DOCUMENTO DE ORIENTAÇÃO POLÍTICA

DIGITALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS INDUSTRIAIS

VALORES ANCIANOS NUM NOVO MUNDO DIGITAL

Co-funded by the European Union

INTRODUÇÃO *3*
O DIÁLOGO SOCIAL COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA A INOVAÇÃO *4*
QUEM *5*
ONDE *9*
Sobre a forma **10**
Sobre o fundo **11**
COMO *16*
Comités de empresa europeus **19**
O QUÊ *21*
Algoritmos e Inteligência Artificial **21**
Desconexão digital **22**
Ferramentas digitais de vigilância **24**
Ambiente **25**
A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO *26*
OUTRAS OPÇÕES NORMATIVAS *27*

Este documento foi elaborado por José María Miranda Boto e Elisabeth Brameshuber, gestores do projeto de investigação DIGILARE (101126503), financiado pela União Europeia. As opiniões e pontos de vista expressos são, no entanto, da exclusiva responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia ou da Comissão Europeia. Nem a União Europeia nem a autoridade financiadora podem ser responsabilizadas pelos mesmos.

O documento foi escrito com base nas contribuições dos membros da equipa de investigação, Judith Brockmann (Alemanha), Merle Erikson (Estónia), Michael Doherty (Irlanda), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez e Daniel Pérez del Prado (Espanha), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod e Christophe Teissier (França), Piera Loi (Itália), Luca Ratti (Luxemburgo), Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás (Hungria), Nicola Gundt (Países Baixos), Franz Marhold e Christina Schnittler (Áustria), Łukasz Pisarczyk (Polónia), Teresa Coelho Moreira (Portugal), Felicia Roşioru (Roménia), Jenny Julén Votinius (Suécia) e Kübra Dogan-Yenisey (Turquia), tendo também em conta o feedback recebido pelas partes interessadas durante a implementação do projeto.

Co-funded by the European Union

INTRODUÇÃO

Desde que em 2022 foi formulada a proposta de investigação do projeto DIGILARE, os avanços tecnológicos têm ocorrido um ritmo vertiginoso. De acordo com as estimativas da Comissão Europeia[1] 5% das pessoas empregadas na União, trabalham no setor das tecnologias da informação e da comunicação. O número de pessoas que que trabalham remotamente através do computador, que aumentou de drasticamente durante a pandemia, manteve-se alto e no fim de 2024 13,5% das pessoas empregadas na Eurozona estavam nesta condição, alcançando picos nos Países Baixos de 38%[2].

Mas a digitalização vai muito além das ocupações de conteúdo tecnológico ou do teletrabalho. As alterações nos meios e modos de produção, em última análise, colocam a União Europeia face a um cenário de mudança do paradigma onde os direitos laborais podem ficar fortemente alterados. Esta mutação pode levar à redução de postos de trabalho, tal como anunciado por alguns estudos, devido ao impacto da Inteligência Artificial, ou à exclusão no acesso ao emprego por género, idade ou condição social em função do diferente acesso a estas tecnologias. No entanto, outras mudanças podem beneficiar os trabalhadores, através de melhorias da produtividade que se repercutam em horários de trabalho mais curtos, por exemplo. A digitalização é um processo multifacetado.

O ponto de partida deste documento é a convicção de que o diálogo social, e com ele os direitos de informação e consulta, são ferramentas imprescindíveis para que a União Europeia e os seus Estados membros abordem o mundo do trabalho do futuro no quadro da digitalização. Durante décadas, a União Europeia defendeu o diálogo dentro das empresas como uma ferramenta para antecipar a mudança. Raramente houve uma mudança mais importante do que aquela que a Europa enfrenta agora e o diálogo social deve ser uma ferramenta central.

Em 10 de setembro terminou o processo de consulta lançado pela Comissão Europeia sobre a eventual preparação de um novo Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Este documento é, em certa medida, a nossa contribuição para esse debate.

