissertação é um percurso solitário e trabalhoso. É um processo que inclui inúmeros desafios, inquietações, incertezas, mas que culmina com o fim da minha vida acadêmica.

Ao longo deste percurso contei com o apoio de várias pessoas às quais chegou o momento de agradecer.

Agradeço à Professora Fátima Suleman por me ter mostrado o caminho que deveria seguir e por não me deixar desistir por mais percalços que pudessem surgir.

À Professora Conceição Figueiredo, que me ajudou na compreensão e interpretação dos meus dados e na utilização do SPSS.

Aos meus pais e irmã pelo apoio incondicional e pelas palavras bonitas e de incentivo que sempre me transmitiram.

Ao meu João que sempre me incentivou e motivou para fazer mais e melhor. Obrigada pela tua paciência e amor. Sei que nem sempre foi fácil.

À minha amiga Tatiana, que, apesar de longe esteve sempre perto. Sempre acreditou nas minhas capacidades e ouviu, com toda atenção, as minhas frustrações.

Às minhas colegas que se tornaram amigas e que foram um forte apoio ao longo deste percurso. Sem vocês nada teria sido de igual forma nem teria tido momentos tão divertidos. Obrigada por tudo as palavras nos momentos de maior confusão e incerteza.

Por último, mas não menos importante, resta-me agradecer aos “amigos do secundário” que tanto me incitaram a continuar.

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Resumo

A utilização do trabalho a tempo parcial num mercado de trabalho que se caracteriza, cada vez mais, pela sua flexibilidade, tem vindo a ser questionado na literatura.

O trabalho a tempo parcial caracteriza-se por ser o trabalho efetuado num tempo igual ou inferior a 30 horas semanais e pode ser de carácter voluntário, quando a escolha por trabalhar a tempo parcial é do trabalhador, ou pode ser de carácter involuntário, quando o trabalhador apenas trabalha a tempo parcial porque não encontra um trabalho a tempo completo. A revisão de literatura realizada sobre o tema indica que o trabalho a tempo parcial é recorrente entre jovens, trabalhadores do género feminino e trabalhadores em idades mais avançadas.

Para estudar o trabalho a tempo parcial em Portugal e caracterizar o perfil sociodemográfico destes trabalhadores, foram utilizados os dados obtidos pelo *Labour Force Survey*, tendo como ano de referência o ano de 2015.

Os resultados permitiram traçar o perfil do trabalhador a tempo parcial e apontam para a existência de poucas diferenças entre o perfil do trabalhador voluntário e involuntário. As diferenças existentes encontram-se ao nível da idade dos trabalhadores, do tipo de contrato de trabalho e das horas de trabalho semanais realizados.

Palavras chave: Flexibilidade; Mercado de Trabalho; Perfil do Trabalhador a Tempo Parcial; Trabalho a Tempo Parcial. JEL: J820 e J110 (American Economic Association).

Abstract

Part-time work is pervasive in the labour market and has attracted the interest of researchers.

It is defined as the job that carries fewer than 30 hours per week, and it may be performed on voluntary or involuntary basis. The former regards an individual option, while the involuntary comprises the cases where individuals find it difficult to access a full-time job.

The literature review indicates that part-time work is recurrent among young people, female workers and elder workers.

We use Labour Force Survey data to characterize the socio-demographic profile of part-time workers in Portugal in 2015.

The results show that part-time workers are mainly young, women but also some older workers. There are no large differences between the voluntary and involuntary part-time workers. The differences rely on the age of the workers, contract type, and weekly working hours.

Keywords: Flexibility; Labour Market; Part-time Work; Part-time Worker Profile; JEL: J820 e J110 (American Economic Association).

Índice

Introdução.....	1
CAPÍTULO I ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
1.1. A segmentação do mercado de trabalho.....	3
1.2. Flexibilidade do mercado de trabalho	6
1.3. O trabalho a tempo parcial	8
CAPÍTULO II METODOLOGIA E DADOS UTILIZADOS	13
CAPÍTULO III ANÁLISE EMPÍRICA	14
3.1. Trabalho a tempo parcial na Europa.....	14
3.2. Os trabalhadores a tempo parcial em Portugal	16
CAPÍTULO IV DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
Conclusão	32
Referências Bibliográficas	33

Índice de tabelas

Tabela 1 - Caracterização da amostra: estatística descritiva.....16

Tabela 2 - Razões para trabalhar a tempo parcial.....21

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário.....22

Tabela 4 - Perfil dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário.....30

Índice de figuras

Figura 1 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015.....14

Figura 2 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015 no género masculino.....15

Figura 3 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015 no género feminino.....16

Introdução

A presente investigação incide sobre o trabalho a tempo parcial e, mais concretamente, sobre o perfil dos trabalhadores a tempo parcial, numa época, em que, cada vez mais, as organizações recorrem a práticas de trabalho flexíveis. As práticas de trabalho flexíveis, como é o exemplo do trabalho a tempo parcial, têm vindo, cada vez mais, a ser recorrentes nas organizações quer públicas, quer privadas (Ciarniene & Vienazindiene, 2018), uma vez que, por um lado, facilitam as necessidades dos empregadores nos seus processos de produção e de negócio, e por outro, podem ser um facilitador para os trabalhadores que procuram um equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal (OECD, 2016).

De facto, parecem existir vários tipos de práticas flexíveis no mercado de trabalho, existindo uma concordância nos estudos realizados por Pitt-Catsoupes, Matz-Costa e Besen, (2009), Giannikis e Mihail (2011), Ciarniene e Vienazindien (2018) em que os autores enunciam cinco tipos de práticas flexíveis no mercado de trabalho, sendo o trabalho a tempo parcial um exemplo de flexibilidade no número de horas trabalhadas.

Definido pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico como sendo o trabalho efetuado num tempo igual ou inferior a 30 horas semanais (OCDE, 2018), o trabalho a tempo parcial pode ser caracterizado como sendo de carácter voluntário ou involuntário. O trabalho a tempo parcial é caracterizado por ser involuntário quando os indivíduos que o praticam não encontram um trabalho a tempo completo (Snider, 1995) (OECD, 2010), enquanto o trabalho a tempo parcial voluntário é o efetuado por escolha dos trabalhadores, ainda que, essa opção possa ser tomada por constrangimentos, como por exemplo o indivíduo possuir uma doença ou incapacidade ou razões familiares ou profissionais.

O trabalho a tempo parcial tem vindo, cada vez mais, a ver a sua importância a ser aumentada em vários países da União Europeia, nomeadamente junto de jovens, mães e trabalhadores mais velhos (OECD, 2010). No ano de referência do nosso estudo, a população portuguesa empregada em regime de tempo parcial, corresponde a 10.0% face aos 17.2% apresentados pelo conjunto de 28 países da União Europeia (OCDE, 2018). Mais recentemente, em 2017, a taxa da população portuguesa que se encontrava a trabalhar a tempo parcial, diminuiu para os 8.5%, tendo existido também um ligeiro decréscimo no conjunto dos países da União Europeia (16.9%).

Assim, parece-nos relevante perceber quem efetivamente são os indivíduos que em Portugal optam por trabalhar a tempo parcial. Como tal, o objetivo principal deste estudo é

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

identificar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores cujo emprego é a tempo parcial em Portugal. Adicionalmente, pretende-se comparar o perfil do trabalhador a tempo parcial voluntário e involuntário.

Para tal, definimos as seguintes questões de pesquisa:

- Quem são os trabalhadores a tempo parcial?
- O que justifica o trabalho a tempo parcial?
- Onde trabalham os indivíduos a tempo parcial?

Com estas questões, poderemos caracterizar os trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário, identificar as razões da escolha ou aceitação do trabalho a tempo parcial voluntário e involuntário e comparar o perfil dos trabalhadores inseridos nas duas situações e, ainda, identificar o tipo de empresas em que trabalham, os setores e o tipo de profissões que predominam no trabalho a tempo parcial.

A investigação possui um carácter descritivo e recorre aos dados disponíveis na base de dados *Labour Force Survey* respeitantes à amostra de Portugal, sendo o ano de referência o ano de 2015.

O trabalho encontra-se dividido por IV capítulos. O capítulo I possui um enquadramento teórico onde se destaca a segmentação e a flexibilidade do mercado de trabalho e também o trabalho a tempo parcial, e onde são dadas a conhecer algumas evidências realizadas por autores acerca de quem são os trabalhadores a tempo parcial. O capítulo II apresenta a metodologia utilizada no estudo enquanto o capítulo III evidencia os resultados empíricos alcançados. O capítulo IV, apresenta a discussão dos resultados. No fim, é apresentada a conclusão do estudo.

CAPÍTULO I | ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. A segmentação do mercado de trabalho

O trabalho a tempo parcial surge num contexto em que as formas de trabalho atípicas e flexíveis se encontram em período de crescimento nos países pertencentes à OCDE. Surge como resposta a novos métodos de organização do trabalho e à flexibilidade do mercado de trabalho (Bastelaer, Lemaître, & Marianna, 1997; Fernández-Kranz, Paul, & Rodríguez-Planas, 2015; OECD, 2010), na medida em que, nem sempre foi caracterizado pela sua flexibilidade, tendo tido durante muito tempo, como característica a sua grande segmentação.

De acordo com Leontaridi (1998), o funcionamento do mercado de trabalho até ao aparecimento da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho era explicado por teorias neoclássicas que colocavam a sua ênfase no comportamento tanto das empresas como dos indivíduos, ambos agentes racionais. Como agentes racionais, as empresas e os indivíduos procuravam o seu bem-estar económico no mercado de trabalho, uma vez que possuíam capacidade cognitiva para medir resultados e obter o melhor resultado em seu benefício (Leontaridi, 1998). Desta forma, as empresas procuravam aumentar os seus lucros, enquanto os indivíduos procuravam maximizar os seus rendimentos, escolhendo o seu trabalho com base nos seus gostos, preferências e competências (Leontaridi, 1998).

Mais tarde, com o aparecimento de novas teorias acerca do seu funcionamento, começaram a surgir críticos às teorias neoclássicas, surgindo o modelo do mercado de trabalho dual, isto é, dividido em segmentos (Piore, 1969 *cit in* Fernández Huerga, 2010).

