



Conselho da  
União Europeia

Bruxelas, 15 de junho de 2021  
(OR. en)

9747/21

SOC 394  
EMPL 291

## RESULTADOS DOS TRABALHOS

---

de: Secretariado-Geral do Conselho

para: Delegações

---

n.º doc. ant.: 9131/21

---

Assunto: Conclusões do Conselho sobre o teletrabalho

---

Junto se enviam, à atenção das delegações, as Conclusões do Conselho sobre o teletrabalho, aprovadas pelo Conselho (EPSCO) na sua reunião realizada a 14 de junho de 2021.

---

**Conclusões do Conselho sobre o teletrabalho**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

TENDO EM CONTA:

1. O artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que estabelece que a União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim a 18 de outubro de 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, têm por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista assegurar um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.

2. O facto de o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão terem afirmado o seu compromisso político comum de concretizar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (a seguir designado por "o Pilar"), que enuncia princípios sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores e a melhoria das condições de vida e de trabalho. A realização dos objetivos do Pilar Europeu dos Direitos Sociais constitui um compromisso político e uma responsabilidade política partilhados. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais deve ser implementado tanto a nível da União como a nível dos Estados-Membros, no âmbito das respetivas competências, tendo devidamente em conta os diferentes ambientes socioeconómicos e a diversidade de sistemas nacionais, incluindo o papel dos parceiros sociais, e em conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. O princípio n.º 2 do Pilar salienta que a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios e que as mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor. O princípio n.º 3 refere-se ao direito à igualdade de tratamento em matéria de emprego, independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. O princípio n.º 4 diz respeito ao apoio ativo ao emprego. O princípio n.º 5 salienta que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. O princípio n.º 9 sublinha a importância do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada para os trabalhadores com filhos e familiares dependentes. O princípio n.º 10 refere-se à necessidade de um ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e o princípio n.º 12 salienta que, independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os trabalhadores por conta de outrem e, em condições comparáveis, os trabalhadores por conta própria, têm direito a uma proteção social adequada<sup>1</sup>.
3. O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no qual a Comissão define iniciativas tangíveis para concretizar a aplicação do Pilar num esforço conjunto dos Estados-Membros e da UE, com a estreita participação dos parceiros sociais e da sociedade civil e com grandes metas da UE nos domínios do emprego, das competências e da proteção social, a atingir até 2030<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> JO C 428 de 13.12.2017

<sup>2</sup> COM(2021) 102 final

4. A Carta Social Europeia revista do Conselho da Europa, de 3 de maio de 1996<sup>3</sup>, nomeadamente o artigo 2.º (relativo ao direito a condições de trabalho justas, incluindo um horário de trabalho razoável e períodos de descanso), o artigo 3.º (relativo ao direito à segurança e à higiene no trabalho), o artigo 6.º (relativo ao direito à negociação coletiva), o artigo 27.º (relativo ao direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento) e o artigo 20.º (relativo ao direito de todos os trabalhadores à igualdade de oportunidades e de tratamento sem discriminação baseada no sexo)<sup>4</sup>.
5. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas – em especial o Objetivo 8, que inclui a promoção do trabalho digno para todos<sup>5</sup> – e a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019<sup>6</sup>.
6. Os acordos-quadro dos parceiros sociais europeus sobre teletrabalho (2002) e digitalização (2020) e o trabalho realizado pelos comités de diálogo social setorial sobre estes temas. O acordo-quadro de julho de 2002 estabelece um quadro geral de regras em matéria de teletrabalho, acordado numa base voluntária entre o trabalhador e o empregador em causa com o objetivo de promover o desenvolvimento desta nova forma de trabalho, salvaguardando simultaneamente a proteção dos trabalhadores e os interesses das entidades patronais. Salienta que os teletrabalhadores beneficiam da mesma proteção jurídica que as pessoas que trabalham permanentemente nas instalações do empregador e identifica os aspetos específicos do trabalho à distância que exigem uma adaptação ou atenção especial, como as condições de emprego, a proteção dos dados, a privacidade, o equipamento, a saúde e a segurança, a organização do trabalho, a formação e os direitos coletivos. O acordo-quadro de junho de 2020 visa otimizar os benefícios da digitalização no mundo do trabalho e abrange quatro domínios: competências digitais e segurança do emprego; modalidades de conexão e desconexão; inteligência artificial (IA) e salvaguarda do princípio do controlo humano; respeito pela dignidade humana e vigilância<sup>7</sup>. O acordo dos parceiros sociais europeus sobre a digitalização salienta que qualquer iniciativa legislativa deve respeitar a autonomia dos parceiros sociais.

