

A Economia Digital e a Negociação Coletiva

Sumário Executivo

(25.1.2019)

Autora: Rosário Palma Ramalho

Ficha Técnica

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS

– Composição:

Presidente: **António Valadas da Silva** (IEFP)

Organizações Governamentais:

- ACT - **Jorge Manuel M. Pinhal** (efetivo); Maria José Tiago (suplente)
- DGERT – **Sandra Ribeiro** (efetivo); Fernando Catarino José (suplente)
- GEP - **Antonieta do Rosário P. S. Ministro** (efetivo); Maria Teresa F. Feliciano (suplente)
- IEPF - **António Valadas da Silva** (efetivo); Catarina Campos (suplente)

Organizações Sindicais:

- CGTP-IN - **João F. Freitas Torres** (efetivo); Carlos Manuel A. Trindade (suplente)
José Rodrigues Oliveira (efetivo); Fernando M. Pires Marques (suplente)
- UGT - **Sérgio Monteiro do Monte** (efetivo); Luís Oliveira Costa (suplente)
Carlos Alves (efetivo); José Luz Cordeiro (suplente)

Organizações Empresariais:

- CAP - **Cristina Nagy Morais** (efetivo); Pedro Costa Pereira (suplente)
- CCP - **Ana Cristina Vieira** (efetivo); Alberto J. Lança de Sá e Mello (suplente)
- CIP – **Nuno Biscaya** (efetivo); Luís Henrique (suplente)
- CTP - **Nuno da Silva Bernardo** (efetivo); António Cunha Abrantes (suplente)

AUTORA do estudo

- **Maria do Rosário Palma Ramalho** (Professora Catedrática da Faculdade de Direito de Lisboa)

Colaboração técnica do CRL

- **Paula Agapito** (coordenação)
- **Miguel Ramos dos Santos**
- **Paulo Félix de Oliveira**
- **Rita Conde Antunes**

COMISSÃO CIENTÍFICA

- **António Monteiro Fernandes** (ISCTE-IUL)
- **Daniel Bessa** (Faculdade de Economia da Universidade do Porto)
- **José João Abrantes** (Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa)
- **Luís Gonçalves da Silva** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)
- **Maria do Rosário Palma Ramalho** (Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa)

0. INTRODUÇÃO: OBJECTO DO ESTUDO, METODOLOGIA E SEQUÊNCIA

1. Objeto

Este estudo pretende refletir sobre os impactos da chamada Economia Digital no trabalho e no emprego, no contexto da realidade portuguesa e na perspetiva da contratação coletiva. Procura-se essencialmente verificar o *estado da arte* nesta matéria, respondendo a três grandes grupos de questões:

- Dar conta das mudanças que as empresas portuguesas têm introduzido, em função das tecnologias digitais;
- Verificar se e até que ponto a introdução destas mudanças tem tido a participação dos trabalhadores da empresa;
- Avaliar se e até que ponto estas matérias têm merecido a atenção da contratação coletiva, e que intervenção poderá a negociação coletiva ter neste contexto.

2. Metodologia e Sequência

Em **termos metodológicos**, o estudo é o produto final de um projeto mais amplo que compreende três fases:

- **Fase 1 - Elaboração de um questionário**, cujo guião foi aprovado pelos membros do CRL, destinado a colher a informação e a opinião das estruturas de representação coletiva de trabalhadores, das empresas e dos entes laborais coletivos sobre os impactos das tecnologias digitais e da Economia Digital no respetivo sector de atividade, contexto empresarial ou área de intervenção.
- **Fase 2 - Lançamento do questionário**, o qual foi endereçado às entidades indicadas pelos parceiros sociais, membros do CRL.
- **Fase 3 - Elaboração do presente estudo**, que incorpora e trata os contributos obtidos nas respostas ao questionário.

Do conjunto de aplicações do questionário resultaram 59 respostas, que se agrupam de acordo com os critérios: tipo de entidade respondente; sector de atividade em que se insere essa entidade; dimensão das empresas respondentes; respetiva distribuição geográfica; e grau de cobertura destas entidades por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. A repartição por tipo de entidade é a seguinte:

- Empregadores ou representantes de empresas (26);
- Estruturas de representação coletiva na empresa, comissões de trabalhadores e membros das comissões sindicais (14);
- Outras entidades (19), incluindo 9 dirigentes sindicais, 9 associações de empregadores e 1 centro tecnológico.

Em termos sequenciais, a reflexão sobre um conjunto vasto de matérias associadas à economia digital centrada no mundo do trabalho ocorre em torno dos seguintes capítulos:

- I. A economia digital e o mundo do trabalho: contexto socioeconómico e cultural;
- II. Áreas de incidência no emprego e nas relações de trabalho: quadro geral e situação portuguesa;
- III. As empresas e as tecnologias digitais: respostas ao questionário;
- IV. Conclusões: que papel para a negociação coletiva no contexto da economia digital e do trabalho? Conteúdos da contratação coletiva nesta matéria e reflexão sobre a intervenção que a negociação coletiva pode ter neste contexto.

I. A ECONOMIA DIGITAL E O MUNDO DO TRABALHO 4.0: CONTEXTO SÓCIO-ECONÓMICO E CULTURAL

1. Na base da Economia digital e do mundo do trabalho 4.0 identificam-se quatro grandes fatores:
 - O movimento de digitalização propriamente dito;
 - As tendências de globalização;
 - As alterações demográficas;
 - A evolução das expetativas culturais e sociais das pessoas (*1.1*)
2. O termo **digitalização** identifica a transição da tecnologia analógica para a tecnologia digital, que se vem processando desde os anos 90 do séc. XX. Esta evolução digital projeta-se em várias áreas:
 - Tecnologias informáticas e de *software* (TICs), das *clouds* e da inteligência artificial;
 - Robótica e sensores digitais;
 - Tecnologia digital de conectividade e de fornecimento de informação *on line*.

Procurou-se perceber o nível de digitalização no contexto nacional através de um conjunto de dados da Comissão Europeia, do EUROSTAT e da OCDE, que caracterizam a situação portuguesa face à média europeia nos últimos anos. Estes dados apontam para uma progressiva melhoria da situação portuguesa, embora ainda se divirja da média da UE nos seguintes indicadores:

- Percentagem de pessoas empregadas especialistas em TIC no total de pessoas empregadas, 2004-2017 (quadro 4);
- Percentagem de pessoas empregadas com computadores relativamente ao total das pessoas empregadas, 2010-2017 (quadro 5);
- Empresas que compram através de redes informáticas, 2010-2017 (quadro 6);
- Indivíduos que compraram *online* nos últimos 12 meses, por idade, 2016 (gráfico 5).

Por outro lado, analisou-se o *Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES)*, cujo relatório relativo a Portugal (situação em 2018) coloca o nosso país próximo da média europeia, exceto no que refere aos dados sobre capital humano e utilização da internet, onde estamos colocados num patamar inferior (gráficos 2, 3 e 4) (1.2).

3. O termo **globalização** abrange um conjunto de fenómenos diversos e complexos, que têm em comum o facto de se processarem à escala global. Estes fenómenos incluem:
- A disseminação das **operações de troca de bens e serviços à escala mundial** e recorrendo à produção descentralizada, que é facilitada pelas tecnologias digitais;
 - O **acesso maciço dos consumidores à informação**, em qualquer parte do mundo, que é viabilizado pelos mecanismos de comunicação *on line*, com as vantagens inerentes;
 - Os **movimentos migratórios** de pessoas de países menos desenvolvidos para países mais desenvolvidos.

Apresentam-se, a este propósito, alguns dados que ilustram as repercussões do fenómeno da globalização em Portugal: evolução 2008-2017 com sinais positivos em 2017: importações e exportações (gráfico 6); fluxos migratórios de e para Portugal (gráficos 7 e 8) (1.3).

4. O terceiro fator a ter em conta para a compreensão da Economia Digital e do trabalho 4.0 decorre das **alterações demográficas**. Estas alterações repercutem-se diretamente na

disponibilidade e na caracterização da força de trabalho, bem como nos sistemas de segurança social.

Assim, o **aumento da esperança média de vida** e a **quebra da natalidade**, de um lado; e a tendência para o **aumento global das qualificações das pessoas**, por outro, podem contribuir para alterar a estrutura do mercado de trabalho.

Apresentam-se alguns dados que demonstram como Portugal tem acompanhado as tendências mundiais ao nível do **aumento da escolaridade** da população (1998-2017) (gráfico 9), do **aumento da esperança média de vida** a par da **quebra da natalidade** (1990-2017) (gráficos 10, 11 e 12) (I.4).

5. Faz-se, por fim, referência à **evolução das expetativas sociais e culturais das pessoas** relativamente ao peso da componente profissional nas suas vidas. Esta evolução é patente em vários fenómenos:

- A **evolução dos modelos familiares**, com o aumento de situações de monoparentalidade, mas também com a disseminação de práticas mais paritárias de conciliação trabalho-família entre os membros do casal (quadro 7).
- A **perda de homogeneidade do perfil do trabalhador subordinado**, pelo surgimento, a par do denominado «trabalhador típico», de outros tipos de trabalhadores, que se afastam do padrão clássico do trabalhador por um ou outro motivo. Embora esta tendência de diversificação do perfil dos trabalhadores subordinados não seja nova, ela é favorecida pelas tecnologias digitais.
- O **aumento das práticas de partilha de bens** (*E-cars* ou *E-houses*, por exemplo). Estes fenómenos de economia colaborativa repercutem-se no mundo do trabalho no chamado trabalho colaborativo (*coworking* ou *crowdworking*) (I.5).

II. ÁREAS DE INCIDÊNCIA DO MUNDO 4.0 NO EMPREGO E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUADRO GERAL E SITUAÇÃO PORTUGUESA

1. No estudo identificam-se, entre outras possíveis, as seguintes áreas de incidência da Economia digital no emprego e nas relações de trabalho:

- Nível e qualidade do emprego e novos modelos de negócio e de trabalho;
- Processos de recrutamento;

- Local e tempo de trabalho;
- Alterações no seio das organizações, relação trabalhador-máquina e controlo digital da atividade do trabalhador;
- Direitos de personalidade dos trabalhadores e acesso, tratamento e proteção dos seus dados pessoais;
- Formação profissional;
- Segurança e saúde dos trabalhadores;
- Modelos de comunicação dentro da empresa e formas de comunicação de trabalhadores e empregadores com as respetivas estruturas representativas;
- Segurança social.