A segmentação do mercado de trabalho é definida por Reich, Gordon e Edwards (1973) como sendo um processo histórico no qual o mercado de trabalho está segmentado em diferentes frações ou mesmo em sub-mercados, sendo as características do próprio mercado e as regras comportamentais, os potenciadores destas divisões. Segundo Wachter (1974), o modelo do mercado de trabalho dual baseia-se em três hipóteses gerais: a primeira hipótese é a de que o mercado de trabalho está dividido em dois mercados, um mercado primário e um mercado secundário.

Os empregos do mercado primário, os “bons empregos”, são caracterizados por oferecerem aos trabalhadores contratos de longo termo, isto é, estáveis, (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013), as competências são adquiridas no trabalho, existem níveis de carreira e consequente progressão no nível de carreira (Fernández Huerga, 2010) e

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

os salários são elevados (Reich, Gordon, Edwards, 1973), e no que concerne ao tempo de trabalho, é um emprego a tempo inteiro.

Já no mercado secundário, estão situados os “maus empregos”, existe instabilidade, ou seja, os contratos têm pouca duração, existem poucas oportunidades de carreira, há poucos benefícios para os trabalhadores (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013); Fernández Huerga, 2010), há um elevado *turnover* e os salários são baixos (Fernández Huerga, 2010; Reich, Gordon, Edwards, 1973). Para além disto, o mercado secundário é caracterizado por ser ocupado em grande parte por mulheres, minorias raciais e por trabalhadores com baixas qualificações (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013). O tempo de trabalho, aqui, pode ser a tempo inteiro ou parcial.

A segunda hipótese que fundamenta a teoria do mercado de trabalho dual é a distinção entre bons empregos - os situados no mercado primário - e os maus empregos - situados no mercado secundário - realizada pelas teorias neoclássicas e não ser realizada a distinção entre trabalhadores qualificados e não qualificados. Quer isto dizer, que os qualificados ficariam associados a bons empregos, enquanto os maus empregos seriam destinados a trabalhadores não qualificados.

Por último, a terceira hipótese, é fundamentada pelo facto de os trabalhadores do mercado secundário estarem apenas confinados a este segmento e, por isso, são sujeitos ao desenvolvimento de um padrão de instabilidade, alternando entre maus empregos e mesmo entre a situação de empregado e desempregado. A ideia subjacente é que os trabalhadores, uma vez associados a maus empregos, teriam dificuldades de se mover para bons empregos.

À análise do segmento primário, os defensores da existência de um mercado de trabalho dual, associaram o conceito de mercados internos de trabalho (Wachter, 1974). Os mercados internos de trabalho foram definidos por Doeringer e Piore (1985) como uma estrutura administrativa onde o valor e a afetação do trabalho se regem por normas e procedimentos administrativos, o que os distingue dos mercados de trabalho externos—mercado secundário—, onde as decisões do preço do trabalho, alocação e formação são controladas apenas por variáveis económicas (Fernández Huerga, 2010; Doeringer & Piore, 1985; Leontaridi, 1998). Aqui, e segundo Doeringer e Piore (1985), os mercados internos de trabalho, derivam de três grandes fatores. O primeiro fator está relacionado com a especificidade de qualificações, nomeadamente com as qualificações específicas de um trabalhador, necessárias ao desempenho das suas funções e que não seriam úteis num outro mercado interno de trabalho; o segundo fator é a formação *on the job*, ou seja, formação em contexto de trabalho que é caracterizada pela sua informalidade e pelo impacto importante na

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

especificidade das qualificações dos trabalhadores uma vez que poderá ser a única forma de transmitir determinados conceitos e formas de trabalhar entre trabalhadores. Como terceiro fator impulsionador dos mercados internos de trabalho, Doeringer e Piore (1985) enunciam o direito consuetudinário, isto é, um sistema normativo onde as regras/leis se baseiam nos costumes e procedimentos praticados e não através de um processo formal de criação de leis, onde poderão existir pressões externas.

Considerando os fatores enunciados anteriormente, é possível afirmar que as relações de trabalho estabelecidas no mercado de trabalho primário são complexas: as tarefas de uma função são específicas e requerem formação específica também, muitas das vezes adquirida em contexto de trabalho. Assim, nos mercados internos de trabalho muitos empregos são únicos e, por isso, há um reduzido número de oportunidades de recrutamento externo a não ser para preencher novas funções, onde apenas são necessárias baixas qualificações, já que funções superiores são preenchidas por trabalhadores que já se encontram na organização, através de oportunidades de promoção (Wachter, 1974), havendo assim uma possível progressão gradual na carreira destes trabalhadores, de posições pouco qualificadas para posições mais qualificadas (Kerr, 1954).

Além disso, e como resultado da formação específica, os trabalhadores que já se encontram dentro dos mercados internos de trabalho encontram-se em vantagem perante os que se encontram no mercado secundário perante uma situação de contratação, existindo assim uma clara estabilidade nos mercados internos de trabalho (Wachter, 1974). Tudo isto contribui de forma significativa para a fraca mobilidade de trabalhadores entre segmentos do mercado de trabalho, dando assim origem à rigidez do mesmo.

Por conseguinte, e falando mais concretamente acerca do “caso” português, a segmentação do *nosso* mercado de trabalho deve-se à própria legislação que regula o emprego, isto é, o investimento que é realizado na criação de postos de trabalhos precários deve-se à rigidez do próprio mercado de trabalho (Centeno & Novo, 2012). Isto significa que, se por um lado, a rigidez do mercado de trabalho se manifesta pela elevada proteção onde existem “despedimentos rígidos” e “elevadas indemnizações” – mercado de trabalho primário -, por outro, manifesta-se através de desproteção, onde existe grande flexibilidade e contratos mais precários – mercado de trabalho secundário (Oliveira, 2016). Assim a segmentação é defendida como sendo uma consequência de restrições que provocam o afastamento do mercado de trabalho de um equilíbrio eficiente, onde os seus intervenientes – trabalhadores e empregadores - se associam para aumentar os níveis de produtividade e em que o salário de equilíbrio promove o crescimento dessa mesma produtividade (Centeno & Novo, 2012). Por

consequente, e uma vez que a legislação laboral portuguesa é um fator determinante na segmentação do mercado de trabalho português, as empresas optam por recorrer a contratos com duração limitada, uma vez que contratos com duração indeterminada acarretam custos elevados para as empresas (Centeno & Novo, 2012; Oliveira, 2016).

Autores como Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo e Sterling (2013) atentam para a existência de alterações na natureza das relações laborais originadas por forças externas às organizações. Os autores enumeram como sendo algumas dessas alterações o aumento do recurso ao *outsourcing*, o aumento da utilização de remuneração variável como incentivo aos trabalhadores e ainda o crescimento de movimentos sociais nas organizações. Para além disso, também os desenvolvimentos tecnológicos, a diversidade nos mercados de trabalho, o crescimento da competição no mercado, a procura por aumentar o lucro das organizações e mesmo as alterações demográficas da força de trabalho, tiveram um papel importante na alteração das relações laborais (Ciarniene & Vienazindiene, 2018; Kalleberg, 2000; Kalleberg, 2001).

Como tal, as relações laborais são moldadas e influenciadas por forças de mercado externas e aquilo que antes, com os mercados internos de trabalho, era estável e segmentado, passa a ser caracterizado pela sua flexibilidade, de tal forma que as relações empregador-trabalhador que antes eram longas e estáveis, são substituídas por arranjos mais flexíveis (Bidwell, Briscoe, Fernandez-Mateo, & Sterling, 2013).

1.2. Flexibilidade do mercado de trabalho

De facto, são várias as mutações que provocam alterações nas práticas de trabalho, desde as alterações na própria economia, o avanço da tecnologia, as mudanças nas condições de trabalho, na demografia e, conseqüentemente, na composição da força de trabalho, mas também na legislação laboral.

Para reagir a mudanças económicas, mas também sociais, a que nos últimos anos foram sujeitas, as organizações tiveram a necessidade de se flexibilizar, não só nos seus processos de produção, mas também nos seus sistemas de emprego (Kalleberg, 2003) tendo as práticas de gestão de recursos humanos um papel crucial na gestão da mudança (Kalleberg, 2001).

A necessidade de flexibilização do mercado de trabalho é vista como sendo positiva, pois permite que as empresas possam recorrer a práticas de contratação flexíveis para facilitar a integração de trabalhadores com competências gerais, para cumprir os desejos dos

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

trabalhadores por menos horas de trabalho ou por trabalhar temporariamente, por exemplo. Mas, por outro lado, a flexibilidade do mercado de trabalho pode ser vista como algo negativo, uma vez que poderá traduzir insegurança para os trabalhadores (Houseman, 2000).

Segundo Maxwell, Rankine, Bell, e MacVicar (2007), o trabalho flexível refere-se a qualquer tipo de políticas e práticas, de carácter formal ou informal, que possibilitem aos indivíduos alterar o momento e o local onde o seu trabalho é realizado. Ciarniene e Vienazindien (2018) apontam para a existência de dois grandes grupos de flexibilidade no mercado de trabalho - a flexibilidade temporal e a flexibilidade de local de trabalho. A estes autores juntam-se Pitt-Catsoupes, Matz-Costa e Besen (2009) e Giannikis & Mihail (2011) que afirmam que estes dois grupos devem ser divididos e categorizados dando origem a cinco tipos de práticas flexíveis no mercado de trabalho: flexibilidade na organização do horário de trabalho – horário flexível, possibilidade de comprimir a semana de trabalho, trabalho em regime de turnos; no número de horas trabalhadas, como é o caso do trabalho a tempo parcial; na escolha do local de trabalho - em casa, no escritório, ou em qualquer outro local; nas licenças de trabalho – licença parental, licença não remunerada e, o último grupo, é constituído por outras opções de flexibilidade não discriminadas.

Por outro lado, Silim e Stirling (2014) defendem uma outra abordagem, identificando três diferentes categorias de flexibilidade – flexibilidade não estruturada, flexibilidade estruturada e flexibilidade autónoma. A primeira, flexibilidade não estruturada, tem que ver com o facto de os trabalhadores possuírem uma autonomia limitada para decidir sobre o seu horário e o seu volume de trabalho, tendo as necessidades do empregador um maior poder face aos desejos do trabalhador; no caso da flexibilidade estruturada, o empregador facilita a escolha ao colaborador no que remete ao seu horário de trabalho, sendo que o colaborador deve adaptar-se aos horários do negócio do empregador; e, por último, a flexibilidade autónoma, que permite aos trabalhadores escolherem e ter sob o seu controlo o seu horário de trabalho em prol das suas necessidades e responsabilidades.