---

<sup>3</sup> A Carta Social Europeia revista, que atualizou e alargou a lista de garantias incluídas no instrumento original, ainda não foi ratificada por todos os Estados-Membros.

<sup>4</sup> Série de Tratados do Conselho da Europa, n.º 163, disponível em:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

<sup>5</sup> Resolução das Nações Unidas adotada pela Assembleia Geral em 25 de setembro de 2015, A/RES/70/1, disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E)

<sup>6</sup> Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019, disponível em: [Conferência Internacional do Trabalho \(ilo.org\)](#)

<sup>7</sup> Base de dados de textos sobre diálogo social, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. O relatório de acompanhamento do COEM-CPS sobre a situação social e do emprego na UE na sequência do surto da pandemia de COVID-19 (inverno de 2020/2021)<sup>8</sup> e o relatório anual de 2020 do Comité da Proteção Social. O relatório do CPS destaca o risco significativo de agravamento das disparidades económicas e sociais entre Estados-Membros e dentro do seu território e salienta que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais deve continuar a nortear os esforços de reforma dos Estados-Membros, devendo os seus princípios continuar a ser aplicados de forma sistemática<sup>9</sup>.

RECORDANDO O SEGUINTE:

8. Nas conclusões do Conselho, de 26 de novembro de 2019, sobre a economia do bem-estar reconhece-se que o bem-estar e a prosperidade económica se reforçam mutuamente<sup>10</sup>; nas conclusões do Conselho, de 8 de junho de 2020, sobre "Melhorar o bem-estar no trabalho" reconhece-se que o bem-estar no trabalho pode conduzir a uma maior produtividade e participação no mercado de trabalho e a uma redução das despesas com a saúde pública<sup>11</sup>; e nas conclusões do Conselho, de 10 de dezembro de 2019, sobre um novo quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho apela-se a um novo quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho que cubra o período de 2021 a 2027<sup>12</sup>.
9. Nas conclusões do Conselho, de 17 de dezembro de 2020, sobre a digitalização em prol do ambiente sublinha-se o potencial da transição ecológica e da transformação digital para criar novos empregos verdes e digitais necessários à recuperação económica após a pandemia de COVID-19 e salienta-se que a transformação digital deve ser justa e inclusiva e não deve deixar ninguém para trás<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> Comité do Emprego e Comité da Proteção Social: "Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic" ("Relatório de acompanhamento sobre a situação social e do emprego na UE na sequência da pandemia de COVID-19"), inverno de 2020/21, disponível em: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

<sup>9</sup> Relatório anual de 2020 do Comité da Proteção Social, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

<sup>10</sup> JO C 400 de 26.11.2019, p. 9

<sup>11</sup> 8688/20 INIT

<sup>12</sup> 14942/19 INIT

<sup>13</sup> 14169/20 INIT

10. Na resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, sobre o direito a desligar exorta-se a Comissão a apresentar um regime jurídico com vista a definir requisitos mínimos para o teletrabalho em toda a União, assegurando que este último não afete as condições de emprego dos teletrabalhadores, e salienta-se que esse quadro deve clarificar as condições de trabalho – incluindo o fornecimento, a utilização e a responsabilidade dos equipamentos, como as ferramentas digitais novas e existentes – e assegurar que esse trabalho seja efetuado numa base voluntária e que os direitos, a carga de trabalho e as normas de desempenho dos teletrabalhadores sejam equivalentes aos dos trabalhadores comparáveis<sup>14</sup>.
11. No parecer do Comité Económico e Social Europeu (CESE) intitulado "Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se" apela-se à implementação dos acordos-quadro dos parceiros sociais europeus sobre teletrabalho (2002) e digitalização (2020) e considera-se que a organização dos tempos de trabalho, os riscos de saúde e segurança no trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o direito de desligar e a efetividade dos direitos laborais no teletrabalho são matérias que deverão merecer especial atenção<sup>15</sup>.
12. No parecer do CESE sobre o teletrabalho e a igualdade de género chama-se a atenção para o risco que o teletrabalho pode representar para a igualdade de género caso as mulheres exerçam uma atividade profissional remunerada e, ao mesmo tempo, tenham de prestar cuidados não remunerados, o que agravaria as desigualdades existentes<sup>16</sup>.
13. Na comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada "Orientações para a Digitalização até 2030: a via europeia para a Década Digital" definem-se objetivos para concretizar a visão da UE para o futuro digital. Nela se sublinha também que as pessoas devem beneficiar, nomeadamente, de um acesso não discriminatório aos serviços em linha e poder conciliar vida profissional e vida familiar num ambiente de trabalho à distância.