Consideramos que um sistema de informação e consulta no mundo digital bem concebido não é um luxo, mas sim um fator competitivo decisivo. Se os desafios

[1] https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025

[2] Para uma perspetiva geral do aumento do uso do bilhete pelas empresas, https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online

Co-funded by the European Union

forem abordados da perspectiva correta, os direitos individuais e coletivos serão garantidos, a produtividade aumentará e a inovação será aprimorada.

O DIÁLOGO SOCIAL COMO ELEMENTO ESSENCIAL PARA A INOVAÇÃO

A colaboração, e não necessariamente o conflito, deve ser a base sobre a qual se construa este Plano de Ação ou qualquer iniciativa no debate sobre o futuro das relações laborais. Naturalmente, é necessário que haja um forte apoio institucional, tanto da União Europeia como dos Estados membros, para apoiar as ações no interior das empresas. O uso de financiamento da UE ou a consideração de vantagens fiscais podem ser ferramentas muito úteis.

Este modelo de colaboração que defendemos deve ser iniciado no diálogo social europeu, em consonância com o que é estabelecido no próprio Plano de Ação. De acordo com o artigo 154.º do TFUE, antes de apresentar propostas no domínio da política social, a Comissão consultará os interlocutores sociais sobre a eventual orientação de uma ação da União, passando depois a uma segunda fase em que a consulta incide sobre o conteúdo da ação.

Uma análise das propostas que conduziram a legislação eficaz nos últimos anos mostra que as consultas promovidas pela Comissão Europeia vão além do disposto no artigo 154.º do TFUE. No caso das regras cuja base jurídica não se insere no Título X do TFUE e que, por conseguinte, não podem ser consideradas «política social» em sentido estrito, a prática atual consiste em consultar as partes interessadas. Além disso, é realizada uma fase de consulta pública geral. O Pacto Europeu para o Diálogo Social, de 5 de março de 2025 (a seguir designado «o Pacto»), reflete esta evolução no seu texto. O exemplo mais proeminente é a Diretiva (UE) 2018/957, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços. Trata-se de uma diretiva baseada nos artigos 53.º e 62.º do TFUE, relativos à liberdade de estabelecimento e à livre prestação de serviços. Não pode, portanto, haver qualquer referência ao artigo 154.º do TFUE. No entanto, a secção da proposta da Comissão que conduziu à presente diretiva, dedicada à consulta das partes interessadas, expõe em pormenor, ao contrário de outras propostas, os pareceres de todos os intervenientes sociais, intersetoriais e setoriais sobre a alteração proposta. O mecanismo ultrapassou as fronteiras técnicas da política social para abranger áreas que são materialmente assim, embora sejam tratadas de forma diferente na legislação da União Europeia.T endo em atenção este precedente, consideramos que o que é mais adequado na hora de pôr em funcionamento qualquer uma das

Co-funded by the European Union

propostas incluídas neste documento, é efetuar uma consulta aos agentes sociais sobre a oportunidade e, em maior grau, sobre as medidas que possam ser elaboradas, de acordo com a filosofia do Pacto. O conhecimento que obtivemos no projeto DIGILARE através do intercâmbio com os interlocutores sociais permite-nos afirmar que são eles que podem diagnosticar, em muitos aspetos, quais é que são as necessidades. No 40º aniversário do início do diálogo social europeu em Val Duchesse, consideramos que legislar sem ter em conta esta valiosa opinião carece de sentido, sem prejuízo de que não deva ser usada como um instrumento de bloqueio.

Tal como demonstrado pelas melhores práticas que encontrámos durante o projeto DIGILARE, o trabalho digital bem concebido pode ser um valor estratégico partilhado entre empresas e trabalhadores. O que a direção e os trabalhadores se devem esforçar por conseguir juntos é um trabalho digital de qualidade. Em nossa opinião, trata-se de um trabalho digital em que são tidas em atenção as necessidades coletivas dos trabalhadores mediante mecanismos de informação e consulta que funcionem corretamente. Ao mesmo tempo, esse trabalho digital de qualidade e, portanto, também uma informação e a consulta que funcionam corretamente, é um fator que contribui para a competitividade, como demonstra o conhecimento cocriado com as partes interessadas durante o projeto DIGILARE. Portanto, o trabalho digital de qualidade não é apenas uma exigência social.