A partir da síntese efetuada por Ramune Ciarniene e Milita Vienazindiene (2018) no seu estudo sobre contratos de trabalho flexíveis, é possível identificar vantagens da utilização deste tipo de contratos tanto para os trabalhadores como para as organizações. Como principais vantagens para o trabalhador pode identificar-se um melhor equilíbrio entre a família profissional e pessoal, menos tempo em deslocações, diminuição de horas e custos em cuidados infantis, maior controlo sobre o horário de trabalho e maior compromisso e satisfação com o trabalho. Já do lado das organizações temos como principais vantagens a maior capacidade de atração, retenção e motivação dos colaboradores, menor taxa de

absentismo e rotatividade, melhor desempenho e ainda uma maior produtividade dos trabalhadores.

É neste contexto de mudança em que várias mutações económicas e sociais se multiplicam (Santana, et al., 2000) que surgem as formas de trabalho flexíveis, não tradicionais, atípicas, como é o caso do trabalho a tempo parcial (Broschak & Davis-Blake, 2006; Feldman, 1990; Haines, Doray-Demers, & Martin, 2018; Kalleberg, 2000; Snider, 1995;).

1.3. O trabalho a tempo parcial

Nas últimas décadas, tem sido possível assistir a um aumento gradual da utilização do trabalho a tempo parcial em vários países, (Haines, Doray-Demers, & Martin, 2018) e mais concretamente, nos países mais desenvolvidos (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006), ganhando assim uma grande importância nomeadamente em países onde existe uma elevada proteção do emprego.

Os contratos a tempo parcial surgem como uma forma de ajustar as necessidades dos empregadores à disposição dos trabalhadores perante as mudanças demográficas e económicas que têm vindo a surgir ao longo dos anos (Kjeldstad & Nymoen, 2012), assistindo-se a uma clara transição das formas de trabalho tradicionais para formas mais flexíveis de emprego (Green & Livanos, 2015), sendo o trabalho a tempo parcial a forma mais comum de trabalho flexível (Silim & Stirling, 2014).

Com isto, começou a existir uma maior necessidade de flexibilização do lado das organizações, que começaram a preocupar-se em oferecer aos seus colaboradores maior autonomia na gestão das suas responsabilidades tanto profissionais como não profissionais, sendo que assim, o trabalho a tempo parcial, é visto como uma forma de equilibrar a vida profissional com a vida familiar (Behama, Pragb, & Drobnic, 2011). Além disso, o trabalho a tempo parcial é considerado uma forma de os trabalhadores conciliarem as responsabilidades profissionais com outras responsabilidades não profissionais (Behama, Pragb, & Drobnic, 2011).

Tendo em conta os tipos de flexibilidade anteriormente referidos, é possível verificar que segundo Silim e Stirling (2014) o trabalho a tempo parcial enquadra-se no tipo de flexibilidade estruturada, pois o trabalhador tem poder sobre as suas horas de trabalho e, segundo Pitt-Catsouphes, Matz-Costa e Besen, (2009), Giannikis e Mihail (2011), e ainda,

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Kovács, Casaca, Ferreira e Sousa (2006), o trabalho a tempo parcial é um tipo de flexibilidade no número de horas de trabalho, isto é, no tempo de trabalho.

O trabalho a tempo parcial, segundo Santana *et al* (2000), não está relacionado com uma situação de trabalho precário. Pelo contrário, Frederico Cantante (2018) refere que o trabalho a tempo parcial pode significar uma situação de precariedade material. Nesta linha, alguns autores (Casaca, 2013; Simon, Sanroma, & Ramos, 2017; Snider, 1995) afirmam que existem diferenças entre os benefícios oferecidos aos trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial, estando o último, associado a baixos salários, alta rotatividade, poucas oportunidades de desenvolvimento profissional, risco de exclusão económica e social e ainda escassos acessos aos direitos aos trabalhadores, como é o exemplo das férias e baixas médicas remuneradas.

A definição do tempo de trabalho necessário para se considerar um trabalho como sendo a tempo parcial parece não ter um critério horário unânime. Se, por um lado, o trabalho a tempo parcial é caracterizado por Nardone (1986) e por Baste-Bonnie & Gyapong (2018) como sendo o trabalho realizado num tempo igual ou inferior a 35 horas semanais, por outro, Martin e Sinclair (2007) consideram que a fronteira entre o trabalho a tempo completo e o trabalho a tempo parcial se situa num tempo igual ou inferior a 36 horas por semana. De outra forma, vários autores (Fernández-Kranz, Paul & Rodríguez-Planas, 2015; Higgins, Duxbury & Johnson, 2000;) consideram que o trabalho a tempo parcial existe quando o colaborador trabalha um tempo semanal igual ou inferior a 30 horas, sendo também esta a posição da OCDE - Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OECD, 2018) e aquela que vai ser considerada na presente investigação.

Para além da diferenciação horária que os vários autores enunciam, adicionalmente, poderá ser feita a distinção entre diferentes tipos de trabalho a tempo parcial – o trabalho a tempo parcial longo, onde o trabalhador efetua 30 ou mais horas de trabalho semanal, o trabalho a tempo parcial médio, onde o horário semanal se encontra entre as 19 e as 29 horas semanais e ainda o trabalho a tempo parcial curto, onde se pratica um horário inferior a 19 horas por semana (European Commission, 2010) .

O trabalho a tempo parcial deve ser analisado como podendo ser de carácter voluntário ou involuntário, sendo necessário para a sua compreensão a existência de uma clara distinção.

O trabalho a tempo parcial voluntário é aquele em que os trabalhadores estão nesta forma atípica de emprego porque assim o preferem, ou seja, por opção (Martin & Sinclair, 2007). Esta opção pode surgir porque os trabalhadores carecem de tempo para trabalhar um maior número de horas devido a outras responsabilidades, como estudar ou tomar conta de

outras pessoas, ou mesmo porque possuem alguma doença ou deficiência que os incapacita de trabalharem tantas horas (OECD, 2010).

Já o trabalho a tempo parcial involuntário é aquele em que os trabalhadores apenas o praticam porque não encontram um trabalho a tempo completo (Bastelaer, Lemaître, & Marianna, 1997; Bhula-or & Yukio, 2014), por razões tão simples como não encontrarem um trabalho a tempo completo em que o horário vá de encontro às suas restantes obrigações, ou porque os trabalhadores querem trabalhar mais, mas o empregador não o permite, ou mesmo porque o trabalhador não tem as competências, a experiência ou a formação necessária para trabalhar a tempo completo (Bhula-or & Yukio, 2014). Para além disso, o trabalho a tempo parcial involuntário pode ser realizado por razões económicas, isto é, devido aos constrangimentos originados pelas exigências do mercado de trabalho (Borowczyk-Martins & Lalé, 2016) ou do próprio negócio ou ainda porque as horas de trabalho foram reduzidas – período de lay-off (Bhula-or & Yukio, 2014; Feldman, 1990)

Bastelaer, Lemaître, & Marianna (1997), Fagan, Norman, Smith, & Menéndez (2014), Feldman (1990), Snider (1995) afirmam que o trabalho a tempo parcial pode ser uma oportunidade de emprego para três grandes grupos - jovens, trabalhadores do género feminino, consideradas “vítimas da discriminação do mercado de trabalho” (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006) e para os trabalhadores com 65 ou mais anos - não existindo uma distribuição igual por género, grupo etário, país ou até mesmo setor de atividade (Cuesta & Carcedo, 2014).

O trabalho a tempo parcial, é para os jovens uma oportunidade de conciliar os estudos com um emprego (Feldman, 1990), mas também uma forma de transição entre a vida escolar e a vida profissional (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006) já que um trabalho pode ser um impulsionador do desenvolvimento e da socialização para os jovens e a partir do qual estes começam a ter uma melhor perceção do mundo do trabalho e da forma como este se encontra organizado (Patten, 2001). Adicionalmente, para os estudantes, o trabalho a tempo parcial é uma forma de adquirir alguns comportamentos, competências e atitudes exigidos pelas organizações na altura de transição da vida escolar para a vida profissional (Evans, Maxfield, & Gbadamosi, 2015).

Para muitos autores, o trabalho a tempo parcial é uma forma dos trabalhadores do género feminino participarem e estarem envolvidos no mercado de trabalho (Bastelaer, Lemaître, & Marianna, 1997; Deschacht, 2017; Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014; Feldman 1990; Kjeldstad & Nymoén, 2012; Sparreboom, 2014; Snider, 1995; Warren, 2004).

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

De tal forma que Sara Falcão Casaca (2013) afirma que o aumento da taxa de emprego do género feminino se deve ao aumento e à expansão do emprego a tempo parcial.

De facto, o trabalho a tempo parcial pode ser um facilitador para os trabalhadores do género feminino estarem no mercado de trabalho, uma vez que lhes permite conciliar um emprego remunerado com outras responsabilidades, como tomar conta de crianças, dos pais ou de outros membros da família (Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014; Warren, 2004). Da mesma maneira, durante a maternidade, o trabalho a tempo parcial pode ser realmente atrativo uma vez que poderão não existir outras soluções de cuidados infantis de qualidade ou escolas com horários alargados para deixar as crianças, sendo o trabalho a tempo parcial uma alternativa e uma forma clara de conciliar e equilibrar a vida familiar com a vida profissional (Cuesta & Carcedo, 2014; Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014; Kjeldstad & Nymoen, 2012).

Com isto, o trabalho a tempo parcial é recorrente entre mulheres que foram mães há pouco tempo como sendo uma transição entre o momento após o fim da licença parental e o momento de reentrada no mercado de trabalho, a fim de, mais tarde, voltarem a ter um trabalho a tempo completo (Kelle, Simonson, & Gordo, 2017). Por conseguinte, o trabalho a tempo parcial pode evidenciar desigualdades de género no que respeita aos papéis familiares que cada membro de uma família desempenha (Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014), até porque a maioria do trabalho doméstico é ainda realizado por mulheres (Shelton & John, 1996).

Com o aumento do número de idosos a ser uma realidade em muitos países pertencentes à OCDE ao mesmo tempo que se verifica um aumento do número de indivíduos com mais de 60 anos no mercado de trabalho (Changa & Yenb, 2011), o trabalho a tempo parcial ganha terreno face à possibilidade dos indivíduos se reformarem. O emprego desempenha um papel fundamental na satisfação pela vida, tendo Changa e Yenb (2011) chegado à conclusão de que, no geral, os idosos com um trabalho a tempo parcial têm maiores níveis de satisfação do que os que se reformam, uma vez que um trabalho a tempo parcial dá a oportunidade de ocuparem o seu tempo e de interagirem com outros grupos sociais. Também Reis e Gold (1993) afirmam que muitos reformados escolhem ter um emprego a tempo parcial como forma de se sentirem úteis e de maneira a aumentarem os seus rendimentos. Da mesma maneira, defende que por opção ou necessidade, os trabalhadores mais velhos podem preferir trabalhar menos horas ou optar por alternativas flexíveis. O trabalho a tempo parcial pode então ser visto como uma forma de transição entre ter um emprego e a situação de estar

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

reformado, contribuindo assim para uma saída progressiva destes trabalhadores do mercado de trabalho (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006).

Quanto aos setores de atividade onde se destacam os trabalhadores a tempo parcial, Kovács, Cavaca, Ferreira e Sousa (2006), referem que poderão existir mais trabalhadores a tempo parcial voluntário nas áreas de administração, banca e seguros, enquanto os trabalhadores a tempo parcial involuntário desempenham funções nas áreas de restauração, comércio e retalho. Já as mulheres, segundo Salladarré e Hlaimi (2014) desempenham funções nos setores da educação, em atividades de saúde e apoio social e em outras atividades relacionadas com serviços. Os mesmos autores, com base num estudo efetuado por Anxo, Fagan, Letablier, Perraudin e Smith (2007) afirmam que os trabalhadores a tempo parcial podem ser encontrados nas atividades de saúde e apoio social, educação e em outras atividades de serviços.

Em suma, e de acordo com a literatura apresentada, os trabalhadores a tempo parcial são do género feminino, jovens ou são trabalhadores mais velhos. Efetivamente, o trabalho a tempo parcial surge por opção, ou seja, os trabalhadores têm esta forma de trabalho porque assim preferem, foi uma escolha. Pelo contrário, pode surgir devido ao facto de para estes trabalhadores não existir outra opção, isto é, os trabalhadores não encontram um trabalho a tempo completo. Ainda assim, no caso dos trabalhadores a tempo parcial completo, a escolha pode ser tomada por várias razões, como por exemplo, os indivíduos estarem a estudar ou mesmo por questões de saúde.

CAPÍTULO II | METODOLOGIA E DADOS UTILIZADOS

O objetivo principal do presente estudo é identificar as características sociodemográficas dos trabalhadores a tempo parcial, em Portugal. A metodologia de investigação é de natureza quantitativa, pelo que recorreremos a técnicas de estatística descritiva, mediante a utilização dos dados obtidos do *Labour Force Survey* (LFS) no nosso ano de referência, 2015.

O LFS é um inquérito realizado junto do indivíduo e é de âmbito europeu. Permite obter informações sobre o mercado de trabalho, sobre os seus participantes e as suas características, com a participação dos indivíduos com 15 ou mais anos. É realizado pelos Institutos Nacionais de Estatística e, depois, os dados são analisados e processados pelo Eurostat, sendo os primeiros os responsáveis pela seleção da amostra, preparação dos questionários e por realizar e conduzir as entrevistas aos agregados familiares, a fim dos resultados serem enviados ao Eurostat (EUROSTAT, 2003).

São várias as vantagens da utilização do LFS: em primeiro lugar, permite-nos ter acesso a informação relevante sobre variados aspectos do mercado de trabalho em vários setores da economia de forma sólida e consistente. Em segundo lugar, permite ter acesso à informação, não só acerca das pessoas que se encontram no mercado de trabalho, mas também das suas famílias, ou seja, permite-nos ter uma visão ampla de variáveis sociodemográficas como é o exemplo o estado civil e a composição do agregado familiar. Para além disto, possibilita a definição de certas características do mercado de trabalho que facilitam a caracterização dos mercados de trabalho europeus (EUROSTAT, 2003).

A informação empírica recolhida através do LFS possuía, inicialmente, informação de 166.495 indivíduos portugueses, mas, uma vez que vamos estudar o trabalho a tempo parcial em Portugal, a amostra ficou reduzida a 3.762 indivíduos, isto é, 2%. As variáveis escolhidas estão relacionadas com a caracterização do perfil dos trabalhadores – género, estado civil, escolaridade, escalões etários - e também com as características da empresa onde os trabalhadores desempenham funções, nomeadamente, a dimensão da empresa, o número de horas trabalhadas e o setor de atividade.

CAPÍTULO III | ANÁLISE EMPÍRICA

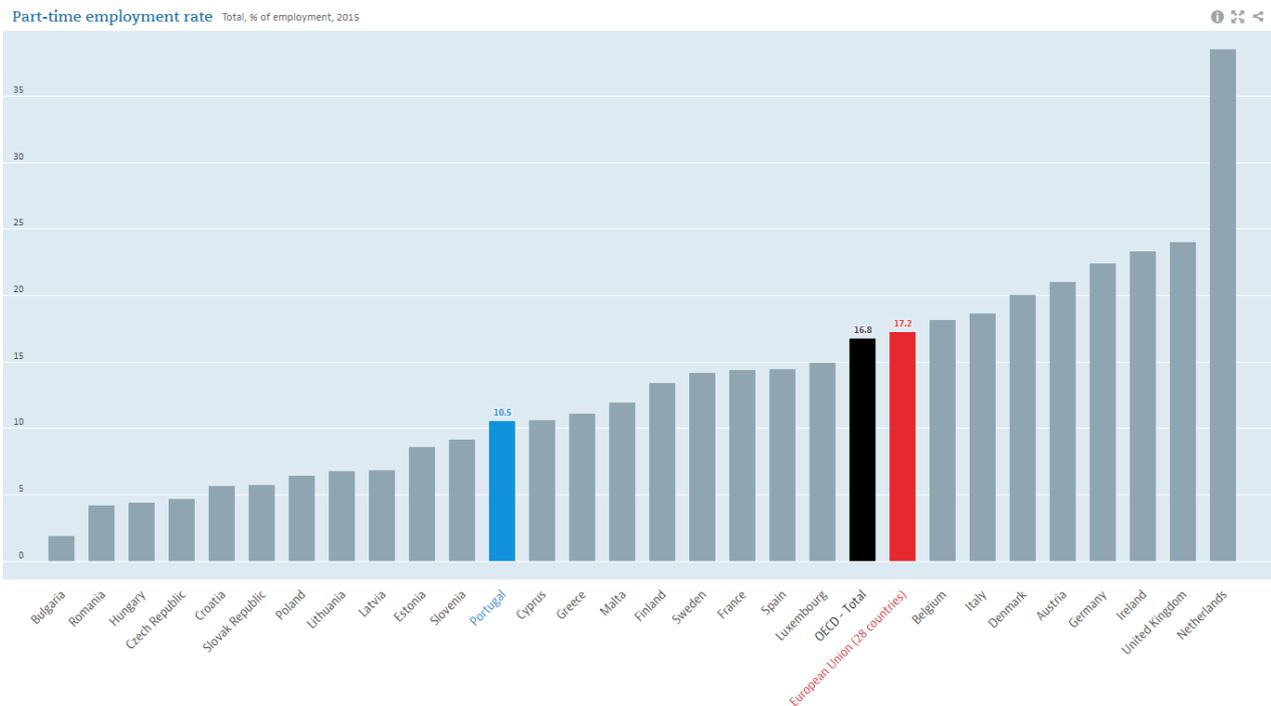
A amostra da presente investigação é constituída, como já referido anteriormente, por 3.732 indivíduos. Antes de apresentar a caracterização dos trabalhadores a tempo parcial, importa comparar Portugal com os restantes países da União Europeia.

3.1. Trabalho a tempo parcial na Europa

Portugal é um dos países com uma taxa de trabalho a tempo parcial mais baixa comparativamente aos restantes países da União Europeia, tendo uma taxa de trabalho a tempo parcial igual a 10.5% em 2015, tal como é possível verificar na Figura 1. Adicionalmente, pode verificar-se que o valor médio da taxa de emprego a tempo parcial dos países da União Europeia foi igual a 17.2% no ano de 2015.

Figura 1 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015

Fonte – OECD (2018), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 30 August 2018)



O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Conforme é possível verificar na Figura 2, 8.2% dos trabalhadores a tempo parcial em Portugal eram do género masculino, enquanto que a média da OCDE se situa nos 9,4%. No entanto, e de acordo com a Figura 3, 12.6% dos trabalhadores a tempo parcial são do género feminino, sendo que a média da OCDE é bem superior, correspondendo a 25.9% e no conjunto dos 28 países pertencentes à União Europeia, o valor é ainda superior, atingindo um valor de 27.5%. Isto verifica-se uma vez que a taxa de emprego a tempo parcial em Portugal é inferior quando comparado com a OCDE e com a média dos restantes países da União Europeia, independentemente do género.

