Eurofound

O crescimento do teletrabalho: Impacto nas condições de trabalho e nos regulamentos

Introdução

Mesmo após o fim das restrições impostas pela COVID-19 nos Estados-Membros da UE, muitos trabalhadores continuam a trabalhar, de algum modo, de forma remota. Os empregadores e os trabalhadores adaptaram-se aos regimes de teletrabalho, o qual se deve principalmente à redução das barreiras culturais, tecnológicas e sociais. O teletrabalho encontra-se agora bem estabelecido e afeta a organização geral e as condições do trabalho, bem como a conciliação entre a vida profissional e pessoal e o bem-estar dos trabalhadores. Os novos regulamentos sobre o teletrabalho nos Estados-Membros da UE, bem como os acordos entre trabalhadores e empregadores e as práticas nas empresas, determinam o futuro do trabalho à distância.

O presente relatório explora as tendências recentes na prevalência do teletrabalho, as condições de trabalho dos trabalhadores que estiveram em teletrabalho durante a pandemia e a regulamentação do teletrabalho na UE. Também identifica os desafios e as oportunidades para o futuro.

O relatório baseia-se principalmente nos contributos da Rede de Correspondentes da Eurofound e nas análises do Inquérito às Forças de Trabalho da UE de 2020 e do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) de 2021, realizado por telefone. Estes são complementados por análises bibliográficas e conclusões do inquérito eletrónico «*Viver, trabalhar e COVID-19*» da Eurofound.

Contexto político

A implementação do Acordo-Quadro sobre Teletrabalho, celebrado em 2002 pelos parceiros sociais da UE, deu origem a regulamentação nacional em todos os Estados-Membros da UE, exceto na Irlanda e em Chipre. No entanto, o aumento do teletrabalho durante a pandemia levou alguns países a adotar novos regulamentos sobre o teletrabalho e lançou o debate sobre a melhor forma de lidar com os seus desafios e oportunidades.

Ao nível da UE, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução sobre o direito a desligar em 21 de janeiro de 2021; o Conselho da União Europeia publicou conclusões sobre o teletrabalho em 3 de junho de 2021, encorajando os parceiros sociais, no pleno respeito do seu papel e autonomia, a continuar o diálogo social, a todos os níveis, sobre o futuro do trabalho e, em particular, sobre a digitalização e o teletrabalho. Paralelamente a estas iniciativas, os parceiros sociais da UE realizaram debates que resultaram numa decisão de iniciar as negociações para rever e atualizar o Acordo-Quadro sobre Teletrabalho de 2002, com vista à sua adoção como um acordo juridicamente vinculativo na forma de uma diretiva da UE.

Principais conclusões

- A pandemia e o aumento do teletrabalho resultaram na alteração das condições e práticas de trabalho, levando à introdução ou revisão de regulamentos e práticas do teletrabalho. Os avanços tecnológicos, um aumento líquido dos empregos teletrabalháveis e as preferências dos trabalhadores e dos empregadores tornam provável que a prevalência do teletrabalho, apesar de uma estabilização no início de 2022, continue a aumentar no longo prazo.
- A pandemia revelou o potencial enorme do teletrabalho. Durante este período, assistiu-se a um aumento do teletrabalho, incorporando grupos de trabalhadores que antes praticamente não tinham exercido esta forma de trabalho. Por conseguinte, o teletrabalho generalizou-se significativamente nalguns países como, por exemplo, na Irlanda. No entanto, e de um modo geral, as categorias de trabalhadores com a maior percentagem de teletrabalho são as mesmas e incluem trabalhadores altamente qualificados, ligeiramente mais mulheres do que homens, trabalhadores de áreas maioritariamente urbanas e que trabalham nos setores dos serviços.
- As condições de trabalho dos trabalhadores em regime de teletrabalho mudaram apenas parcialmente. Foi demonstrado que o teletrabalho pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores para que estejam disponíveis «permanentemente» ou para que trabalhem durante o seu tempo livre. Alguns teletrabalhadores sofreram isolamento e conflitos na conciliação entre a vida profissional e pessoal, relacionados com a diluição das fronteiras entre o trabalho e a vida privada. No entanto, e globalmente, o teletrabalho melhora a conciliação entre a vida profissional e pessoal, pois pode ajudar os trabalhadores a conciliar a assistência aos filhos, reduzir significativamente o tempo os trajetos casa-trabalho e originar um aumento da autonomia no trabalho e um melhor aproveitamento do tempo de trabalho.