2. Sobre a **evolução do emprego** procurou-se avaliar se e em que medida as tecnologias digitais influenciam:

- O nível do emprego;
- A qualidade do emprego;
- A tipologia dos empregos disponíveis, incluindo a emergência de novos modelos de negócio e de trabalho impulsionados pelas plataformas digitais, e o crescimento de alguns contratos de trabalho atípicos, como é o caso do teletrabalho subordinado, de outras formas de trabalho à distância (exemplo *smartwork*) e, embora indiretamente, do trabalho temporário (II.2.1).

A caracterização geral da população portuguesa empregada é feita a partir de duas fontes estatísticas: Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE) e *Relatório Único*, quadros de pessoal (GEP).

A repartição dos trabalhadores por sexo, idade e situação face à profissão permite registar uma evolução positiva da população empregada a partir de 2014, tendo a paridade de género sido praticamente alcançada em 2017; em contrapartida, observa-se um tendencial envelhecimento da população empregada (quadros 8, 9 e 10).

Por outro lado, na situação dos trabalhadores na profissão, predomina o trabalho por conta de outrem; e o crescimento do emprego entre 2011 e 2017 deve-se ao crescimento do número de TCO, resultante do aumento de contratos de trabalho com e sem termo (quadros 10 e 11 e gráficos 13, 14 e 15). Já outras modalidades de contrato de trabalho, como o contrato de trabalho temporário e o teletrabalho têm uma expressão reduzida (quadros 12, 13 e 14).

Em matéria de **modelos de negócio e de emprego potenciados pelas tecnologias digitais**, verifica-se que o sistema laboral português apresenta alguma sensibilidade e dispõe de um conjunto de instrumentos que se adequam à fenomenologia do trabalho subordinado e para-subordinado realizado através de tecnologias digitais.

É o caso do teletrabalho e de outras formas de trabalho à distância (incluindo o trabalho no domicílio) e, indiretamente, do trabalho temporário (II.2.2).

3. Uma segunda área de incidência das tecnologias digitais no mundo do emprego é a dos **processos de recrutamento**.

Neste ponto, o estudo ilustra como as tecnologias digitais se tornaram um recurso corrente na seleção de trabalhadores pelas empresas, bem como a importância crescente de plataformas digitais, como o *LinkedIn*, e de motores de busca, como a *Google*, o *YouTube* ou o *Facebook*, para recolha de informação sobre as pessoas.

Contudo, chama-se também a atenção para os riscos acrescidos de invasão da esfera privada das pessoas que decorrem destas formas abertas de acesso à informação.

Do ponto de vista legal, é realçada a postura firme do Código do Trabalho em matéria de tutela dos direitos de personalidade dos candidatos a emprego e de garantia da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, através da proibição do tratamento discriminatório dos candidatos. Assim:

- Para **defesa dos direitos de personalidade dos candidatos a emprego**, impõe-se um conjunto de restrições às questões que se podem colocar aos candidatos e às técnicas de recrutamento, incluindo os registos dos processos de recrutamento (arts. 17º, 18º e 19º do CT).
- Para **garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego**, proibem-se práticas discriminatórias na formação do contrato, em razão de um conjunto amplo de fatores de discriminação (arts. 24º, nº 1 e nº 2, a), 25º, e 30º nºs 1 e 2 do CT).
- Por fim, e na medida em que os processos de recrutamento impliquem a **recolha e tratamento de dados pessoais**, estas normas do Código têm que ser articuladas com o **Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais** (Reg. (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/04/2016) (II.3.2.).

4. Outra relevantíssima área de influência das tecnologias digitais no mundo do trabalho 4.0 é a do **local e tempo de trabalho**.

Neste ponto, descreve-se brevemente a evolução do nosso sistema jurídico em matéria de local e de tempo de trabalho. No que toca ao local de trabalho, dá-se conta da evolução da matriz rígida e estável do local de trabalho, que era tradicional entre nós, para a matriz de elevada flexibilidade, que é dada pelo regime da mobilidade geográfica (art. 194º do CT), mas também pela admissibilidade de contratos de trabalho que pressupõem o trabalho à distância (como é o caso do teletrabalho – arts. 165º ss. do CT) e ainda pelas situações de parasubordinação em que o trabalhador presta a sua actividade no seu domicílio (L. nº 101/2009, de 8 de Setembro). No que toca ao tempo de trabalho, observa-se a evolução dos regimes do tempo de trabalho, tradicionalmente rígidos, para os regimes de elevada flexibilidade que hoje temos no que toca à distribuição do tempo de trabalho (como os regimes de adaptabilidade colectiva, grupal e individual, os regimes de banco de horas colectivo, grupal e individual ou o regime de horário concentrado – arts. 203º ss. do CT), bem como para a emergência de modelos contratuais que se caracterizam, justamente, por uma configuração diferenciada dos tempos de trabalho (como é o caso do trabalho a tempo parcial e do trabalho intermitente – arts. 150º e 157º do CT, respetivamente) (II.4.2).

Embora a flexibilidade geográfica e temporal não seja produto das tecnologias digitais, salienta-se o contributo destas tecnologias para a suportar e incentivar.

Ora, a elevada flexibilidade dos regimes de local e de tempo de trabalho pode acarretar modificações nas garantias tradicionais de estabilidade do local de trabalho, riscos acrescidos do ponto de vista da segurança e saúde do trabalho e de invasão da esfera privada do trabalhador, bem como o risco de esbatimento das fronteiras entre tempo de trabalho e tempos de não trabalho. (II.4.1)

Também neste domínio, Portugal segue a tendência verificada noutros países.