Figura 2 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015 no género masculino

Fonte – OECD (2018), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 30 August 2018)

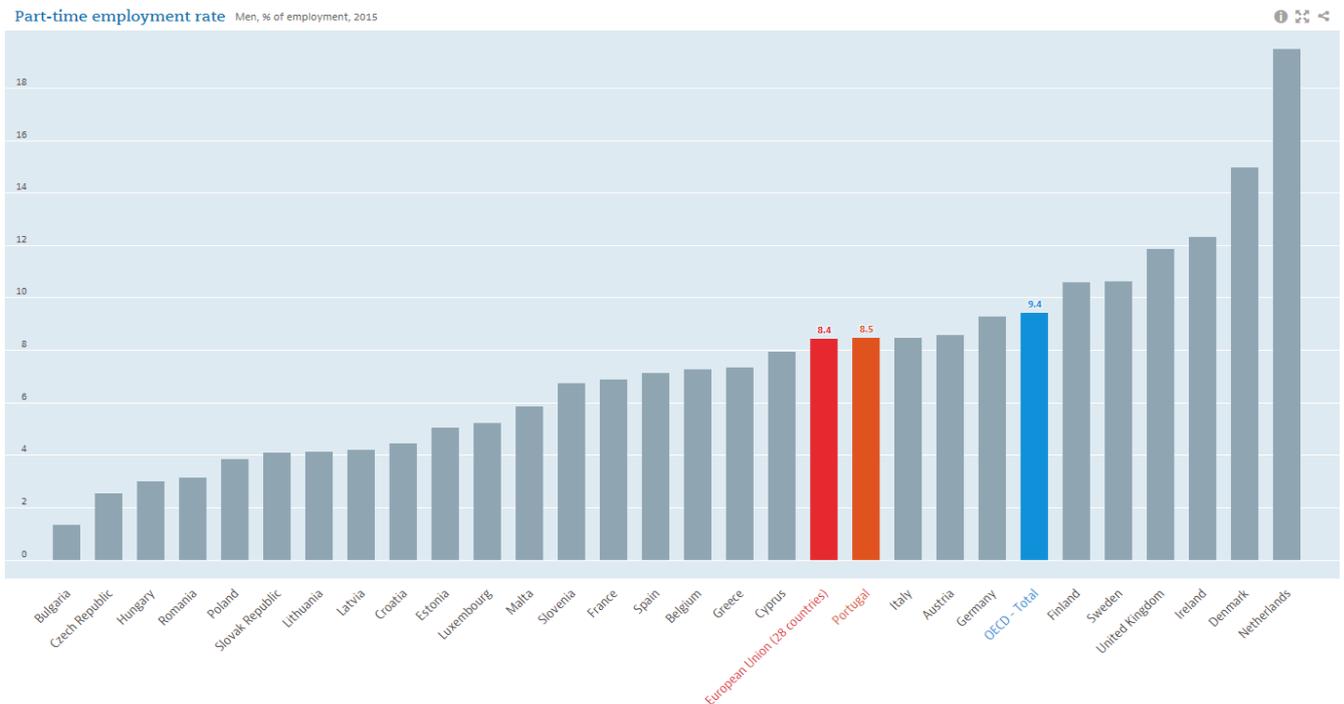


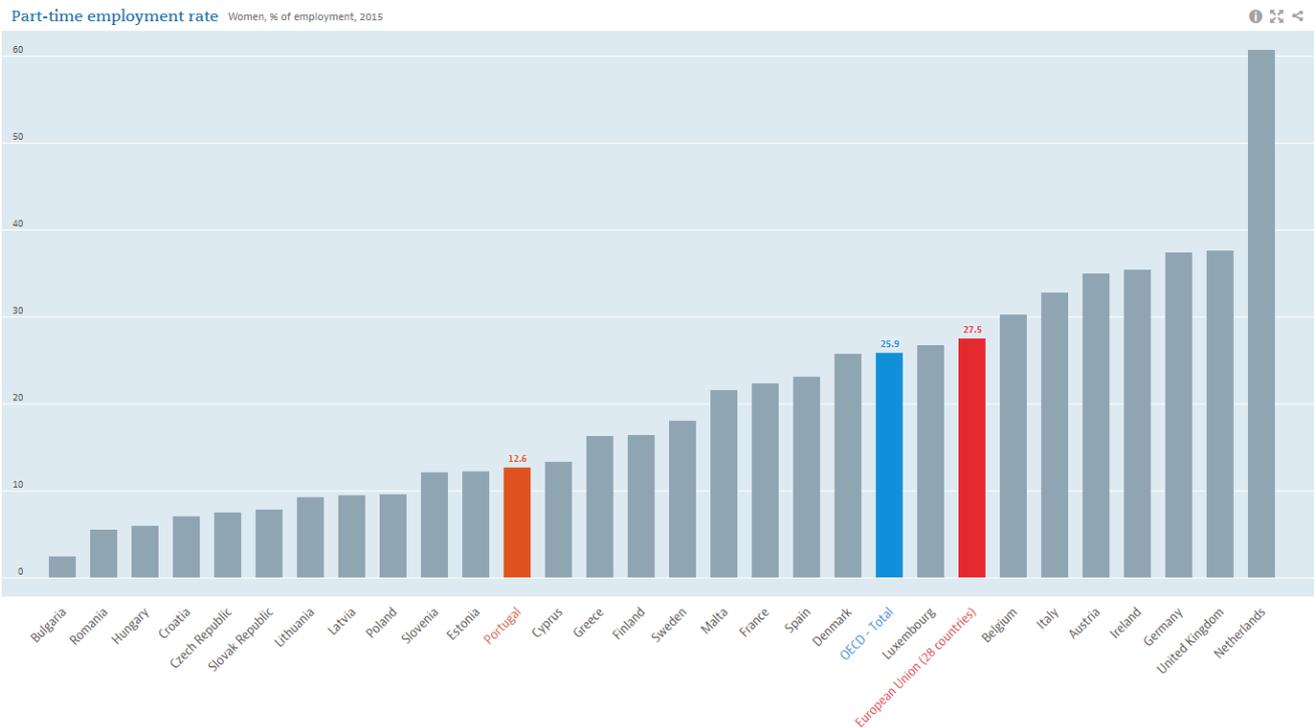
Figura 2 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015 no género masculino

Fonte – OECD (2018), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 30 August 2018)

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Figura 3 - Taxa de emprego a tempo parcial no ano de 2015 no género feminino

Fonte – OECD (2018), Part-time employment rate (indicator). doi: 10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 30 August 2018)



3.2. Os trabalhadores a tempo parcial em Portugal

Na Tabela 1 apresenta-se a caracterização dos 3762 trabalhadores a tempo parcial presentes na amostra, dos quais 77.0% são do género feminino.

Tabela 1 - Caracterização da amostra: estatística descritiva

Variáveis		N	%
Género	Feminino	2898	77.0
	Masculino	864	23
Estado civil	Casado	1724	45.8
	Solteiro	1514	40.2
	Viúvo, divorciado ou legalmente separado	524	13.9

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 1 - Caracterização da amostra: estatística descritiva (continuação)

Nível de educação	Sem educação formal	104	2.8
	Ensino básico	2102	55.9
	Ensino secundário	882	23.4
	Ensino superior	674	17.9
Escalões etários	15-19	156	4.1
	20-24	455	12.1
	25-29	363	9.6
	30-34	334	8.9
	35-39	410	10.9
	40-44	417	11.1
	45-49	455	12.1
	50-54	435	11.6
	55-59	433	11.5
60-64	304	8.1	
Dimensão da empresa	Até 10 trabalhadores	2406	64.0
	11 – 49 trabalhadores	812	21.6
	Mais de 50 trabalhadores	544	14.5
Antiguidade na empresa	Menos de 1 ano	1293	34.4
	1 – 4 anos	1002	26.6
	5 – 9 anos	561	14.9
	10 – 14 anos	406	10.8
	15-19 anos	193	5.1
	Mais de 20 anos	307	8.2
Número de horas de trabalho por semana	Menos ou igual a 15 horas	1348	35.8
	16 – 20 horas	1333	35.4
	21 – 25 horas	723	19.2
	26 – 30 horas	358	9.5
Contrato de trabalho	Contrato de trabalho temporário ou com termo	1864	49.5
	Contrato de trabalho permanente ou sem termo	1898	50.5

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 1 - Caracterização da amostra: estatística descritiva (continuação)

Setor de Atividade	Agricultura, floresta e pesca	149	4.0
	Minas e pedreiras	1	0.0
	Indústrias transformadoras	130	3.5
	Eletricidade, gás, vapor, ar condicionado	12	0.3
	Fornecimento de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição	2	0.1
	Construção	89	2.4
	Comércio a grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	696	18.5
	Transportes e armazenagem	69	1.8
	Alojamento, restauração e similares	326	8.7
	Atividades de informação e comunicação	35	0.9
	Atividades financeiras e de seguros	31	0.8
	Atividades imobiliárias	39	1.0
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	61	1.6
	Atividades administrativas e serviços de apoio	343	9.1
	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	63	1.7
	Educação	335	8.9
	Atividades de saúde e apoio social	198	5.3
	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	100	2.7
	Outras atividades de serviços	79	2.1
	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	999	26.6
	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	5	0.1

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 1 - Caracterização da amostra: estatística descritiva (continuação)

Profissão	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	29	0.8
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	423	11.2
	Técnicos e profissões de nível intermédio	179	4.8
	Pessoal administrativo	170	4.5
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	887	23.6
	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	139	3.7
	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	102	2.7
	Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	63	1.7
	Trabalhadores não qualificados	1770	47.0
Total		3762	100
Nível salarial	1	2630	69.9
	2	142	3.8
	3	54	1.4
	4	55	1.8
	5	49	1.3
	6	45	1.2
	7	37	1.0
	8	39	1.0
	9	15	0.4
	10	22	0.6
Total¹		3099	82.4

Quanto ao estado civil dos trabalhadores, 45.8% da amostra são casados e 40.2% são solteiros, existindo uma baixa percentagem de viúvos, divorciados ou legalmente separados (13.9%).

¹ Em relação ao nível salarial dos trabalhadores do estudo, obteve-se pouca informação, uma vez que apenas 82,4% da amostra respondeu a esta questão.

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Em relação ao escalão etário, apurou-se que os mais representados na amostra, são os escalões que agrupam os indivíduos com idades entre os 20-24 e 45-49 anos que representam 12.1% do total dos indivíduos cada escalão. De forma semelhante estão os escalões etários 50-54 e 55-59 com 11.6% e 11.5% da amostra, respetivamente. Os escalões etários com menor evidência na amostra são os que integram indivíduos com idades entre os 15 e os 19 anos (4.1%) e os 60 e 64 anos (8.1%).

No que concerne ao nível de educação dos trabalhadores a tempo parcial foi possível apurar que mais de metade da amostra, 55.9%, possui o ensino básico, 23.4% possui o ensino secundário e 17.9% tem o ensino superior.