QUEM

A primeira coordenada do projeto DIGILARE visa identificar o âmbito subjetivo dos direitos de informação e consulta e ter em consideração eventuais ampliações do seu campo de efetividade.

A digitalização traz consigo um modelo produtivo que aposta de forma relevante na descentralização produtiva e na deslocalização. As empresas reduzem o seu pessoal e recorrem a fórmulas de contratação civil ou comercial que se pensava serem coisa do passado. A economia de plataformas foi um foi um dos terrenos férteis para esta tendência, que agora se vê multiplicada e potenciada, criando fortes laços de precariedade e dependência económica em muitos casos. Os efeitos negativos para a representação dos trabalhadores e os direitos de informação e consulta já foram destacados em numerosas ocasiões.

Na hora de estudar eventuais soluções para esta situação, nos debates que tiveram lugar no projeto DIGILARE, foram discutidas diferentes opções sobre como proteger os trabalhadores independentes economicamente dependentes. Estas diferenças

Co-funded by the European Union

têm origens tanto nacionais como ideológicas: a posição dos trabalhadores independentes e outras formas atípicas de emprego em relação ao direito do trabalho, o papel e o interesse dos sindicatos na sua defesa e, evidentemente, questões técnicas relacionadas com a aplicação do direito da União Europeia.

A divergência reflete um debate vivo: a preocupação com a proteção dos trabalhadores atípicos existe atualmente e pode ser encontrada em numerosos documentos nacionais e europeus. Aqui, não se vai abordar a natureza de tais relações, mas sim o alargamento da garantia dos direitos de informação e consulta a estas pessoas, sem pré-julgar a sua condição contratual.

O ponto de partida na União é o artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reconhece aos trabalhadores ou aos seus representantes o direito à informação e consulta, mas não define "trabalhador". Durante anos, a noção comunitária de trabalhador do artigo 45.º do TFUE foi projetada sobre este vazio. No entanto, a sua transposição automática não é plenamente satisfatória. Há grupos que entrariam nesse conceito, mas não se deveriam autoinformar e autoconsultar, como é o caso dos diretores ou das pessoas que integram conselhos de administração. Outros, no entanto, como os trabalhadores independentes economicamente dependentes, por exemplo, ficariam fora, mesmo partilhando os riscos que justificam os direitos de informação e consulta. Daí a proposta de uma interpretação padrão específica: perfilar o sujeito protegido de acordo com a finalidade do artigo 27.º (participação coletiva e controlo democrático do poder empresarial), o que abre a porta para abranger pessoas com estatutos diferentes do de trabalhador, não assalariadas, mas dependentes.

A análise de numerosas Diretivas no quadro do projeto DIGILARE mostra que os direitos de informação e consulta costumam figurar como medidas complementares ao serviço de fins específicos (saúde e segurança, reestruturações, igualdade). Por isso, a extensão subjetiva deve ser finalista e compatível com cada objetivo. Os regimes variam, mas de um ponto de vista teleológico, os trabalhadores e figuras afins partilham riscos de assimetria informativa e poder de negociação face a decisões empresariais que os afetam por igual. Esta abordagem teleológica não é nova; por exemplo, também se reflete nas Diretrizes da Comissão sobre os acordos coletivos para os trabalhadores independentes que trabalham por conta própria (2022/C 374/02).