Assim, no regime de tempo de trabalho aplicável ao conjunto de trabalhadores por conta de outrem verifica-se que, entre 2010-2016, na relação entre regimes de trabalho flexível e de trabalho rígido tende a aumentar o peso relativo do trabalho flexível (em 2016, 76,5%/23,5%). Observa-se, ainda, que os modelos de flexibilidade do tempo de trabalho são variados e têm origem tanto nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho como em esquemas individuais e empresariais (quadros 17 e 18).

5. A **robótica e o desenvolvimento da denominada *internet of things* e da inteligência artificial** constitui uma das áreas de relevo no âmbito da digitalização. Sintetizam-se em quatro grandes categorias as projeções destes fenómenos na organização do trabalho:

- O **desaparecimento progressivo de uma série de profissões**, que passaram a ser desempenhadas por máquinas;
- O **reforço e o redirecionamento da formação profissional** dos trabalhadores para a área das tecnologias digitais;
- A **reconfiguração das relações entre os trabalhadores e as máquinas** no seio da empresa;
- A **instituição de práticas de controlo do trabalho humano por via digital** (II.5.1).

Neste ponto, o sistema legal português ocupa-se, sobretudo, dos **problemas relativos ao controlo do trabalho humano por via eletrónica e digital**, impondo limites aos poderes patronais nessa área, ao mesmo tempo que procura assegurar a manutenção dos direitos de personalidade do trabalhador no ambiente de trabalho. Neste sentido, o Código do Trabalho dispõe, designadamente, o seguinte:

- **Definição de regras de utilização de meios de vigilância à distância nos locais de trabalho** (arts. 20º e 21º do CT);
- **Garantia do direito à imagem e do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador** (arts. 79º e 80º do CC e art. 16º nº 2 do CT);
- **Garantia do direito de reserva e confidencialidade do trabalhador relativamente ao conteúdo de mensagens de natureza pessoal e de acesso a informação não profissional, que envie ou receba através do correio eletrónico** (art. 22º do CT; e arts. 75º, 76º e 80º do CC, e art. 16º nº 2 do CT);
- **Proibição de discriminação do trabalhador em relação a outros trabalhadores**, com fundamento nos fatores de discriminação enunciados na lei (art. 24º nº 1, 25º nº 1, 30º e 31º do CT);
- **Proibição de práticas de assédio contra o trabalhador** (art. 29º do CT) (II.5.2).

6. O tema dos **riscos acrescidos que a utilização de tecnologias digitais em ambiente laboral acarreta para os direitos de personalidade dos trabalhadores**, durante a execução do

contrato de trabalho, é também incontornável. Com referência a este tema, o estudo identifica as seguintes áreas potencialmente problemáticas:

- **Recolha, armazenamento e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores**, tanto em geral como em relação a dados particularmente sensíveis, como os dados de saúde e os dados sobre a vida privada e familiar do trabalhador;
- **Distinção entre a esfera profissional e a esfera privada dos trabalhadores;**
- **Controlo da atividade de trabalho por meios tecnológicos** e respetivos limites, incluindo as práticas de assédio;
- **Regime aplicável aos meios de comunicação digital postos à disposição do trabalhador pela empresa (II.6.1).**

Neste ponto, o **sistema jurídico nacional** é especialmente exigente no que toca à proteção dos direitos de personalidade no contexto da relação laboral (arts. 14º a 22º do CT). Embora estabelecido em termos paritários (i.e., com reporte ao trabalhador e ao empregador), este regime pretende, sobretudo, proteger os direitos de personalidade do trabalhador. Por outro lado, apesar deste regime legal não estar necessariamente ligado às tecnologias digitais, diversas normas do Código revelam a consciência do legislador em relação à envolvente tecnológica dos vínculos de trabalho na actualidade e procuram lidar diretamente com essa componente (II.6.2).

7. Na área da **formação profissional**, o desafio que se coloca é o de assegurar a atualização constante dos trabalhadores e dos empresários ao desenvolvimento das tecnologias digitais, que, cedo ou tarde e com maior ou menor intensidade, se repercutem no espaço empresarial (II.7.1).

Segundo dados do EUROSTAT, Portugal situa-se na média europeia quanto à percentagem de empresas que realizam ações de formação profissional (quadro 19).

Em matéria de formação profissional, o sistema jurídico português tem evoluído no sentido do aumento das exigências de formação, sobretudo desde a entrada de Portugal nas Comunidades Europeias e, em certa medida, para corresponder às exigências da União Europeia formuladas nos Tratados (em especial, art. 145º, art. 162º e arts. 165º e 166º do TFUE). Neste contexto, o Código do Trabalho estabelece um conjunto de regras tendentes a fomentar a formação profissional no contexto laboral, ao nível da formação inicial, da

formação contínua e da formação requalificante (arts. 127º nº 1 d) e 128º nº 1 d), art. 130º a), e art. 131º do CT).