Relativamente às variáveis de caracterização do atual emprego dos trabalhadores presentes na amostra, conclui-se que 64% dos indivíduos trabalham em empresas com até 10 colaboradores; 21.6% trabalha em empresas com 11 a 49 indivíduos, e os restantes 14.5%, trabalham em empresas com mais de 50 colaboradores. Quanto à antiguidade dos trabalhadores, 34.4% encontra-se no atual emprego há menos de um ano, 26.6% está no atual emprego entre 1 e 4 anos e 14.9% da amostra tem uma antiguidade na empresa de 5 a 9 anos.

No que respeita ao tipo de contrato 50.5% possui um contrato de trabalho permanente ou sem termo e 49.5% tem um contrato de trabalho temporário ou com termo.

Já no que concerne ao número de horas de trabalho normalmente realizadas, 35.8% dos trabalhadores trabalha, por semana, um tempo igual ou inferior a 15 horas, sendo que 35.4% dos trabalhadores, trabalha entre 16 a 20 horas.

Quanto aos setores de atividade em que se inserem os trabalhadores a tempo parcial, 26.6% insere-se no setor das atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio. Já 18.5% dos trabalhadores, insere-se no setor de comércio a grosso e a retalho e reparação de veículos automóveis e motociclos. Existem ainda, três outros setores de análise relevante: setor de atividades administrativas e serviços de apoio (9.1%), o setor da educação (8.9%) e o setor de alojamento, restauração e similares (8.7%). Em relação às profissões dos trabalhadores, 47% são trabalhadores não qualificados. Já os trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores, representam 23.6% da amostra, enquanto 11.2% são especialistas das atividades intelectuais e científicas. O nível salarial de 69.9% dos trabalhadores pertence ao primeiro decil.

Relativamente ao trabalho a tempo parcial, como referido anteriormente, pode ser de caráter voluntário e involuntário. Assim, foi possível averiguar, que 63.1% dos indivíduos presentes na amostra trabalham a tempo parcial involuntariamente, enquanto os restantes

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

36.9% fazem-no de forma voluntária. A Tabela 2 apresenta as razões que levam os indivíduos a aceitar um emprego a tempo parcial.

Tabela 2 - Razões para trabalhar a tempo parcial

Variável	N	%
Doença ou incapacidade	149	4.0
Estudante ou em formação	275	7.3
Toma conta de crianças ou adultos incapacitados	127	3.4
Outras razões familiares ou profissionais	94	2.5
Não consegue encontrar um trabalho a tempo completo	2372	63.1
Outras razões ²	745	19.8
Total	3762	100

De facto, 63.1% dos trabalhadores afirma não encontrar um trabalho a tempo completo, sendo esta a principal razão para os indivíduos trabalharem a tempo parcial. De forma voluntária, 19.8% dos trabalhadores trabalham a tempo parcial por outras razões não especificadas na base de dados, 7.3% dos trabalhadores é estudante ou está em formação, 4.0% recorre ao trabalho a tempo parcial por doença ou incapacidade, 3.4% toma conta de crianças ou de adultos incapacitados e 2.5% refere outras razões familiares ou profissionais para trabalhar a tempo parcial.

A Tabela 3 apresenta a caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário.

² Aqui, as “outras razões” são apontadas como sendo uma razão de carácter voluntário para o trabalho a tempo parcial, uma vez que apenas a variável “não consegue encontrar um trabalho a tempo completo” foi considerada como trabalho a tempo parcial involuntário. Ainda assim, a base de dados utilizada não discrimina estas razões.

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário

Variáveis		Trabalho a tempo parcial			
		Voluntário		Involuntário	
		N	%	N	%
Género	Feminino	1035	74.5	1863	78.5
	Masculino	355	25.5	509	21.5
Estado civil	Casado	621	44.7	110	46.5
	Solteiro	578	41.6	936	39.5
	Viúvo, divorciado ou legalmente separado	191	13.7	333	14.0
Nível de educação	Sem educação formal	33	2.4	71	3.0
	Ensino Básico	750	54.0	1352	57.0
	Ensino Secundário	346	24.9	536	22.6
	Ensino Superior	261	18.8	413	17.4
Escalões etários	15 – 20	96	6.9	60	2.5
	20 – 24	192	13.8	263	11.1
	25 – 29	116	8.6	247	10.4
	30 – 34	89	6.4	245	10.3
	35 – 39	125	9.0	285	12.0
	40 – 44	132	9.5	285	12.0
	45 – 49	136	9.8	319	13.4
	50 – 54	158	11.4	277	11.0
	55 – 59	172	12.4	261	11.0
60 – 64	174	12.5	130	5.5	
Dimensão da empresa	Até 10 trabalhadores	862	62.0	1544	65.1
	11 – 49 trabalhadores	312	22.4	500	21.1
	Mais de 50 trabalhadores	216	15.5	328	13.8
Antiguidade na empresa	Menos de 1 ano	401	28.8	692	37.6
	1 – 4 anos	364	26.2	638	26.9
	5 – 9 anos	213	15.3	348	14.7
	10 – 14 anos	168	12.1	238	10.0
	15 –19 anos	100	7.2	93	3.9
	Mais de 20 anos	144	10.4	163	6.9

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário (continuação)

	Menos ou igual a 15 horas	459	33.3	889	37.5
	16 – 20 horas	505	36.3	828	34.9
	21 – 25 horas	278	20.0	445	18.8
	26 – 30 horas	148	10.6	210	8.9
Contrato de trabalho	Contrato de trabalho temporário ou com termo	601	43.2	263	53.2
	Contrato de trabalho permanente ou sem termo	789	56.8	1109	46.8
Setor de Atividade	Agricultura, floresta e pesca	59	4.2	90	3.8
	Minas e pedreiras	1	0.1	0	0.0
	Indústrias transformadoras	71	5.1	59	2.5
	Eletricidade, gás, vapor, ar condicionado	4	0.3	8	0.3
	Fornecimento de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição	1	0.1	1	0.0
	Construção	33	2.4	56	2.4
	Comércio a grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	275	19.8	421	17.7
	Transportes e armazenagem	31	2.2	38	1.6
	Alojamento, restauração e similares	128	9.2	198	8.3
	Atividades de informação e comunicação	16	1.2	19	0.8
	Atividades financeiras e de seguros	13	0.9	18	0.8
	Atividades imobiliárias	13	0.9	26	1.1
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	38	2.7	23	1.0
	Atividades administrativas e serviços de apoio	112	8.1	231	9.7
	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	17	1.2	46	1.9
	Educação	80	5.8	255	10.8
	Atividades de saúde e apoio social	86	6.2	112	4.7
	Atividades artísticas, desportivas e recreativas	49	3.5	51	2.2
	Outras atividades de serviços	24	1.7	55	2.3

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário (continuação)

	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	336	24.2	663	28.0
	Atividades dos organismos internacionais	3	0.2	2	0.1
Profissão	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	22	1.6	7	0.3
	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	175	12.6	248	10.5
	Técnicos e profissões de nível intermédio	85	6.1	94	4.0
	Pessoal administrativo	97	7.0	73	3.1
	Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	334	24.0	553	23.3
	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	45	3.2	94	4.0
	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	44	3.2	58	2.4
	Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	29	2.1	34	1.4
	Trabalhadores não qualificados	559	40.2	1211	63.1
Total		1390	100	2372	100
Nível salarial	1	914	79.3	1716	88.1
	2	55	4.8	87	4.5
	3	32	2.8	22	1.1
	4	34	3.0	32	1.6
	5	24	2.1	25	1.3
	6	22	1.9	23	1.2
	7	17	1.5	20	1.0
	8	24	2.1	15	0.8
	9	10	0.9	5	0.3
	10	20	1.7	2	0.1

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 3 - Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário (continuação)

<i>Total</i> ³		1152	100	1947	100
---------------------------	--	-------------	-----	-------------	-----

Analisando o trabalho a tempo parcial voluntário, apurou-se que 74.5% desse trabalho é realizado por trabalhadores do género feminino o que corresponde a 1035 indivíduos e 44.7% da amostra é constituída por indivíduos casados. Os níveis de educação que se destacam são o ensino básico, representando 54.0% dos trabalhadores, e o ensino secundário, com 24.9% de trabalhadores, enquanto que apenas existem 2.4% de indivíduos sem qualquer tipo de educação formal. Quanto às idades dos trabalhadores a tempo parcial voluntário, o escalão etário 20 – 24 é o que apresenta maior percentagem de trabalhadores a tempo parcial voluntário (13.8%). Já quanto aos outros escalões, os mais representados são os escalões etários mais envelhecidos, isto é, a partir dos 50 anos. Por outro lado, os escalões com menos representatividade são os escalões 30 – 34 anos (6.4%) e 15 – 20 anos (6.9%)

Examinando agora o trabalho a tempo parcial involuntário, 78.5% é efetuado por trabalhadores do género feminino. Quanto ao estado civil dos indivíduos, 46.5% são casados e 39.5% são solteiros. O nível de educação dos trabalhadores a tempo parcial involuntário é, na sua maioria, o ensino básico (57.0%) e o ensino secundário (22.6%). Já nos escalões etários, aqui, o mais representado, é o escalão entre os 45 – 49 anos de idade, onde estão representados 13.4% da amostra. Ainda assim, os escalões etários com idades compreendidas entre os 35 – 39 e 44 – 49 anos representam, cada um, 12.0 % da amostra. No entanto, o escalão com menos trabalhadores é o escalão que abrange os mais jovens, isto é, com idades entre os 15 e os 20 anos (2.5%).

Quanto às variáveis relacionadas com o trabalho, e mais concretamente em relação à dimensão da empresa, 62% dos trabalhadores a tempo a tempo parcial voluntário trabalham em empresas com até 10 trabalhadores; 22.4% trabalham em empresas com 11 a 49 trabalhadores e 15.5% trabalham em empresas com mais de 50 trabalhadores. De forma semelhante, 65.1% dos trabalhadores a tempo parcial involuntário também trabalham em empresas com até 10 trabalhadores; 21.1% trabalham em empresas com 11 a 49 trabalhadores e 13.8% trabalham em empresas com mais de 50 trabalhadores.

^{3 3} Também aqui, em relação ao nível salarial, só foi possível apurar dados de 3099 trabalhadores.