---

<sup>14</sup> P9\_TA-PROV (2021)0021

<sup>15</sup> SOC/660, "Desafios do teletrabalho: organização do tempo de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e direito a desligar-se", disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>

<sup>16</sup> SOC/662, "Teletrabalho e igualdade de género – Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género", disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Determinados elementos do acervo laboral da UE abordam já o bem-estar dos trabalhadores europeus, incluindo os teletrabalhadores, e estabelecem salvaguardas, nomeadamente no que toca às condições de trabalho, ao tempo de trabalho e aos horários de trabalho imprevisíveis. Refiram-se, entre outros atos legislativos, as seguintes diretivas do Conselho: diretiva relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho<sup>17</sup>, diretiva que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário<sup>18</sup>, diretiva relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho<sup>19</sup>, diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia<sup>20</sup> e diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores<sup>21</sup>.

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

15. Para efeitos das presentes conclusões, entende-se por "teletrabalho" o trabalho realizado fora das instalações do empregador com recurso a TIC<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989 (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

<sup>18</sup> Diretiva 91/383/CEE do Conselho, de 25 de junho de 1991 (JO L 206 de 29.7.1991, p. 19).

<sup>19</sup> Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003 (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

<sup>20</sup> Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

<sup>21</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019 (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

<sup>22</sup> OIT (2020), "COVID-19: Orientações para a recolha de dados sobre estatísticas do trabalho – Definição e medição do trabalho à distância, teletrabalho, trabalho no domicílio e trabalho a partir de casa, nota técnica da OIT (p. 6). Esta definição da OIT não inclui o caso específico em que o trabalho é realizado em instalações do empregador que não aquelas em que o trabalhador exerce normalmente a sua atividade, o que, nalguns Estados-Membros, é considerado como teletrabalho.

16. O mundo do trabalho, que está em constante evolução, sofreu algumas mudanças importantes nos últimos anos e o recente aumento da utilização do teletrabalho gera oportunidades, mas também muitos desafios e riscos, em especial para os trabalhadores dos setores público e privado, as relações laborais e as condições de trabalho, para os empregadores e sua adaptabilidade em mercados em rápida mutação, e também para a sociedade em geral e para as políticas e serviços públicos, bem como para os sistemas de proteção social. Desde a eclosão da COVID-19, o teletrabalho tem-se acentuado e acelerado com particular acutilância. De acordo com um inquérito da Eurofound, em julho de 2020, 34 % dos inquiridos trabalhavam exclusivamente a partir de casa<sup>23</sup>, em comparação com os 5,4 % de empregados na UE-27 que trabalhavam a partir de casa em 2019<sup>24</sup>. Em julho de 2020, 46,4 % das mulheres trabalhavam exclusiva ou parcialmente a partir de casa, em comparação com 43,1 % dos homens<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" ("Vida, trabalho e COVID-19"), série COVID-19, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

<sup>24</sup> Comissão Europeia, "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to" ("Teletraballar na UE antes e depois da COVID-19: onde estamos e para onde vamos"), Science for Policy Briefs, 2020.

<sup>25</sup> Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" ("Vida, trabalho e COVID-19"), série COVID-19, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo (pág. 32).

17. O drástico aumento recente do teletrabalho realça a necessidade de ponderar o potencial, os limites e os riscos do teletrabalho. Embora o teletrabalho seja, excecionalmente, obrigatório em alguns Estados-Membros durante a pandemia, a Eurofound espera que pelo menos um em cada cinco trabalhadores europeus passe a teletrabalhar regular ou ocasionalmente, de acordo com um modelo de trabalho híbrido, após a pandemia<sup>26</sup>. Dentro da mesma linha de ideias, no Relatório Conjunto de 2021 sobre o Emprego afirma-se que a adaptação das condições de trabalho tem sido vital durante a pandemia e continuará a sê-lo posteriormente, exigindo investimentos no local de trabalho e reformas que visem aumentar a disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis<sup>27</sup>. As preferências de muitos trabalhadores apontam para um modelo híbrido que combine teletrabalho e trabalho nas instalações dos empregadores, uma vez que 78 % dos trabalhadores que participaram na ronda de julho do inquérito eletrónico da Eurofound manifestaram preferência pelo trabalho a partir de casa, pelo menos ocasionalmente, se não existissem restrições no âmbito da COVID-19, sendo as preferências semelhantes para mulheres (77,6 %) e homens (76,4 %)<sup>28</sup>.
18. Como a utilização generalizada do teletrabalho é um desenvolvimento recente e muito rápido desencadeado pela pandemia, grande parte das regras internas dos empregadores, das convenções coletivas e da legislação laboral ainda não foi adaptada de forma a ter em conta esta mudança. Por conseguinte, há que analisar se devem ser tomadas medidas com a participação dos parceiros sociais, nomeadamente a nível nacional, no sentido de desenvolver políticas adequadas para o teletrabalho a fim de melhor resolver os problemas associados à utilização crescente das várias modalidades de teletrabalho, sem deixar de ter em conta a investigação, as experiências e os conhecimentos especializados existentes neste domínio.