Com incidência específica nas novas tecnologias, destaca-se ainda o direito do teletrabalhador a formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação que sejam necessárias ao exercício da sua atividade (art. 169º nº 2 do CT); e, no âmbito do despedimento por inadaptação, o direito do trabalhador a beneficiar de formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, a qual constitui um dos requisitos legais do despedimento por inadaptação, tanto na modalidade do despedimento tecnológico (art. 375º nº 1 c) do CT), como na nova modalidade de despedimento por inadaptação, introduzida pela L. nº 23/2012, de 25 de Junho (art. 375º nº 2 b) do CT) (II.7.2).

8. A segurança e saúde dos trabalhadores na era digital pode ser encarada de duas perspetivas diferentes:

- A perspetiva da proteção dos dados relativos à saúde dos trabalhadores;
- A perspetiva do próprio sistema de segurança e saúde no local de trabalho.

Por um lado, os **dados pessoais dos trabalhadores em matéria de saúde ou estado de gravidez e ainda os dados biométricos**, que possam ser recolhidos e tratados por via digital, são dados especialmente sensíveis, carecendo, por isso, de proteção acrescida. Noutra perspetiva, é o próprio **sistema global de proteção da segurança e saúde no local de trabalho** que se pode revelar inadequado a alguns modelos de trabalho potenciados pelas tecnologias digitais, pelas dificuldades em garantir a aplicação de tais regras num ambiente de trabalho que não coincide com as instalações empresariais. Por fim, **os modelos de trabalho decorrentes das tecnologias digitais** podem ter associados **novos riscos profissionais** ou, pelo menos, potenciar a intensidade de riscos profissionais já existentes (é o caso do stress e do assédio por meios tecnológicos, entre outros) (II.8.1).

O regime jurídico português em matéria de segurança e saúde no trabalho (Código do Trabalho e L. n.º 102/2009, de 10 de Setembro) está de acordo com os parâmetros da União Europeia. Também nesta matéria se deve destacar a necessidade de articulação do regime legal nacional com o Novo Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (Reg. (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27/04/2016), porque os dados de saúde do trabalhador são dados pessoais.

Alguns estudos referem, porém, as dificuldades operacionais que podem surgir na aplicação do regime legal às modalidades de contrato de trabalho potenciadas pelas tecnologias digitais, como o teletrabalho e outras formas de trabalho à distância, os contratos de trabalho com local diluído, as situações de parasubordinação associadas ao trabalho no domicílio do trabalhador, e o trabalho independente, porque os locais de trabalho não coincidem com as instalações empresariais, o que dificulta a avaliação das condições de trabalho e as acções inspectivas nesta área (II.8.2).

9. Uma outra área em que se projetam as tecnologias digitais respeita aos **modelos de comunicação no seio das empresas e no âmbito dos entes laborais coletivos**. Incluem-se aqui diversas formas de comunicação, em vários níveis e com diferentes interlocutores:

- Comunicações entre o empregador e os trabalhadores no âmbito da empresa;
- Comunicações entre os trabalhadores e as suas estruturas representativas (comissões de trabalhadores e delegações sindicais);
- Comunicações dos entes laborais coletivos (associações sindicais e associações de empregadores) com os respetivos associados.

À exceção do primeiro plano de comunicação assinalado, o que está aqui em causa são os modelos de comunicação que permitem operacionalizar a componente coletiva das relações de trabalho.

Em qualquer das situações, salienta-se a comunicação, cada vez mais vulgarizada, através dos meios de comunicação digital (desde os *emails* gerais, às plataformas *on line*, como a *Intranet* ou o *Website* das empresas). Estas práticas colocam novos desafios ao sistema jurídico quanto à adaptação (ou substituição?) dos meios tradicionalmente previstos para este efeito por estes novos meios de comunicação. Mas deve-se também refletir sobre o controlo da utilização destes meios, potencialmente mais invasivos da vida privada (II.9.1).

Na caracterização situação portuguesa, dá-se nota das exigências da lei em matéria de **deveres de informação do empregador** (por exemplo, arts. 20º nº 3, 99º nº 3, 146º nº 4, 202º nº 1, 202º nº 3 do CT).

Quanto à **intervenção dos representantes dos trabalhadores na empresa e à sua comunicação com os próprios trabalhadores**, as normas legais tomam como paradigma a empresa industrial, quando preveem, por exemplo, o direito a instalações físicas para o

desempenho das atividades da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais (arts. 421º nº 1 e 464º do CT), ou quando determinam que a informação sindical seja «afixada nas instalações da empresa e em local designado pelo empregador» (art. 465º do CT). O desafio do sistema português, nesta área, é, pois, o da adaptação dos modelos de informação e comunicação às tecnologias digitais de comunicação (II.9.2).

10. As matérias da segurança social ficaram fora do âmbito do presente estudo, porque a respetiva análise não se coaduna com a metodologia adotada, assente no questionário dirigido às empresas, aos representantes dos trabalhadores e às associações sindicais e de empregadores.

Ainda assim, como este tópico é referido em muitos estudos sobre as projeções da Economia digital no mundo do trabalho 4.0, é feita uma brevíssima referência para assinalar que as projeções da Economia digital e dos fatores sociológicos que lhe estão subjacentes se podem resumir em três palavras: sustentabilidade, cobertura e configuração global dos sistemas de segurança social (II.10).

III. AS EMPRESAS E AS TECNOLOGIAS DIGITAIS: RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO

1. A Parte III do estudo destina-se a apresentar os resultados do questionário, endereçado às entidades atrás mencionadas, com um duplo objetivo:

- Observar até que ponto as empresas e instituições portuguesas têm introduzido mudanças relacionadas com as tecnologias digitais, nos últimos 5 anos;
- Saber se e até que ponto a introdução destas mudanças tem tido a participação dos trabalhadores da empresa.

O questionário desenvolve-se em quatro eixos de análise:

- **Informação de ordem geral** sobre as alterações introduzidas face às necessidades de modernizar processos e formas de trabalho em função das alterações tecnológicas (ponto 2 do questionário);
- **Recrutamento e modelos de contratação** (ponto 3 do questionário);
- **Regimes de prestação do trabalho, métodos de trabalho e regimes de tempo de trabalho, local de trabalho e meios de comunicação** (ponto 4 do questionário);

- **Informação tecnológica, formação profissional e partilha de recursos** (ponto 5 do questionário).
2. O questionário, construído de modo a conjugar questões de resposta fechada com perguntas abertas e semi-abertas, permite que cada inquirido responda às questões que melhor traduzem a sua realidade. Tal opção justifica uma taxa de resposta variável por questão colocada.

No tratamento das respostas às questões abertas procurou-se abarcar a diversidade de soluções e refletir as particularidades dos vários setores e contextos empresariais.

Por outro lado, mesmo nas respostas abertas, é frequente a padronização de temas ou de soluções propostas pelos respondentes, independentemente de serem trabalhadores, empregadores, ou entidades de representação coletiva. Mas no geral, o número de respostas às questões fechadas é superior ao de respostas às questões abertas (*III.1*).

3. Na parte «**Informação Geral**» (**ponto 2**), procurou-se apreender a opinião dos inquiridos sobre as principais alterações tecnológicas ocorridas nos últimos cinco anos, respectivas áreas de incidência e meios e instrumentos tecnológicos utilizados para introduzir aquelas alterações.

O conjunto de respostas à primeira questão (aberta), sobre as principais alterações introduzidas na empresa no sentido da modernização tecnológica, foi agrupado em 8 tópicos de onde sobressaem as mudanças ao nível do *hardware* e *software* (quadro 20). Essas alterações tecnológicas tiveram impacto elevado ou médio em diversos domínios como o planeamento, a produção, recursos humanos, nos serviços a clientes e na financeira (quadro 21); e quanto ao tipo de tecnologias que suportam essa evolução verifica-se um predomínio das telecomunicações, computadores, redes informáticas e plataformas digitais (quadro 22).

Ainda neste grupo, os inquiridos foram convidados a indicar as áreas em que, do seu ponto de vista, mais se deveria apostar para acompanhar a evolução tecnológica. Em 38 respostas, 18 do lado dos trabalhadores sugerem maior investimento na flexibilização dos regimes do tempo de trabalho, incluindo teletrabalho, maior diálogo com os trabalhadores, reforço da formação profissional e a melhoria da qualidade dos equipamentos; do lado dos empregadores (20) também se indica o reforço da informação e formação de modo a facilitar a adaptação à evolução tecnológica (quadro 23).

Neste **ponto 2**, 57% dos inquiridos considera que existiu a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes no processo de modernização tecnológica das empresas. Mas maioritariamente, as respostas são do lado empregador (26 em 34); dos 8 respondentes do lado dos trabalhadores, dois referiram que a participação dos trabalhadores se inseria no âmbito do direito de informação das estruturas de representação coletiva e um outro referiu a existência de um banco de ideias aberto à participação de todos os trabalhadores. (quadro 25) (III.2).

4. O segundo eixo do questionário (**ponto 3**) destinou-se a avaliar **os modelos de recrutamento e contratação** existentes nas organizações, na perspetiva de saber se e até que ponto tais modelos se adaptaram à economia digital nos últimos cinco anos, e com o objetivo de avaliar:

- As **técnicas de recrutamento utilizadas** e em que medida foram alteradas com as plataformas digitais e as redes sociais. Aqui observa-se o predomínio da entrevista presencial, seguida do recrutamento junto de universidades (quadro 26, questão 3.2.A). Com a digitalização (quadro 26, questão 3.2.B) constata-se que 68% dos entrevistados já assinalaram o impacto das redes sociais no recrutamento.
- Os **modelos de contratação dominantes** na empresa e as alterações ocorridas. Os inquiridos consideram que predomina a contratação por tempo indeterminado, seguida da contratação a termo (quadro 27). Já o teletrabalho tem uma expressão reduzida. Contudo, os valores extraídos deste grupo não coincidem com as respostas à pergunta relativa ao local de trabalho e ao posto de trabalho físico em que o trabalho é prestado (*infra*, quadro 32, questão 4.3.), o que talvez se fique a dever ao facto de a realidade do trabalho à distância ser mais ampla do que a categoria do teletrabalho.

Esta é uma matéria em que tanto os respondentes trabalhadores como os respondentes empregadores consideraram que a participação dos representantes dos trabalhadores é praticamente inexistente (III.3).

5. O **terceiro eixo do questionário** (ponto 4) incidiu sobre os tópicos seguintes:

- **Métodos de trabalho na organização**, incluindo processos de automação e trabalhadores envolvidos, desmaterialização, diferentes modelos de prestação de serviço, *co-working*, serviços prestados em rede e outros;
- **Regimes de tempo de trabalho;**

- **Regime do local de trabalho;**
- **Meios de vigilância das instalações e do equipamento.**

Destaca-se, nos **modelos de prestação de serviços da empresa**, uma presença crescente do *marketing* digital, das vendas *online*, bem como dos regimes de *co-working* e da colaboração digital em investigação e desenvolvimento. Na escala utilizada (aumentou, inalterado e diminuiu) a classificação «aumentou» é, aliás, preponderante em todos os pontos indicados (quadro 28).

Quanto aos **grupos profissionais (de acordo com a classificação da CNP) com maior envolvimento nos processos de automação** no respetivo universo empresarial, a larga maioria das respostas atribui ao grupo de dirigentes e gestores a maior intervenção nesta área, seguido dos técnicos e das profissões de nível intermédio (quadro 29).

Por outro lado, o cruzamento das respostas relativas aos regimes de tempo de trabalho com os diversos domínios de atividade da empresa, permite verificar as **áreas em que foram mais notórias as alterações em cada regime**. Constata-se o predomínio da prestação de trabalho a tempo completo nas áreas financeira, de planeamento, de recursos humanos e de serviços a clientes. Já a área de produção é aquela que mais articula o regime do tempo completo com trabalho por turnos, regime de adaptabilidade e banco de horas (quadros 30 e 31).

Sobre as alterações ocorridas em matéria de **local de trabalho, posto físico e presença nas instalações na empresa**, foi feita uma pergunta aberta, à qual responderam 34 dos inquiridos. Assinala-se o predomínio do teletrabalho e do trabalho à distância (47% de 34), com valores superiores às respostas sobre teletrabalho obtidas na pergunta sobre os modelos de contratação (*supra*, quadro 27, questão 3.1). Esta aparente contradição pode significar que algumas atividades já se realizam à distância ou remotamente, mas sem configurarem necessariamente uma situação de teletrabalho.

Por fim, os dados recolhidos sobre a questão de saber **se e em que medida foram modificados os meios de vigilância das instalações e equipamentos em função das tecnologias digitais**, permitem constatar um aumento tendencial dos sistemas de videovigilância (68%, num total de 40 respostas, considera que aumentou), embora um

número significativo de respondentes considere que os serviços de empresas de segurança se mantêm inalterados ou aumentaram (em 34 respostas, 35% considera que tais serviços aumentaram e 50% que se mantiveram inalterados) (III.4).

6. O **quarto e último eixo** de desenvolvimento do questionário (ponto 5) foi dirigido ao tema da **informação tecnológica, formação profissional vocacionada para as tecnologias digitais e partilha dos recursos tecnológicos**. Nesta área temática, muito ampla, os inquiridos foram questionados sobre os seguintes tópicos:

- Organização de **recursos humanos** disponíveis, qualificados ou habilitados, para uso de tecnologias de informação; existência de um plano de formação adequado às necessidades e alterações decorrentes da digitalização, bem como a necessidade de formação profissional neste domínio;
- Tratamento de **informação e dos dados pessoais dos seus trabalhadores** e influencia da evolução tecnológica; tratamento da informação dos clientes/utentes/associados e respetiva influencia da evolução tecnológica;
- **Disponibilidade para partilhar tecnologia, informações e recursos** e quais;
- Existência de **regras para utilização de equipamentos informáticos**.

As respostas conseguidas versaram, sobretudo, três destes tópicos: a formação profissional; a proteção de dados pessoais, tanto em relação a dados de trabalhadores como em relação a dados de clientes; e os modelos de comunicação com os colaboradores.

Por outro lado, nem sempre foi possível apurar se as modificações introduzidas nestas áreas tiveram a participação dos trabalhadores ou não.

Sobre os meios de comunicação entre a empresa e os seus trabalhadores, pretendeu-se perceber quais as formas de comunicação dominantes e respetiva evolução nos últimos 5 anos, de acordo com três parâmetros – elevado, médio, reduzido.

Estas respostas permitem constatar que predomina a comunicação por *Email* (cerca 90% das respostas), seguindo-se a comunicação por *intranet* e telefone (quadro 41 /4.5.1.A). Mas quando se pergunta quais as formas de comunicação que sofreram os impactos da digitalização (quadro 41 /4.5.1.B), observa-se que as novas formas de comunicação já têm uma expressão assinalável e a maioria dos inquiridos classificam como elevado impacto da digitalização neste domínio - redes sociais (15/22 respostas), aplicações *web* (25/33

respostas) e comunicação por *skype* (16/24 respostas). Ou seja, todas as formas de comunicação que pressupõem a utilização de computador estão presentes nas empresas.

Por fim, 64% dos inquiridos considera que a empresa tem **regras para a utilização de equipamento informático** e a maioria das respostas centrou-se no acesso à internet e na utilização de *hardware* e ou *software* (quadro 42) (III.5).

IV. CONCLUSÕES: QUE PAPEL PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DA ECONOMIA DIGITAL E DO TRABALHO 4.0?

1. No Capítulo dedicado à contratação coletiva, dá-se nota da presença de algumas áreas de incidência da economia digital refletida nos conteúdos da contratação coletiva. Para o efeito, procurou-se assinalar a regulação dos direitos de personalidade, em especial quanto à conjugação das regras convencionais existentes nesta matéria com a evolução tecnológica e com as regras em matéria de proteção de dados, relativamente aos domínios: teletrabalho; meios de comunicação eletrónica; meios de vigilância eletrónica; processo individual dos Trabalhadores.