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Em relação à antiguidade na empresa, verificou-se que, os trabalhadores a tempo parcial voluntário, 28.8% trabalham no seu atual emprego há menos de 1 ano (28.8%). Da mesma maneira, 37.6% dos trabalhadores a tempo parcial involuntário, estão há menos de 1 ano na empresa e 26.9% estão entre 1 a 4 anos. Existem, assim, poucos indivíduos, com uma antiguidade superior a 15 anos, sendo que, no caso dos trabalhadores a tempo parcial voluntário, com antiguidade entre 15-19 anos existem 7.2% de indivíduos e com mais de 20 anos na empresa existem 10.4% enquanto no caso dos trabalhadores a tempo parcial involuntário, existem 3.9% de trabalhadores com uma antiguidade entre 15 e 19 anos, e 6.9% com uma antiguidade superior a 20 anos.

No que concerne às horas de trabalho realizadas por semana, 36.3% dos trabalhadores a tempo parcial voluntário, efetuam entre 16 a 20 horas semanais de trabalho, sendo que 33.3% trabalham um tempo igual ou inferior a 15 horas por semana. No entanto, a maior parte dos trabalhadores a tempo parcial involuntário (37.5%) trabalham um tempo igual ou inferior a 15 horas por semana, enquanto 34.9% trabalham entre 16 a 20 horas por semana. Tanto do lado dos trabalhadores a tempo parcial voluntário como involuntário, são poucos os trabalhadores que efetuam entre 26 e 30 horas de trabalho por semana.

Também no tipo de contrato de trabalho existem algumas diferenças. Se, por um lado, 56.8% dos trabalhadores a tempo parcial voluntário têm um contrato de trabalho permanente ou sem termo, 46.8% dos trabalhadores a tempo parcial involuntário têm este tipo de contrato. Já no trabalho a tempo parcial involuntário, são os contratos temporários ou com termo que prevalecem (53.8%).

Foi possível recolher também informação acerca do setor de atividade onde os trabalhadores a tempo parcial desempenham as suas funções. Os trabalhadores a tempo parcial voluntário exercem funções em diversos setores, no entanto, há setores de destaque. São eles, o setor das atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio (24.2%), comércio a grosso e a retalho e reparação de veículos automóveis e motociclos (19.8%), no setor do alojamento, restauração e similares (9.2%) e ainda nas atividades administrativas e serviços de apoio (8.1%). Os setores com maior importância juntos dos trabalhadores a tempo parcial involuntário são, à semelhança dos trabalhadores a tempo parcial voluntário, o setor das atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio (28.0%) o setor do comércio a grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (17.7%). Aqui, o setor da educação (10.8%) e o setor do alojamento, restauração e similares (8.3%) também assumem importância. Tanto nos trabalhadores a tempo parcial

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

voluntário como involuntário os setores que apresentam menos importância é o setor de minas e pedreiras, fornecimento de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição e atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

As profissões com maior expressão para os trabalhadores a tempo parcial são semelhantes tanto para os trabalhadores voluntários como involuntários. São elas os trabalhadores não qualificados (40.2% de trabalhadores voluntários e 63.1% de trabalhadores involuntários), trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (24.0 % de trabalhadores voluntários e 23.3% de trabalhadores involuntários) e especialistas das atividades intelectuais e científicas (12.6% de trabalhadores voluntários e 10.5% de trabalhadores involuntários). Já a profissão com menos expressão, é onde se inserem os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos.

O nível salarial dos trabalhadores é também semelhante entre os trabalhadores voluntários e involuntários, isto é, o seu nível salarial enquadra-se no primeiro decil, caracterizado por ser um decil de baixos salários.

CAPÍTULO IV | DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O propósito do estudo efetuado consistiu em traçar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores a tempo parcial em Portugal por forma a caracterizá-los, a identificar as razões da escolha ou aceitação do trabalho a tempo parcial voluntário e involuntário, comparar o perfil dos trabalhadores inseridos nas duas situações e, ainda, identificar o tipo de empresas em que trabalham, os setores e o tipo de profissões que predominam no trabalho a tempo parcial. Para tal, utilizou-se o *Labour Force Survey* tendo sido 2015 o ano de referência.

No total dos trabalhadores em Portugal, apenas 3.732 trabalhadores participaram na presente investigação, apesar de a amostra de trabalhadores presentes no LFS serem de 166.495 indivíduos o que evidencia que os trabalhos portugueses recorrem pouco a esta forma de flexibilidade do mercado de trabalho.

Posto isto, importa então traçar o perfil tanto do trabalhador a tempo parcial voluntário como do trabalhador a tempo parcial involuntário.

De forma global, e para dar resposta à primeira questão do nosso estudo, o trabalhador a tempo parcial voluntário e involuntário em Portugal é, na sua grande maioria, realizado por trabalhadores do género feminino, o que demonstra uma clara feminização no seio do trabalho a tempo parcial, o que vai ao encontro do referido no enquadramento teórico, onde vários autores referem que o trabalho a tempo parcial é uma maneira de os trabalhadores do género feminino participarem ativamente no mercado de trabalho (Warren, 2004) (Kjeldstad & Nymoen, 2012) (Sparreboom, 2014) (Deschacht, 2017) (Feldman, 1990), Snider (1995) Bastelaer, Lemaître, & Marianna, (1997) (Fagan, Norman, Smith, & Menéndez, 2014). Isto é refletido também nos dados obtidos pela OCDE referentes a Portugal.

Quanto ao nível de escolaridade, tanto os trabalhadores a tempo parcial voluntário como involuntário possuem o ensino básico. Efetivamente, Kalleberg (2000), afirma que o trabalho a tempo parcial pode ser uma forma precária de trabalhar para indivíduos com menos qualificações. No entanto, os indivíduos a tempo parcial voluntário, possuem um maior grau de ensino, uma vez que há uma maior percentagem de indivíduos tanto com o ensino secundário como com o ensino superior face aos trabalhadores a tempo parcial involuntário.

No que remete aos escalões etários, não há diferenças significativas, no entanto os escalões mais representativos são os que compreendem as idades entre os 20 - 24 e os 45 - 49 anos. No caso dos trabalhadores a tempo parcial voluntário, há um elevado número de trabalhadores jovens, entre os 20 e os 24 anos e um número também considerável de trabalhadores com idades mais elevadas, entre os 55 e os 64 anos. Assim, é possível concluir

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

que o trabalho a tempo parcial voluntário, pode ser uma forma de os jovens conciliarem os seus estudos com um trabalho remunerado (Feldman, 1990), mas também uma forma de os trabalhadores mais velhos se prepararem para a reforma e fazerem essa transição da melhor maneira. Pelo contrário, no caso dos trabalhadores a tempo parcial involuntária, a maior percentagem de trabalhadores encontra-se com idades entre os 45 e os 49 anos, existindo, aqui, uma baixa percentagem de trabalhadores tanto com idades mais jovens, entre os 15 e os 20 anos, mas também com idades mais velhas, com idades entre os 60 e os 64 anos.

Quanto à segunda questão de pesquisa, a investigação permitiu concluir que a principal razão que justifica o trabalho a tempo parcial é o facto de os indivíduos não encontrarem um trabalho a tempo completo, daí a elevada percentagem de trabalhadores a tempo parcial involuntário, o que reflete o estudado por Bastelaer, Lemaître, & Marianna (1997). No entanto, e considerando apenas o trabalho a tempo parcial voluntário, a principal razão para os indivíduos o realizarem são razões não especificadas na base dados, o que condiciona as conclusões quanto às verdadeiras razões para um indivíduo trabalhar a tempo parcial. Ainda assim, há outras razões, como tomar conta de crianças ou adultos, estudar ou estar em formação, devido a doença ou incapacidade ou por razões familiares ou profissionais.

À terceira questão, o estudo permitiu-nos inferir que tanto os trabalhadores a tempo parcial voluntário como involuntário estão maioritariamente em empresas com até 10 trabalhadores. Já no que concerne à antiguidade, a maior percentagem de trabalhadores, tem menos de um ano na atual empresa tanto nos trabalhadores a tempo parcial voluntário como involuntário. Adicionalmente, o número de horas de trabalho realizadas por semana, indicam-nos que os trabalhadores a tempo parcial involuntário trabalham efetivamente menos horas do que os que trabalham a tempo parcial por opção. O tipo de contrato dos trabalhadores mostramos que os trabalhadores a tempo parcial involuntário têm contratos com termo ou temporários, ou seja, contratos mais precários, do que os que trabalham de forma voluntária, uma vez que estes têm uma maior percentagem de contratos sem termo ou permanentes.

Quanto ao setor de atividade, os trabalhadores a tempo parcial voluntário desempenham funções, na sua maioria, no setor das atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio, comércio a grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos, e no setor do alojamento, restauração e similares. De forma idêntica, os trabalhadores a tempo parcial involuntários trabalham nos setores de atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

atividades de produção das famílias para uso próprio, comércio a grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletos e educação.

A profissão dos trabalhadores, tanto no perfil do trabalhador voluntário como involuntário, caracteriza-se por serem trabalhadores não qualificados. Todavia, há um maior número de trabalhadores não qualificados nos trabalhadores involuntários. Ainda assim, os trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário, para além de serem trabalhadores não qualificados, são também trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores e também especialistas das atividades intelectuais e científicas, não existindo diferenças muito significativas nos valores percentuais alcançados.

No que ao nível salarial diz respeito, os trabalhadores a tempo parcial tanto voluntários como involuntários pertencem, em grande maioria, ao primeiro decil, evidenciado assim que o trabalho a tempo parcial é caracterizado por baixos salários, tal como vários autores já enunciados referiram, em que os empregos a tempo parcial são caracterizados por serem mal remunerados (Casaca, 2013) (Simon, Sanroma, & Ramos, 2017) (Snider, 1995).

Em suma, verifica-se que não existem diferenças significativas no perfil do trabalhador a tempo parcial voluntário e involuntário, no entanto destacam-se as diferenças em relação à idade dos trabalhadores, ao número de horas trabalhadas por semana e no tipo de contrato de trabalho utilizado, tal como é possível verificar na Tabela 4.

Tabela 4 - Perfil dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário

Variável	Voluntário	Involuntário
Género	Feminino	Feminino
Estado civil	Casado	Casado
Nível de escolaridade	Ensino básico	Ensino básico
Escalão etário	20 - 24 anos	45 - 49 anos
Dimensão da empresa	Até 10 trabalhadores	Até 10 trabalhadores
Antiguidade na empresa	Menos de um ano	Menos de um ano
Número de horas de trabalho por semana	16 a 20 horas	15 horas ou menos

O Perfil dos Trabalhadores a Tempo Parcial

Tabela 4 - Perfil dos trabalhadores a tempo parcial voluntário e involuntário (continuação)

Contrato de trabalho	Permanente ou sem termo	Temporário ou com termo
Setor de atividade	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio
Profissão	Trabalhadores não qualificados	Trabalhadores não qualificados
Nível salarial	1º decil	1º decil

Conclusão

A presente investigação teve como principal objetivo traçar o perfil sociodemográfico do trabalhador a tempo parcial voluntário e involuntário.

Concluímos que não existem diferenças significativas no perfil do trabalhador a tempo parcial voluntário e involuntário. Ainda assim, há alguns aspetos a reter, como é o caso das diferenças ao nível do escalão etário dos trabalhadores que trabalham a tempo parcial, dos tipos de contratos de trabalho que prevalecem e também o número de horas de trabalho por semana que são efetuadas.

Como sugestão para pesquisas futuras, consideramos relevante sugerir a comparação de outros países com Portugal, introduzindo outras variáveis, como por exemplo, a trajetória profissional dos trabalhadores, isto é, se o trabalho a tempo parcial é um primeiro emprego ou se o indivíduo não consegue sair dessa situação. Assim, é importante também identificar as causas que estão associadas a essa dificuldade.

Além disso, seria interessante perceber qual a influência de ter filhos na prática de trabalho a tempo parcial, principalmente no papel da mulher enquanto profissional e enquanto mãe. Como tal, numa pesquisa futura seria de relevo limitar o estudo aos trabalhadores do género feminino.

Seria também importante fazer uma pesquisa com dados mais atuais para que se possa analisar o perfil do trabalhador a tempo parcial ao longo do tempo a fim de se conhecerem as diferenças e as semelhanças que poderão surgir com as constantes evoluções do mercado de trabalho.

Por último, salientar aquilo que consideramos ser uma limitação do estudo que é o facto do *Labour Force Survey* não discriminar as “outras razões” pelas quais os trabalhadores optam por trabalhar a tempo parcial, e que condiciona a nossa compreensão acerca dos verdadeiros motivos da escolha dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- Anxo, D., Fagan, C., Letablier, M.-T., Perraudin, C., & Smith, M. 2007. Part-time work in european companies: Establishment survey on working time 2004-2005. **Report prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- Baffoe-Bonnie, J., & Gyapong, A. O. 2018. Definition of full-time and part-time employment, and distributional assumptions: the implications for the estimated full-time and part-time wage equations. **International Review of Applied Economics**, 32 (2): 256-279.
- Bastelaer, A. v., Lemaître, G., & Marianna, P. 1997. The definition of part-time work for the purpose of international comparisons. **OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers**, 22: 1-33.
- Behama, B., Pragb, P., & Drobnic, S. 2011. Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. **The International Journal of Human Resource Management**, 23 (18): 3725-3741.
- Bhula-or, R., & Yukio, I. 2014. Factors affecting involuntary part-time employment in OECD Countries. **Review of Integrative Business & Economics Research**, 3 (2): 2304-1269.
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. 2013. The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices how and why changes in employment practices are reshaping rewards in Organizations. **The Academy of Management Annals**.
- Borowczyk-Martins, D., & Lalé, E. 2016. How bad is involuntary part-time work? **IZA Discussion Paper**, 9775. Institute of Labor Economics.
- Broschak, J. P., & Davis-Blake, A. 2006. Mixing standard work and ninstandard deals: The consequences of heterogeneity in employment. **Academy of Management Journal**, 49 (2): 371-393.
- Cantante, F. 2018. **O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus: Estatísticas 2018**. Observatório das Desigualdades.
- Casaca, S. F. 2013. As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. **Sociologia, Problemas e Práticas**, 72: 31-52.
- Centeno, M., & Novo, A. A. (2012). Segmentação. **Boletim Económico**, 18(1): 7-10.
- Changa, H.-H., & Yenb, S. T. 2011. Full-time, part-time employment and life satisfaction of the elderly. **The Journal of Socio-Economics**, 40: 815-823.
- Ciarniene, R., & Vienazindiene, M. 2018. Flexible work arrangements from generation and gender perspectives: Evidence from Lithuania. **Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics**, 29 (1): 84-92.
- Cuesta, M. B., & Carcedo, J. M. 2014. El empleo a tiempo parcial femenino.«Flexirriesgo» en cinco países europeos. **Revista Internacional del Trabajo**, 133 (2): 299-324.
- Deschacht, N. 2017. Part-time work and women's careers: A decomposition of the gender promotion gap. **Journal of Labor Research**, 38 (1): 169-186.
- Doeringer, P. B., & J.Piore, M. 1985. **Mercados Internos de Trabajo Y Analisis Laboral**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- European Comission. 2010. Opinion on flexible and part-time working arrangements and the gender dimension of the labour market. **Employment, Social Affairs and Equal Opportunities**.
- EUROSTAT. 2003. **The European Union Labour Force Survey: Methods and definitions – 2001**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

- Evans, C., Maxfield, T., & Gbadamosi, G. 2015. Using part-time working to support graduate employment. *Industry & Higher Education*, 29 (4): 1-10.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & Menéndez, M. C. 2014. In search of good quality part-time employment. *Conditions of Work and Employment Series*, 43: 1-87.
- Feldman, D. C. 1990. Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Academy of Management Review*, 15 (1): 103-112.
- Fernández-Huerga, E. 2010. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69 (273): 115-150.
- Fernández-Kranz, D., Paul, M., & Rodríguez-Planas, N. 2015. Part-time work, fixed-term contracts, and the returns to experience. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 77 (4): 512-541.
- Giannikis, S. K., & Mihail, D. M. 2011. Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (2): 417-432.
- Green, A., & Livanos, I. 2015. Involuntary non-standard employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 24(2): 175-1792.
- Haines, V. Y., Doray-Demers, P., & Martin, V. 2018. Good, bad, and not so sad part-time employment. *Journal of Vocational Behavior*, 104: 128-140.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. 2000. Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39 (1):17-32.
- Hinterseer, T. 2013. Part-time work: Atypical? Precarious? Normal? *European Journal of Futures Research*, 15 (18): 2-8.
- Houseman, S. 2000. Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Upjohn Institute Working Paper*, 67: 1-46.
- Kalleberg, A. L. 2000. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26: 341-365.
- Kalleberg, A. L. 2001. Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39 (4): 479-504.
- Kalleberg, A. L. 2003. Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30: 154-175.
- Kelle, N., Simonson, J., & Gordo, L. R. 2017. Is part-time employment after childbirth a stepping-stone into full-time work? A cohort study for east and west germany. *Feminist Economics*, 23 (4): 201-224.
- Kjeldstad, R., & Nymoene, E. H. 2012. Part-time work and gender: worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151 (1-2): 85-107.
- Kovács, I., Casaca, S. F., Ferreira, J. M., & Sousa, M. T. 2006. *Flexibilidade e crise de emprego: tendências e controvérsias* (Vol. 8). Instituto Superior de Economia e Gestão: SOCIUS Working Paper.
- Leontaridi, M. R. 1998. Segmented labour markets: Theory and evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12 (1): 63-101.
- Martin, J. E., & Sinclair, R. R. 2007. A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 301-319.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., & MacVicar, A. 2007. The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29 (2): 138-161.
- Nardone, T. J. 1986. Part-time workers: Who are they? *Monthly Labor Review*. 13-19.
- OECD. 2010. Chapter 4: How good is part-time work? *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*, 1-56.

- OECD. 2016. Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help european employees to balance work and family. *OECD Social Division*, 1-19.
- OECD. 2018. *Part-time employment rate (indicator)*. doi:10.1787/f2ad596c-en (Accessed on 03 July 2018)
- Oliveira, B. M. 2016. *A segmentação do mercado de trabalho em Lisboa: uma perspetiva geracional através de trajetórias de integração profissional, de 1986 a 2016*. Dissertação de Mestrado: ISCTE - Escola de Ciências Sociais e Humanas.
- Patten, W. 2001. Career education: What we know and what we need to know. *Australian Journal of Career Development*, 10 (3): 13-19.
- Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., & Besen, E. 2009. Workplace flexibility: Findings from the age & generations study. *The Sloan Center on Aging & Work at Boston College*, 19: 1-21.
- PORDATA. 2018. *População empregada a tempo parcial e completo (%)*. Obtido de PORDATA.
- PORDATA. 2018. *Taxa de Emprego: Total e por grupo etário (%)*. Obtido de PORDATA.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. 1973. Dua labor markets: A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, 63 (2): 359-365.
- Reis, M., & Gold, D. P. 1993. Retirement, personality, and life satisfaction: A review and two models. *The Journal of Applied Gerontology*, 12 (2): 261-282.
- Salladarré, F., & Hlaimi, S. 2014. Women and part-time work in Europe. *International Labour Review*, 153(2): 293-310.
- Santana, V., Centeno, L. G., Fernandes, P. A., Centeno, M., Ferreira, P., Abrantes, C., Paixão, M. 2000. *Trabalho a Tempo Parcial: Aspectos da Situação Actual e Orientações Recomendáveis*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Shelton, B. A., & John, D. 1996. The division of household labor. *Annual Reviews of Sociology*, 22: 299-322.
- Silim, A., & Stirling, A. 2014. Women and flexible working: improving female employment outcomes in europe. *Institute for Public Policy Research*, 1-38.
- Simon, H., Sanroma, E., & Ramos, R. 2017. Full- and part-time wage differences in Spain: An analysis along the wage distribution. *International Journal of Manpower*, 38 (3): 449-469.
- Snider, S. 1995. Characteristics of the part-time work force and part-time employee participation in health and pension benefits. *Jornal of Labour Research*, XVI (3).
- Sparreboom, T. 2014. Gender equality, part-time work and segregation in Europe. *International Labour Review*, 153 (2): 245-268.
- Wachter, M. L. 1974. Primary and secondary labor markets: A critique of the dual approach. *Brookings Paper on Economic Activity*, 637-693.
- Warren, T. (2004). Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance? *The British Journal of Sociology*, 55 (1): 99-122.