---

<sup>26</sup> "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect", ("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC na Europa: tendências, desafios e direito a desligar-se") 11 de março de 2021 – Reunião virtual do COEM organizada pela Presidência portuguesa do Conselho da União Europeia, apresentação ao Eurofound, disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

<sup>27</sup> ST 7144/2/21 REV 2, ponto 14

<sup>28</sup> Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" ("Vida, trabalho e COVID-19"), série COVID-19, Serviço de Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

19. De acordo com constatações recentes, entre as oportunidades oferecidas aos trabalhadores pelo teletrabalho contam-se a possibilidade de melhorarem a conciliação entre vida profissional e vida familiar, terem maior produtividade e autonomia e reduzirem o tempo necessário para as deslocações pendulares, bem como os custos a elas associados<sup>29</sup>. Para os empregadores, o teletrabalho pode promover a produtividade e a eficiência, permitir poupanças nos custos diretos e associados das instalações e dos escritórios e promover uma organização do trabalho virada para os resultados<sup>30</sup>. Pode também incentivar o desenvolvimento de competências em TI, facilitar o acesso ao emprego e reforçar a inclusividade dos mercados de trabalho para determinadas categorias de trabalhadores (em especial os trabalhadores com deficiência ou com responsabilidades familiares e de prestação de cuidados)<sup>31</sup>, contribuir para ganhos ambientais importantes graças à redução das emissões de CO<sub>2</sub> e de outro tipo de impactos ambientais<sup>32</sup>, bem como promover a coesão territorial e a distribuição regional de postos de trabalho entre as cidades e as zonas rurais através de uma melhor correspondência entre a procura e a oferta de mão de obra, sem que seja necessário os trabalhadores desloquem-se<sup>33</sup>.
20. Por outro lado, o teletrabalho comporta também vários riscos para os trabalhadores, incluindo, nomeadamente, desafios relacionados com a prática eficiente da gestão dos recursos humanos, exercício de controlo excessivo com a supervisão do uso de equipamento informático a nível empresarial, esbatimento da linha que separa o trabalho da vida privada, níveis mais elevados de intensidade de trabalho, presenteísmo virtual, isolamento social e profissional, elevada procura de autogestão e autoorganização, falta de atividade física, problemas de ordem psicossocial e musculoesquelética, entre outros, resultantes de ambientes de trabalho inadequados<sup>34</sup>, dificuldades em assegurar a representação e a negociação coletivas e menor participação dos trabalhadores nos processos de decisão a nível do local de trabalho<sup>35</sup>.

---

<sup>29</sup> Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" ("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC: a flexibilidade do trabalho na era digital"), julho de 2020

<sup>30</sup> OIT, "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work" ("Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: efeitos no mundo do trabalho"), 2017; Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" ("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC: a flexibilidade do trabalho na era digital"), 2020

<sup>31</sup> Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" ("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC: a flexibilidade do trabalho na era digital"), julho de 2020

<sup>32</sup> "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world" ("Como podem as rotinas de trabalho despoletadas pela COVID-19 reduzir as emissões de carbono num mundo pós-COVID-19"), IZT – Instituto para Estudos Futuros e Avaliação das Tecnologias

<sup>33</sup> Horizon magazine, "Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work" ("O teletrabalho veio para ficar – e o que isso significa para o futuro do emprego"), setembro de 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

<sup>34</sup> Ver, por exemplo, agência EU-OSHA, "Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace" ("Ergonomia participativa e prevenção contra as lesões musculoesqueléticas no local de trabalho"), abril de 2021; agência EU-OSHA, "Working with chronic musculoskeletal disorders" ("Trabalhar com lesões musculoesqueléticas crónicas"), março de 2021

<sup>35</sup> Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" ("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC: a flexibilidade do trabalho na era digital"); Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers" ("Estudo aprofundado das condições de trabalho dos trabalhadores móveis e das pessoas que teletrabalham a partir de casa com base nas TIC"), documento de trabalho, 2020

21. O teletrabalho pode também exacerbar as desigualdades, designadamente aquelas que se relacionem com as competências ou com a repartição iníqua das responsabilidades de prestação de cuidados. Em particular, o teletrabalho pode bem aumentar a disparidade entre homens e mulheres no trabalho de prestação de cuidados não remunerado, uma vez que as mulheres são mais suscetíveis de conjugar emprego e trabalho doméstico<sup>36</sup>. Ao mesmo tempo, se for corretamente utilizado, o teletrabalho poderá promover a distribuição equitativa, entre homens e mulheres, do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado. Por este motivo, é importante evitar que só para as mulheres passe a ser uma alternativa ao trabalho de escritório, reforçando assim os estereótipos e as práticas discriminatórias. Na era digital, a igualdade de acesso à conectividade e às tecnologias digitais, em especial para determinados grupos de mulheres (por exemplo, mulheres idosas ou mulheres de grupos socioeconómicos mais desfavorecidos), pode ajudar a colmatar o défice de competências digitais<sup>37</sup>.
23. Nem todos, em todo o lado, têm acesso ao teletrabalho, quer devido à natureza do trabalho realizado, à habitação e a outras condições como a falta de conectividade da rede, o acesso a equipamento e/ou as competências digitais, quer à falta de infraestruturas ou de investimento em infraestruturas. Por conseguinte, a utilização crescente do teletrabalho pode acentuar as diferenças entre as realidades vividas pelos trabalhadores altamente qualificados e pelos trabalhadores pouco qualificados e aumentar o fosso digital tanto entre diferentes regiões como dentro de uma mesma região. Esta situação pode conduzir a novas e crescentes desigualdades, nomeadamente entre homens e mulheres, em termos de rendimentos e qualidade de vida, padrões de participação no mercado de trabalho e perspetivas de carreira a longo prazo, aumentando assim indiretamente o risco de pobreza e exclusão social dos trabalhadores pouco qualificados.
24. Neste contexto, a aprendizagem ao longo da vida, a gestão e o *feedback* adequados e, especificamente, o acesso a competências digitais são decisivos para que os trabalhadores e os empregadores possam tirar partido do potencial do teletrabalho, evitando, em simultâneo, desigualdades e exclusões com base na falta de competências e de meios necessários para teletrabalhar.

---

<sup>36</sup> Índice de Igualdade de Género 2020: Digitalisation and the future of work", EIGE

<sup>37</sup> OCDE, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate" ("Transpor o fosso entre sexos no domínio do digital: incluir, melhorar competências, inovar"), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. O teletrabalho também coloca grandes desafios em termos de aplicação efetiva da legislação laboral e da sua execução pelas inspeções do trabalho, cujos instrumentos e procedimentos poderão ter de ser revistos a fim de se adaptarem a estes novos padrões de trabalho, continuando ao mesmo tempo a respeitar a privacidade dos trabalhadores.
26. Num mundo do trabalho dinâmico, em desenvolvimento e diversificado, o teletrabalho também pode colocar desafios no que toca ao acesso à proteção social: cerca de um quarto dos trabalhadores em regime de teletrabalho e de trabalho móvel baseado nas TIC, incluindo trabalhadores com qualificações intermédias e trabalhadores altamente qualificados, assinala uma combinação de salários baixos, precariedade laboral, falta de acesso a formação e perspectivas de carreira limitadas, o que os coloca numa situação de emprego precário<sup>38</sup>.
27. Dada a diversidade de modelos empresariais, setores e empregos, a que não há uma solução única que se adegue, os parceiros sociais desempenham um papel central na negociação, aplicação e execução das regras relativas ao teletrabalho.
28. Ao abrigo do novo quadro financeiro plurianual e do instrumento *Next Generation EU*, a União Europeia disponibilizou fundos destinados a apoiar os esforços envidados pelos Estados-Membros para vencer os desafios relacionados com a evolução no mundo do trabalho, incluindo o teletrabalho. O Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e a iniciativa REACT-EU continuarão a facilitar a adaptação dos trabalhadores e dos empregadores à mudança, promovendo um ambiente de trabalho saudável, nomeadamente no contexto da reparação e recuperação pós-crise,

---

<sup>38</sup> [Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" \("Teletrabalho e trabalho móvel com base nas TIC: a flexibilidade do trabalho na era digital"\)](#)

## O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS A, TENDO EM CONTA AS ESPECIFICIDADES NACIONAIS E RESPEITANDO O PAPEL E A AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS:

29. PONDERAREM a possibilidade de elaborar planos de ação ou estratégias nacionais que foquem as oportunidades e os riscos relacionados com o teletrabalho nas suas diferentes dimensões, tendo em conta a perspetiva de género, ou de incluir este tema nas estratégias existentes ou futuras.
30. CONSIDERAREM a possibilidade de alterar as suas políticas de regulamentação do teletrabalho ou de, sempre que adequado, emitir orientações, especialmente no que respeita à saúde e segurança, à organização e fiscalização do tempo de trabalho, à eficácia dos controlos pelas inspeções do trabalho, em plena conformidade com a legislação em matéria de privacidade, ao equipamento físico e informático para os escritórios de casa e outros escritórios de trabalho à distância, aos riscos relacionados com a igualdade entre mulheres e homens, à igualdade de oportunidades de formação e carreira, aos subsídios destinados a cobrir os custos relacionados com o teletrabalho, se for caso disso, e à promoção do diálogo entre empregadores e trabalhadores.
31. INTENSIFICAREM esforços para aplicar efetivamente a recomendação relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, adotada pelo Conselho em 2019, tendo em conta as alterações dinâmicas das relações laborais nos seus planos nacionais de execução.
32. PONDERAREM a possibilidade de, em consonância com os seus objetivos específicos, utilizar os fundos da UE disponíveis, designadamente o FSE+ e a REACT-EU, para vencerem os desafios relacionados com o teletrabalho.

33. IDENTIFICAREM e PROMOVEREM boas práticas com vista a uma utilização correta e equilibrada do teletrabalho, especialmente de modelos híbridos de teletrabalho, e APOIAREM a introdução dessas práticas pelos empregadores.
34. CONSIDERAREM a possibilidade de lançar ou encorajar iniciativas destinadas a reforçar as inspeções do trabalho e a saúde e segurança no trabalho, tendo em conta os riscos decorrentes do teletrabalho.

EXORTA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA A, EM CONFORMIDADE COM AS RESPETIVAS COMPETÊNCIAS, TENDO EM CONTA AS ESPECIFICIDADES NACIONAIS E RESPEITANDO O PAPEL E A AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS:

35. TRABALHAREM EM CONJUNTO com o propósito de sensibilizar para os riscos, oportunidades e benefícios relacionados com o teletrabalho e para o papel fundamental do diálogo social e da negociação coletiva sobre este tema.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

36. FOMENTAR o aprofundamento da investigação e do intercâmbio de experiências sobre os impactos do teletrabalho na recuperação pós-pandemia.
37. FACILITAR o intercâmbio de experiências e boas práticas ao perspetivar, a nível nacional, o teletrabalho.
38. ANALISAR o contexto e as implicações do teletrabalho na UE durante e após a pandemia e em que medida a atual legislação social e laboral da UE garante aos teletrabalhadores condições de trabalho condignas, se adequa à sua situação específica e dá resposta aos desafios que suscita, nomeadamente no que toca ao direito a desligar.

EXORTA O COMITÉ DO EMPREGO E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL A:

39. CONTINUAREM a partilhar as experiências, boas práticas e ensinamentos colhidos, especialmente no que respeita ao teletrabalho no contexto da pandemia de COVID-19 e daqui para o futuro.

CONVIDA OS PARCEIROS SOCIAIS A, RESPEITANDO PLENAMENTE O SEU PAPEL E AUTONOMIA:

40. PONDERAREM DAR SEGUIMENTO ao diálogo social a todos os níveis sobre o futuro do trabalho e, em particular, sobre a digitalização e o teletrabalho.
41. CONSIDERAREM A POSSIBILIDADE DE CONTRIBUIR para a proteção do bem-estar, da segurança e da saúde dos teletrabalhadores, especialmente no que respeita à conciliação entre vida profissional e familiar, ao direito a desligar, a condições laborais e locais de trabalho adequados e conformes com as normas de saúde e segurança no trabalho e à oferta de formação profissional, em particular no domínio das competências digitais.
42. PONDERAREM PROMOVER e dar a conhecer a importância de se dispor de regulamentação setorial e empresarial adequada e de se respeitarem as regras aplicáveis aos teletrabalhadores em matéria de tempo de trabalho, a fim de permitir que desliguem efetivamente.

---