O quinto domínio abordado respeita à formação profissional, cuja centralidade enquanto veículo de adaptação às tecnologias digitais, foi oportunamente aprofundada (II.7).

A análise incidiu no universo das convenções coletivas publicadas em 2017 e no primeiro semestre de 2018. Em termos gerais, constata-se uma presença pouco significativa dos temas acima enumerados nas 320 convenções estudadas - respetivamente em 2017 (208) e 2018 (112) - os quais surgem predominantemente em primeiras convenções e revisões globais (quadros 43 e 44).

2. Passa-se de seguida em revista as principais linhas dos cinco temas estudados:
 - Quanto ao **teletrabalho (10 em 320 convenções)**, a maior parte das cláusulas convencionais reproduzem o regime constante do Código do Trabalho (arts. 165º a 171º). Descrevem-se, no entanto, as soluções convencionais que são diferentes da lei em aspetos como: o direito de preferência, para exercer funções em regime teletrabalho, de trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou quetenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica; período de vigência do regime de teletrabalho;

condições de cessação deste regime; registo de tempos de trabalho; formação profissional e permanência de um período de tempo nas instalações da empresa com o objetivo de reforçar a sua integração do trabalhador em regime de teletrabalho na estrutura e cultura da empresa; regras sobre a supervisão da prestação de trabalho e a possibilidade do empregador visitar o local de trabalho.

- Quanto aos **meios de comunicação eletrónica (13 em 320 convenções)**, existem disposições convencionais que admitem o seu uso como forma geral de comunicação na empresa, mas asseguram a reserva e confidencialidade de mensagens e de elementos alheios à vida profissional, admitindo, no entanto, a possibilidade de o empregador estabelecer regras sobre a utilização do correio eletrónico dos meios de comunicação.
- Quanto ao **acesso a dados pessoais** ou ao **processo individual dos trabalhadores (19 em 320 convenções)**, remete-se, em regra, para a legislação em vigor; por outro lado encontram-se referências aos processos individuais dos trabalhadores e às garantias de proteção a eles associadas em seis convenções de 2017 e numa relativa ao 1.º semestre de 2018.
- Quanto dos **meios de vigilância à distância (13 em 320 convenções)**, os conteúdos encontrados seguem de perto o regime legal, nomeadamente sobre a obrigatoriedade do dever de informação prévia dos trabalhadores ou das suas estruturas de representação sobre a sua existência e finalidade.
- Quanto à **formação profissional**, o apuramento global de conteúdos sobre formação profissional, no período em análise, dá conta de uma cobertura de 31% do total de convenções (99 em 320 convenções); no entanto, apenas uma parte faz alusão a formação em TIC ou formação tecnológica (28 em 99 das convenções que regulam a formação profissional).

Por fim, a referência à formação profissional da iniciativa do trabalhador é muito frequente, quer associada ao uso do crédito de horas anual concedido para formação contínua, quando esta não seja assegurada pelo empregador ou desde que esteja relacionada com o contexto de trabalho; quer à possibilidade de concessão de licença sem retribuição para efeitos formativos, num figurino próximo da lei (art. 317º do CT). Estas disposições podem corresponder a uma prática usual em algumas organizações, uma vez que nas respostas ao questionário (capítulo III), uma percentagem assinalável dos inquiridos considera que a formação decorre da iniciativa do próprio trabalhador (quadro 36) (III.5).

3. Por último, e a propósito do **papel da negociação coletiva**, o estudo salienta um amplo espaço de intervenção nesta matéria. Nesta linha apontam, aliás, algumas respostas dos inquiridos a perguntas abertas feitas no questionário sobre a possível intervenção da contratação coletiva nos vários eixos de desenvolvimento do questionário (quadro 45).

Assim, quando perguntados sobre as áreas de desenvolvimento prioritário no respetivo setor ou empresa, na perspetiva do acompanhamento do processo tecnológico em ambiente laboral (questões 2.6. e 2.8), e se haveria espaço de intervenção da negociação coletiva nessas áreas, os inquiridos identificaram várias **áreas de possível intervenção da contratação coletiva** nesta perspetiva:

- A área da formação profissional;
- A matéria do teletrabalho, mas perspetivando seu incentivo;
- A matéria do tempo de trabalho, na perspetiva de diminuir os tempos de permanência dos trabalhadores na empresa e de fomentar o trabalho à distância em termos de facilitar a conciliação com as responsabilidades familiares, ou para garantir o direito ao repouso;
- A área da segurança e saúde, salientando a importância das novas tecnologias na prevenção de acidentes e doenças;
- O tema do recrutamento.

A diferença das respostas em função do tipo de respondentes (trabalhadores e associações sindicais *versus* empregadores e associações de empregadores) surge essencialmente na preocupação dos respondentes trabalhadores em que a negociação coletiva seja uma via para garantir a manutenção dos postos de trabalho e do nível de direitos dos trabalhadores; enquanto do lado empregador surgem propostas de soluções mais flexíveis quanto à organização e gestão do tempo de trabalho.

Em suma, no universo de respondentes ao questionário, embora as sugestões de conteúdos negociais não tenham sido muitas, parece estar consolidada a ideia da utilidade da intervenção da negociação coletiva nestas matérias.