- O género não influencia necessariamente a prevalência do teletrabalho. No entanto, existem diferenças de género em termos de conciliação entre a vida profissional e pessoal. De um modo geral, as mulheres sentiram mais dificuldade do que os homens em conciliar o teletrabalho com a sua vida privada durante a pandemia, porque, em resultado das desigualdades e dos papéis atribuídos em função do género, havia uma maior probabilidade de que suportassem a carga acrescida de trabalho não pago (prestação de cuidados, tarefas domésticas e ensino em casa).
- Os trabalhadores e, em certa medida, os empregadores preferem o modelo híbrido de teletrabalho (o teletrabalho parcial ou com horário reduzido). Está provado que o trabalho híbrido permite poupar o tempo do trajeto casa-trabalho, melhora a conciliação entre vida profissional e pessoal, reduz os sentimentos de isolamento e assegura uma gestão mais eficiente do tempo. No entanto, existem algumas desvantagens: os trabalhadores em teletrabalho afirmaram trabalhar durante o seu tempo livre numa cultura de trabalho «sempre ligado», o que pode afetar a sua saúde e bem-estar, nomeadamente na prevenção do stress, da ansiedade e do esgotamento profissional. Além disso, alguns diretores assinalaram dificuldades na comunicação com os trabalhadores, na execução de tarefas de gestão e no apoio aos seus colaboradores.
- O teletrabalho ocasional, que se refere ao trabalho em casa realizado «raramente» ou «por vezes», foi comunicado com uma menor frequência pelos trabalhadores que o teletrabalho regular (teletrabalho a tempo inteiro e teletrabalho híbrido). No entanto, o teletrabalho ocasional pode também melhorar as condições de trabalho, sendo atrativo tanto para os trabalhadores, como para os empregadores.
- Pouco menos de metade dos Estados-Membros da UE introduziu alterações regulamentares relacionadas com o teletrabalho durante a pandemia; algumas destas alterações afetam todos os aspetos do teletrabalho, enquanto outras revelam um alcance mais restrito. Os acordos coletivos de empresas são mais comuns nos países em que o diálogo social desempenha um papel importante, como em França. Nos países com um diálogo social limitado, como a Bulgária, estes acordos são extremamente raros ou inexistentes.
- Apesar de alguns padrões gerais, existem diferenças entre os países em todas as áreas estudadas no relatório: prevalência do teletrabalho, condições de trabalho e regulamentação do teletrabalho. Prevê-se que estas diferenças se mantenham no futuro.

Indicadores para políticas

- O teletrabalho é uma componente fundamental do mundo do trabalho no século XXI. Tendo em conta as práticas nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais, os quadros normativos dos Estados-Membros da UE devem ser adaptados para assegurar que abordam as questões pendentes esta nova forma de trabalho suscita, nomeadamente quanto ao direito de solicitar teletrabalho, ao direito a desligar, à localização geográfica do teletrabalho, ao pagamento dos custos do teletrabalho e aos riscos psicossociais.
- De modo a proteger os trabalhadores e, ao mesmo tempo, garantir que o teletrabalho é benéfico para as empresas, a legislação futura da UE deve facilitar o desenvolvimento de regulamentos do teletrabalho adequados ao nível nacional, reconhecendo simultaneamente as diferenças existentes entre os países em termos de prevalência do teletrabalho, do impacto nas condições de trabalho, dos sistemas de relações industriais e das culturas de trabalho mais alargadas.
- Dado o seu potencial para melhorar a conciliação entre a vida profissional e pessoal, o teletrabalho pode ser utilizado como uma ferramenta para aumentar a participação das mulheres na força de trabalho. Ao mesmo tempo, os decisores políticos têm de abordar as desigualdades sociais, económicas e culturais que permitem que as mulheres beneficiem menos do teletrabalho que os homens.
- A maior parte dos novos regulamentos em matéria de teletrabalho incluem o «teletrabalho a tempo inteiro» e o «teletrabalho a tempo parcial» (incluindo o trabalho híbrido) quando abordam os desafios decorrentes deste novo regime de trabalho. No entanto, o teletrabalho ocasional também pode melhorar a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional e pessoal e o bem-estar e pode incentivar a participação dos trabalhadores em idade ativa que estejam em risco de abandonar o mercado de trabalho.
- Os esforços para promover o teletrabalho devem também procurar resolver potenciais áreas problemáticas, como o trabalho durante o tempo livre e a conectividade permanente, enquanto asseguram que todos os trabalhadores em teletrabalho dispõem do equipamento adequado e que o seu bem-estar está protegido, nomeadamente em relação aos riscos psicossociais. A organização e a gestão adequadas do teletrabalho são necessárias para evitar estes riscos.
- A expansão do teletrabalho pode conduzir a novas desigualdades na força de trabalho europeia. Atualmente, e por uma variedade de razões, apenas alguns trabalhadores têm acesso ao teletrabalho. Numa perspetiva estrutural, os trabalhadores com empregos que permitem o teletrabalho apresentam mais probabilidades de ter «bons empregos», ou seja, empregos bem remunerados e com maior segurança. Numa perspetiva micro, isto irá aumentar as diferenças na conciliação entre a vida profissional e pessoal e na qualidade do trabalho. Por conseguinte, os decisores políticos devem garantir a igualdade de condições entre os trabalhadores em teletrabalho e os trabalhadores que não podem aderir a este regime.

Informações adicionais

O relatório *O crescimento do teletrabalho: Impacto nas condições de trabalho e nos regulamentos* está disponível em https://eurofound.link/ef22005

Gestor de investigação: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu