

Direito a desligar: Aplicação e impacto a nível da empresa

Introdução

Apesar da legislação da UE que regula o tempo de trabalho, a saúde e a segurança no trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, os dados de inquéritos nacionais e europeus mostram que uma elevada percentagem de trabalhadores que podem trabalhar à distância e de forma flexível utilizando ferramentas digitais trabalham muitas horas e estão sujeitos a problemas de saúde relacionados com o stress e o esgotamento profissional. O aumento do trabalho à distância e flexível durante a pandemia e a utilização crescente de ferramentas digitais móveis, que tornam os trabalhadores mais contactáveis, aceleraram o debate sobre se a legislação existente continua a ser adequada para fazer face aos riscos colocados pela cultura do “sempre ligado” no local de trabalho.

A investigação anterior da Eurofound salientou a escassez de informações sobre a aplicação e o impacto do direito a desligar a nível da empresa. Com base num inquérito aos trabalhadores e num questionário preenchido por gestores de recursos humanos em quatro países (Bélgica, França, Itália e Espanha), este relatório esclarece como o direito a desligar é aplicado a nível da empresa. Analisando as respostas dos trabalhadores de empresas com e sem uma política de direito a desligar, avalia as suas experiências de receção e resposta a comunicações relacionadas com o trabalho fora do horário de trabalho contratual; quantas horas adicionais trabalham e porquê; e o seu equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, saúde e bem-estar e satisfação geral no local de trabalho.

Contexto político

Até à primavera de 2023, não existia legislação específica a nível da UE sobre o direito a desligar. No entanto, uma série de diretivas comunitárias em vigor contém disposições relevantes, sendo a mais significativa a Diretiva relativa ao tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE). Esta diretiva estabelece limites ao horário de trabalho e regulamenta os períodos de descanso de todos os trabalhadores. A resolução do Parlamento Europeu de janeiro de 2021 (2019/2181 (INL)) instava a Comissão Europeia a apresentar legislação especificamente sobre o direito a desligar, reconhecendo simultaneamente o papel fundamental

desempenhado pelos parceiros sociais na negociação de questões relacionadas com o local de trabalho. Em 2022, os parceiros sociais interprofissionais europeus iniciaram negociações sobre um possível acordo-quadro relativo ao teletrabalho e ao direito a desligar, que estavam em curso no momento da redação do presente documento (junho de 2023).

Principais conclusões

- Cerca de 45 % dos inquiridos num inquérito a trabalhadores de setores visados pela sua elevada percentagem de empregos que permitem o teletrabalho e em países em que a legislação relativa ao direito a desligar é aplicada através do diálogo social responderam que existe uma política de direito a desligar na sua empresa. Destes, 80 % consideram que a política se lhes aplica. No entanto, apenas metade dos inquiridos em empresas com uma política de direito a desligar tem conhecimento de que foram tomadas medidas para a implementar.
- Os trabalhadores observaram que as medidas mais comuns tomadas para apoiar a desconexão das ferramentas digitais relacionadas com o trabalho são a eliminação automática de mensagens de correio eletrónico recebidas durante as férias e medidas para impedir a entrega de mensagens de correio eletrónico de trabalho durante determinados períodos. As medidas não vinculativas, tais como a formação e a sensibilização, foram consideradas menos prevalentes pelos trabalhadores, enquanto os empregadores consideraram que estas últimas figuravam entre as ações mais cruciais implementadas.
- Mais de 80 % dos trabalhadores inquiridos afirmaram ter recebido comunicações relacionadas com o trabalho fora do seu horário de trabalho contratual durante uma semana de trabalho típica. Quase três quartos afirmaram ser contactados por colegas fora de horas todos os dias ou em alguns dias; 67 % são contactados por superiores hierárquicos. A grande maioria (quase 9 em cada 10) dos inquiridos respondeu a essas comunicações, sendo que um em cada quatro respondeu a todas as chamadas e mensagens recebidas fora de horas.

- As razões mais citadas para responder a comunicações relacionadas com o trabalho fora do horário de trabalho são as seguintes: sentir-se responsável pelas suas tarefas (82 %), querer estar “em cima do acontecimento” (75 %), porque é esperado (75 %), receio de um impacto negativo se não for dada resposta (61 %) e a expectativa de uma melhor progressão na carreira (50 %).
- Quase metade dos inquiridos trabalham regularmente mais horas do que aquelas para as quais estão contratados, a maioria das vezes para concluir tarefas que não conseguiram terminar durante o horário de trabalho contratual (37 %). Mais de um terço dos trabalhadores trabalham horas adicionais a pedido explícito dos gestores e menos de um quinto (17 %) fazem-no principalmente porque são contactados fora de horas. As horas adicionais trabalhadas porque os trabalhadores são contactados por gestores, colegas ou clientes fora do horário de trabalho são o tipo de horas extraordinárias pelas quais os trabalhadores têm menos probabilidades de serem compensados financeiramente.
- Ter o direito a desligar não parece reduzir a probabilidade de os trabalhadores serem contactados fora de horas ou responderem a essa comunicação. No entanto, uma maior percentagem de inquiridos de empresas sem direito a desligar referem que trabalham horas adicionais porque são contactados fora do horário de trabalho em relação a inquiridos de empresas com essa política (19 % em comparação com 14 %). Nestas últimas empresas, as horas adicionais são trabalhadas principalmente com base em horas extraordinárias acordadas e é muito provável que os trabalhadores sejam compensados por trabalharem horas adicionais através de remuneração ou de tempo livre. Isto é particularmente verdade no que diz respeito às horas adicionais trabalhadas devido a contactos fora de horas.
- Uma maior percentagem de trabalhadores em empresas com uma política de direito a desligar que consideram aplicar-se a eles refere ter um elevado nível de autonomia para determinar o seu horário de trabalho, o que indica que o direito a desligar não limita a flexibilidade desejada do tempo de trabalho.
- A satisfação com o equilíbrio entre vida profissional e familiar era geralmente elevada entre todos os inquiridos, com 85 % dos trabalhadores a indicar que o seu horário de trabalho se adaptava muito bem (25 %) ou razoavelmente bem (60 %) aos compromissos familiares e outros. No entanto, os trabalhadores de empresas com direito a desligar referem ter um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar do que os trabalhadores de empresas sem tal política (92 % em comparação com 80 %).
- Cerca de 45 % dos inquiridos consideraram que o facto de serem contactados fora de horas era prejudicial para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e para a sua saúde e bem-estar, tendo mais mulheres do que homens comunicado o facto. Uma maior percentagem de jovens entre os 25 e os 39 anos é afetada negativamente, provavelmente porque muitos pertencentes a este grupo têm filhos pequenos.

Os trabalhadores à distância são também mais afetados comparativamente aos que trabalham a tempo inteiro a partir das instalações do seu empregador. Os problemas de saúde mais frequentemente comunicados são dores de cabeça (41 %), seguidos de dores nas costas (35 %), fadiga generalizada (34 %) e ansiedade/stress (33 %). Os problemas de saúde tendem a ser mais comuns entre os trabalhadores que são obrigados a trabalhar horas adicionais. Uma percentagem menor de trabalhadores em empresas que aplicam o direito a desligar comunica problemas de saúde. Por exemplo, enquanto 38 % dos trabalhadores de empresas sem direito a desligar referem ter sofrido de stress ou ansiedade nos 12 meses anteriores ao inquérito, este valor era de 28 % entre os trabalhadores de empresas com direito a desligar.

- Cerca de 8 em cada 10 inquiridos estavam muito satisfeitos com as suas condições de trabalho. Os trabalhadores com direito a desligar estão muito mais satisfeitos do que os que não têm esse direito (29 % contra 15 %).
- Mais de 70 % dos trabalhadores de empresas com uma política de direito a desligar consideram que o seu impacto foi muito ou algo positivo; 26 % consideram que não houve qualquer impacto.

Indicadores para políticas

- A cultura «sempre ligado» e o horário de trabalho adicional, que muitas vezes resultam em períodos de descanso insuficientes, demonstraram ser prejudiciais para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, para a saúde e o bem-estar e para a satisfação no local de trabalho. O acervo jurídico existente e a sua aplicação parecem ser insuficientes para resolver estas questões.
- Quando implementadas políticas de «direito a desligar», os dados mostram que estas medidas têm um efeito positivo na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, na saúde e no bem-estar e na satisfação profissional geral.
- Os dados a nível da empresa mostram que a aplicação de uma política de direito a desligar, por si só, é insuficiente para proporcionar uma mudança cultural no local de trabalho; a política deve ser acompanhada de ações de sensibilização, formação e medidas eficazes para limitar as ligações fora do horário de trabalho de forma adaptada a ambientes de trabalho específicos.
- Além disso, deve haver uma avaliação de – e medidas para resolver – outras razões para a ligação excessiva (como o elevado volume de trabalho, a falta de formação e processos de trabalho ineficientes), a qual deve ser reforçada por sistemas de acompanhamento eficazes.

Informações adicionais

O relatório *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* [Aplicação e impacto a nível da empresa] está disponível em <https://eurofound.link/ef23002>

Gestor de investigação: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu