Eurofound

Resumo executivo | 21 July 2026

Trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar: A qualidade do tempo de trabalho na UE

Mais informações estão disponíveis no site da Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/all/working-anytime-anywhere-the-quality-of-working-time-in-the-eu

Este documento foi traduzido automaticamente. O documento original está disponível em inglês. Para mais informações, consulte a política linguística da Eurofound.

Introdução

O tempo de trabalho é um aspecto importante da qualidade do trabalho. A duração do tempo de trabalho tem diminuído lentamente na UE (cerca de meia hora para funcionários em tempo integral e quase uma hora para toda a força de trabalho nos últimos 14 anos). Uma semana média de trabalho de 40 horas já havia sido adotada em regulamentos na maioria das economias europeias avançadas no final do século passado. Um desenvolvimento mais recente, durante o século XXI, tem sido o aumento da flexibilidade em relação ao horário e ao local de trabalho, desencadeado (entre outros desenvolvimentos sociais) pela digitalização do mundo do trabalho.

Hoje, pelo menos um em cada cinco funcionários na UE utiliza os programas de teletrabalho. Pesquisas da Eurofound elucidaram três tipos principais de arranjo de teletrabalho, dependendo da frequência com que os trabalhadores trabalham remotamente: teletrabalho em tempo integral, teletrabalho regular em modo híbrido ou parcial e teletrabalho ocasional. Isso ilustra o papel da digitalização como facilitadora de arranjos de trabalho flexíveis. Arranjos flexíveis de trabalho melhoraram alguns aspectos da qualidade do tempo de trabalho, permitindo notadamente que os trabalhadores tenham maior autonomia para decidir quando e onde trabalham. No entanto, a flexibilidade também pode estar associada a padrões que prejudicam a qualidade do trabalho, como horários estendidos de disponibilidade, horários irregulares ou imprevisíveis, ou o trabalho que se estende para o tempo pessoal. Este relatório investiga arranjos flexíveis de trabalho em termos de horário e local de trabalho, e seus efeitos na qualidade do tempo de trabalho.

Contexto da política

A Diretiva do Tempo de Trabalho (Diretiva 2003/88/CE) estabelece requisitos mínimos quanto à duração do tempo de trabalho semanal, períodos diários e semanais de descanso, e férias anuais remuneradas. Essa legislação, juntamente com acordos de parceiros sociais, contribuiu para a redução do tempo de trabalho em toda a UE. As crescentes possibilidades para arranjos flexíveis são refletidas na Diretiva (UE) 2019/1158 sobre equilíbrio entre vida pessoal e profissional para pais e cuidadores. Em relação ao teletrabalho, o Parlamento Europeu aprovou uma resolução em 21 de janeiro de 2021 sobre o direito de desconectar. Após essa iniciativa e outras em nível setorial, a Comissão Europeia finalizou uma consulta em duas etapas com parceiros sociais sobre possíveis ações na área de teletrabalho e direito dos trabalhadores à desconexão. Melhorar a qualidade do tempo de trabalho também é um objetivo do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Principais descobertas

- O aumento do trabalho flexível tem sido impulsionado pelas preferências dos trabalhadores, mudanças tecnológicas, mudanças nos valores em relação ao trabalho, equilíbrio de gênero no mercado de trabalho e um ambiente altamente competitivo. Tecnologias digitais e o uso de TIC são facilitadores importantes.

- Embora o teletrabalho tenha aumentado e se consolidado no mercado de trabalho europeu, a autonomia do tempo de trabalho aumentou principalmente entre trabalhadores com acesso ao teletrabalho. Isso é uma manifestação dos laços estreitos entre trabalho flexível e autonomia dos trabalhadores na organização do tempo de trabalho.

- O trabalho flexível implica certos riscos para a qualidade do tempo de trabalho em ambas as extremidades da estrutura ocupacional, embora as características diferam entre trabalhadores altamente qualificados e pouco qualificados. Trabalhadores altamente qualificados tendem a ter maior autonomia, mas têm maior probabilidade de trabalhar longas horas, enquanto trabalhadores pouco qualificados têm menos autonomia e correm maior risco de passar por horários de trabalho mais fragmentados. Ambos os padrões apresentam riscos para a qualidade do tempo de trabalho e para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- Em 2024, a qualidade do tempo de trabalho melhorou consideravelmente para os trabalhadores em programas de teletrabalho em comparação com a situação de 2015. No entanto, trabalhadores que trabalham remotamente em diferentes frequências continuaram mais expostos a certos padrões de horário de trabalho – como horários mais longos, horas extras, trabalho no tempo livre, horários irregulares, falta de descanso e necessidade de estar sempre disponíveis – do que aqueles que trabalham apenas nas dependências do empregador.

- Pesquisas sobre arranjos flexíveis de trabalho continuam revelando alguns paradoxos. Por exemplo, os trabalhadores relatam ter um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, ao mesmo tempo, têm maior probabilidade de trabalhar durante seu tempo livre. Pesquisas mostram que horários flexíveis geralmente reduzem a qualidade do tempo de trabalho, mas, quando os trabalhadores têm autonomia sobre seus horários, os efeitos são mais neutros ou

até positivos. Em última análise, o impacto do trabalho flexível na saúde e no equilíbrio entre vida pessoal e profissional depende de fatores contextuais, incluindo práticas organizacionais e cultura e funções no ambiente de trabalho. No entanto, o teletrabalho e a autonomia estão, por exemplo, positivamente associados à redução do risco de esgotamento e de exaustão mental e física.

- A digitalização pode ser útil para registrar o tempo de trabalho. No entanto, altos níveis de monitoramento digital intrusivo podem reduzir a autonomia dos trabalhadores e aumentar seus níveis de estresse.

- Ser frequentemente contatado fora do horário de trabalho pelo empregador ou colegas é um dos aspectos da organização do tempo de trabalho com o efeito negativo mais forte sobre o estresse, o esforço mental e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho dos funcionários. De acordo com uma revisão da literatura, legislações como políticas sobre o direito de desconectar parecem ter um efeito positivo. Após oito anos implementando iniciativas regulatórias, a França se tornou um dos países onde os funcionários têm menos probabilidade de serem contatados fora do horário comercial. Desde a pandemia, um número crescente de países incluiu esse direito em seus marcos regulatórios nacionais. Em 2025, 13 países tinham disposições sobre o direito de desconexão em seus marcos regulatórios nacionais.

- Do ponto de vista de gênero, embora a adoção do trabalho flexível seja amplamente semelhante para homens e mulheres, existem diferenças na qualidade do tempo de trabalho. As mulheres têm mais probabilidade de relatar trabalhar em seu tempo livre, enquanto os homens frequentemente relatam trabalhar mais horas, horários mais irregulares e descanso insuficiente entre os dias úteis. Por fim, o teletrabalho melhora o equilíbrio entre vida pessoal e profissional tanto para homens quanto para mulheres. No entanto, parece ter pouco efeito na melhoria da interferência entre trabalho e família para as mulheres, e trabalhar totalmente de casa pode ter um efeito mais negativo na saúde das mulheres.

- Há ampla diversidade entre os Estados-Membros da UE em relação às prioridades políticas e abordagens regulatórias em relação à organização do tempo de trabalho em arranjos flexíveis. No geral, houve um aumento nas disposições regulatórias relacionadas ao horário flexível de trabalho e teletrabalho desde a pandemia. Isso está parcialmente relacionado à incorporação da Diretiva sobre Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal (Diretiva (UE) 2019/1158) na legislação nacional.

- Políticas e acordos entre parceiros sociais sobre a organização do tempo de trabalho em arranjos de teletrabalho são adotados principalmente no nível da empresa. Empresas que implementam acordos de teletrabalho oferecem, na maioria dos casos, oportunidades para trabalho híbrido, normalmente envolvendo dois ou três dias por semana de trabalho remoto.

- A expansão do teletrabalho contribuiu para a economia de tempo de deslocamento. Em geral, o tempo economizado como resultado do trabalho remoto, é usado pelos funcionários princi-

palmente para atividades de lazer. O segundo uso mais comum desse tempo é para trabalho e o terceiro é para atender a demandas de cuidado.

Dicas de políticas

- Em toda a UE, vários aspectos da qualidade do tempo de trabalho são regulados de forma diferente nos Estados-Membros, e alguns apresentam desafios significativos para o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e saúde dos trabalhadores. Iniciativas em nível da UE, nacionais ou setoriais, podem ser necessárias para abordar aspectos com fortes efeitos negativos sobre o bem-estar dos trabalhadores. Essas medidas podem incluir medidas para limitar horários extremamente flexíveis e irregulares que não oferecem autonomia no horário de trabalho, para evitar contatos frequentes fora do horário de trabalho e para melhorar a aplicação das regulamentações existentes sobre o tempo de trabalho. Embora aqueles que trabalham remotamente e têm horários flexíveis tenham mais probabilidade de serem contatados fora do horário de trabalho, um número considerável de funcionários que não trabalham em remoto passa por essa situação. Portanto, qualquer iniciativa ou medida relacionada a prevenir contato fora do horário de trabalho deve considerar todos os trabalhadores, independentemente do arranjo de trabalho.

- Cargas de trabalho elevadas são uma das razões mais significativas para a redução da qualidade do tempo de trabalho. Há a necessidade de abordar as condições de trabalho subjacentes com o objetivo de melhorar a qualidade do tempo de trabalho. Por exemplo, a implementação de medidas para reavaliar as cargas de trabalho poderia ser considerada.

- Como o teletrabalho e a autonomia do tempo de trabalho têm potencial para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o acesso a esses arranjos deve ser facilitado para trabalhadores que enfrentam dificuldades em manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e iniciativas para combater os riscos associados a arranjos flexíveis devem ser reforçadas. Por exemplo, os trabalhadores poderiam receber autonomia enquanto um arcabouço claro é implementado para evitar que trabalhem longas horas e tenham horários altamente flexíveis. Isso é apoiado pela análise de dados e pelo fato de que a qualidade do tempo de trabalho melhorou para os trabalhadores em programas de teletrabalho.

- Arranjos flexíveis sozinhos podem não superar todos os desafios do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e, portanto, as políticas devem ser acompanhadas por medidas abrangentes que visem, por exemplo, trabalhadores com responsabilidades domésticas mais especificamente.

- Novas regulamentações em alguns países refletem as tendências para o trabalho flexível, mas não consideram a fragmentação do tempo de trabalho e o borrão das fronteiras entre tempo de trabalho e descanso. Considerar especificamente essas características do tempo de trabalho pode contribuir para melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a saúde dos trabalhadores europeus. O diálogo social no nível da empresa poderia desempenhar um papel

relevante no enfrentamento dos desafios relacionados ao tempo de trabalho no contexto de um trabalho cada vez mais flexível. Essa abordagem é capaz de adaptar os arranjos à situação específica dos trabalhadores e das empresas.