O Direito da União abriu perspetivas notáveis de evolução neste domínio. É significativo o contraste entre a Diretiva (UE) 2019/1152, que foi em si mesma um passo em frente na ampliação do âmbito pessoal em relação a Diretivas mais

Co-funded by the European Union

antigas, e a Diretiva (UE) 2024/2831 a este respeito. Ao definir o seu âmbito subjetivo, a diferença é clara. A primeira norma adotou uma fórmula estrita: " todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça ". A segunda amplia o alcance no que respeita a determinados direitos. Além da estrita fórmula anteriormente referida para os trabalhadores, existe uma segunda definição para as « Pessoas que trabalhas em plataformas digitais »: «uma pessoa que efetua trabalho em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual ou da designação dessa relação pelas partes envolvidas ». As normas da Diretiva que têm por objetivo proteger os dados pessoais mediante medidas de gestão algorítmica (capítulo III) e que se baseiam no artigo 16.º do TFUE também se aplicam às « Pessoas que trabalham em plataformas digitais » sem contrato de trabalho.

O ensino que se extrai desta Diretiva é de uma enorme importância. Em primeiro lugar, se houver uma vontade política, é possível aprovar normas laborais de carácter misto. A própria Diretiva, ao definir a noção de "representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais" abre o caminho para medidas como as que propomos. Em segundo lugar, há bases jurídicas fora do Título X do TFUE que podem ser utilizadas para criar legislação de conteúdo social.

Sobre esta realidade é possível formular uma proposta de atuação legislativa da União Europeia que amplie o âmbito subjetivo dos direitos de informação e consulta e, com isso, a sua tutela pelos atuais representantes dos trabalhadores, tanto sindicais ou órgãos eleitos, de acordo com a legislação e a prática nacional. Há duas bases possíveis para essa intervenção: os artigos 114.º do TFUE e 115.º do TFUE.

O primeiro implica a utilização do processo legislativo ordinário, muito mais simples em termos políticos, dado que requer uma maioria qualificada no Conselho. O maior obstáculo para o seu uso é a cláusula do artigo 114.º, n.º 2, do TFUE, que proíbe a sua utilização para as disposições "aos direitos e interesses dos trabalhadores assalariados ". É verdade que o que se propõe aqui é o alargamento desse tipo de direitos a pessoas que não têm essa condição, mas esta possibilidade poderia suscitar dúvidas quanto à legitimidade da ação.

Co-funded by the European Union

A segunda base jurídica é o artigo 115.º do TFUE, a cláusula geral sobre o mercado nacional, tão antiga como o próprio Tratado. É um facto que nos últimos anos a sua utilização decaiu com a existência de bases jurídicas específicas. Mas não se pode esquecer que a Diretiva 75/129/CEE, em que foram registados pela primeira vez os direitos de informação e consulta, foi aprovada com base no artigo 100.º do TCEE, a primeira versão da base jurídica que agora se propõe.

Seja qual for a base escolhida, a forma jurídica que esta intervenção deveria adotar é a de uma Diretiva, especialmente no caso do artigo 115.º do TFUE, onde o Tratado não permite outra alternativa. O conteúdo da Diretiva dever-se-ia centrar numa redefinição do âmbito subjetivo. Há duas formas de conseguir isto.

Em primeiro lugar, poder efetuar-se a modificação da definição de trabalhador em cada norma que contenha direitos de informação e consulta. Assumindo como base o estudo que foi efetuado no projeto DIGILARE, propor-se-iam modificações detalhadas em cada uma das normas existentes[3].

Em segundo lugar, poder considerar-se suficiente a inclusão de um artigo 2 bis na Diretiva 2002/14/CE onde se regulasse que, apenas para efeitos dos direitos de informação e consulta registados no acervo comunitário, incluindo o cálculo de limiares, entender-se-á por "trabalhador" a nova definição aí inserida. O critério para a elaboração de tal extensão deveria, em nossa opinião, ser o da dependência económica e funcional, em consonância com os critérios manuseados pela Comissão Europeia nas Diretrizes sobre negociação coletiva. O Tribunal de Justiça, no assunto *Elite Taxi*, referiu-se à ideia da "influência decisiva" e esse poderia ser o critério para se determinar a inclusão.

> Artigo 2 bis. Definição de trabalhador para efeitos dos direitos de informação e consulta
>
> 1. Apenas para efeitos do exercício dos direitos de informação e consulta previstos no acervo comunitário, incluindo o cálculo de limiares, entender-se-á por "trabalhador" qualquer pessoa singular que, independentemente da qualificação jurídica da sua relação no Direito nacional, preste serviços a outra pessoa, sob a sua direção ou controlo, principalmente com base no seu próprio trabalho pessoal, em troca por uma remuneração, desde que exista uma situação de dependência económica e organizativa em relação à entidade que organiza a atividade.

[3] A este respeito, consulte o nosso primeiro Relatório de Síntese: https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

2. O critério determinante para avaliar tal dependência será a influência decisiva que a entidade exerça sobre as condições essenciais da prestação, em particular no que se refere ao seguinte:

a) Fixação de preços ou tarifas.
b) Atribuição ou distribuição de tarefas.
c) Controlo do desempenho mediante meios tecnológicos ou diretos.
d) Possibilidade efetiva de sancionar ou excluir o prestador do sistema.

3. O que está disposto neste artigo não afetará as definições de trabalhador estabelecidas noutros instrumentos do Direito da União, nem as competências dos Estados membros para alargar a proteção a outras categorias de pessoas.

ONDE

A segunda coordenada do projeto DIGILARE pôs a manifesto a inexistência de uma norma de conflito no Direito da União Europeia que regule o tratamento dos direitos de informação e consulta a nível transnacional. Enquanto para as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária, a Diretiva 2009/38/CE estabelece normas sobre informação e consulta no que respeita a questões transnacionais, não existem normas sobre quais os procedimentos de informação e consulta que realmente se aplicam nos casos em que o trabalho é efetuado de forma «transnacional». O trabalho digital, o teletrabalho, o trabalho a partir de casa e outras novas formas de colaboração, como as organizações matriciais, podem dar lugar a situações em que alguns trabalhadores simplesmente não estejam abrangidos pelas normas e práticas de informação e consulta, porque, de acordo com as respetivas jurisdições, não existe a ligação ou o vínculo necessários. Isto é muito problemático, tendo em conta que o artigo 27.º da Carta garante o direito fundamental à informação e à consulta.

Os debates mantidos com as partes interessadas durante o desenvolvimento do projeto puseram a manifesto que, na prática, se procuram soluções *fáceis*, por vezes mediante a criação de empresas em todos os países envolvidos ou em que os trabalhadores realmente trabalham. Muitas vezes isto permite aplicar as normas de informação e consulta do país em que a empresa está estabelecida, que muitas vezes também é a parte contratual da relação laboral em conformidade com o Direito desse país. Esta solução, obviamente, não pode ser generalizada para toda a prática laboral europeia.

Co-funded by the European Union

No quadro do projeto DIGILARE, foi posta a manifesto, uma vez mais, a diversidade existente quanto à forma como os direitos de informação e consulta são conferidos a nível nacional e qual é o «fator de ligação» para que se estabeleçam tais direitos. Enquanto alguns se pronunciam a favor de uma natureza contratual, outros atribuem-lhe existência própria fora do âmbito pessoal do contrato de trabalho. Esta discrepância condiciona a melhor forma de abordar o tratamento da norma de conflito proposta; se deve ser através de modificações das normas existentes em matéria de lei aplicável ou da criação de um regulamento específico.

Sobre a forma

Está claro que as soluções existentes de acordo com a Diretiva 2009/38/CE não são aplicáveis por todas as empresas. Portanto, e é uma das propostas centrais que surgem da nossa investigação, consideramos que deveria ser criado um conjunto de normas de conflito de leis que estabeleça qual é a legislação aplicável (e a jurisdição competente) em cada caso. Consideramos quatro alternativas possíveis.

Uma primeira possibilidade seria a modificação de cada uma das diretivas que regulam procedimentos de informação e consulta, para adicionar um novo artigo nas mesmas, onde se regulem os aspetos transnacionais destes direitos e o seu exercício. Esta modificação poderia ser paralela à que propusemos para alargar o seu âmbito subjetivo. Os artigos 153.º, n.º 1,alínea e) do TFUE e 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE seriam as bases jurídicas para tal, sendo esta opção tramitada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho através do processo ordinário, tal como aconteceu recentemente com a proposta de modificação da Diretiva sobre Comités de Empresa Europeus.

Outra possibilidade, mais direta, seria modificar qualquer um dos dois Regulamentos de Roma (embora reconheçamos que nenhum se ajusta a 100% à compreensão que se tem dos direitos de informação e consulta nos diferentes sistemas nacionais) e estabelecer as respetivas normas para a lei aplicável. Em matéria de competência judicial, a opção da incorporação da matéria no Regulamento (UE) nº 1215/2012 não suscita debate e parece necessário garantir o acesso à justiça para dotar estes direitos de uma verdadeira eficácia.

Uma terceira opção, mais pragmática e livre de considerações doutrinais, mas ao mesmo tempo mais ousada, passa pela aprovação de um regulamento específico para os direitos de informação e consulta em cenários transnacionais, sem necessidade de se pronunciar sobre a sua natureza, optando por uma regulação plenamente europeia. Este regulamento poderia ter um carácter monográfico, ou

Co-funded by the European Union

então também incluir a matéria de competência judicial, caso se deseje criar um corpo legislativo único que registe toda a regulação europeia na matéria.

A base jurídica indiscutível para a tramitação deste Regulamento é o artigo 81.º, n.º 2 do TFUE, no qual se atribui poder ao Parlamento Europeu e ao Conselho, através do processo legislativo ordinário, para a adoção de medidas sobre "cooperação judiciária em assuntos civis com repercussão transfronteiriça".

As versões prévias deste artigo, no Tratado da Comunidade Europeia, serviram como base para a aprovação dos Regulamentos (CE) nº 593/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais e nº 864/2007 relativo à lei aplicável às obrigações extracontratuais. Já com a redação em vigor, o artigo serviu de base jurídica para a aprovação do Regulamento (UE) nº 1215/2012, relativo à competência judicial, ao reconhecimento e à execução de resoluções judiciais em matéria civil e comercial. Por isso, não há lugar a debate de técnica jurídica sobre qual o preceito que deve servir como base para a aprovação desta regulação.

Uma última possibilidade seria dar a palavra aos parceiros sociais através de um acordo, no quadro dos artigos 154.º e 155.º do TFUE, que passaria então a reger a matéria de forma autónoma, mas possivelmente também heteronomamente.. Dado que consideramos que esta matéria deve ser regulada de um modo uniforme e vinculativa em toda a União Europeia, o papel dos parceiros sociais ajustar-se-ia melhor elaborando propostas sobre os critérios de ligação que devem ser utilizados, proporcionando o seu conhecimento da realidade prática.

Sobre o fundo

Os critérios que determinem a competência judicial e a legislação aplicável foram objeto de estudo e debate durante uma boa parte do projeto DIGILARE. A análise doutrinal sobre os critérios de ligação para determinar a lei aplicável aos direitos de informação e consulta em contextos transfronteiriços revela benefícios e problemas que devem ser cuidadosamente ponderados.

Embora a investigação tenha revelado que, em muitos Estados, a territorialidade é um critério importante, como tal não serve como fator de ligação, dado que tem relação com a questão de qual a lei aplicável. Trata-se, antes, de uma norma que estabelece que as normas de um país concreto em matéria de informação e consulta só se aplicam se, por exemplo, o estabelecimento estiver situado no território do Estado membro ou se, por exemplo, o trabalho for efetivamente executado no Estado membro concreto.

Co-funded by the European Union

O fator de ligação «trabalho no estabelecimento» pode proporcionar clareza e continuidade com a tradição jurídica de alguns Estados membros, mas pode-se revelar insuficiente em ambientes digitais em que não existe um local de trabalho físico, em particular nos casos em que a legislação nacional exige, em substância, um local de trabalho físico. Isto cria riscos de lacunas normativas e poderia fomentar estratégias de procura do foro mais favorável.

A ligação à lei sobre o contrato individual, por sua vez, proporciona simplicidade formal, mas fragmenta a unidade do procedimento coletivo e enfraquece a eficácia dos direitos de informação e consulta, dado que cada trabalhador, que reside e trabalha num Estado membro diferente, e que tem uma relação laboral com a filial estabelecida principalmente para efeitos fiscais e de segurança social nesse Estado membro, pode estar sujeito a um regime diferente.

A filiação sindical como fator de ligação reforça a autonomia coletiva e a negociação, mas depende da densidade sindical e pode deixar sem cobertura os grupos não organizados. Além disso, é um critério que não se ajusta às tradições e normas nacionais baseadas num sistema dual de representação, em que o exercício dos direitos de informação e consulta não depende realmente da filiação sindical.

O critério do local de trabalho habitual, pela sua parte, é funcional em áreas como a da saúde e da segurança, onde o risco está fisicamente localizado, mas não garante a coerência nas decisões organizativas que afetam equipas distribuídas.

A noção de interesses coletivos e a ligação ao lugar onde as decisões são tomadas oferecem soluções mais adaptadas à realidade digital, dado que alinham a representação com o centro de poder e preservam a unidade processual. No entanto, requerem uma definição precisa do que constitui o «centro de tomada de decisões» e como demonstrá-lo, para evitar a incerteza e os litígios.

A ideia de um «local de trabalho coletivo» virtual é inovadora e permite a inclusão dos teletrabalhadores nos limiares de representação, embora apresente desafios em termos de provas e delimitação objetiva.

Por último, o domicílio social como critério residual oferece um ponto de referência claro, mas deve ser acompanhado de salvaguardas contra a evasão, para se evitar o manuseamento baseado em sociedades fictícias ou práticas fraudulentas semelhantes.

Co-funded by
the European Union

Portanto, não existe um critério perfeito que satisfaça todas as necessidades, o que torna necessário construir um sistema em cascata semelhante ao que existe para as obrigações contratuais.

Preâmbulo/Considerandos

- Tendo em conta que, de um modo geral, a aplicação de dois ou mais regimes nacionais diferentes em matéria de representação dos trabalhadores não é excluída por nenhuma regra, mas, pelo contrário, é aceite em casos de trabalho não transfronteiriço, por exemplo, em casos de trabalho temporário.

- Mas tendo também em conta que tal pode conduzir a situações complexas.

- Estas disposições visam facilitar o teletrabalho transfronteiriço.

- Quando os trabalhadores exercem habitualmente a sua atividade num contexto de teletrabalho transfronteiriço, é difícil determinar quais as regras que se aplicam

- Estas regras têm por objetivo garantir que os trabalhadores sejam envolvidos nos assuntos e nas decisões que os afetam pela administração central.

- Com base na jurisprudência dos Estados-Membros, pode-se presumir que, num contexto de teletrabalho transfronteiriço, é normalmente a administração central que decide sobre as questões relevantes para a representação dos trabalhadores.

Artigo 1.º: Âmbito de aplicação

1. O presente regulamento aplica-se, em situações que envolvam um conflito de leis, à representação dos trabalhadores nos estabelecimentos e empresas.

2. O presente regulamento não se aplica em situações em que os trabalhadores trabalhem apenas num Estado-Membro, nomeadamente o Estado-Membro onde se situa a direção central da empresa.

3. O presente regulamento não se aplica a situações em que a direção central se situa num Estado-Membro e os trabalhadores se situam em dois ou mais Estados-Membros, mas não trabalham em conjunto através de ferramentas digitais ou em que o tempo de trabalho através de ferramentas digitais é inferior a 25 %[4] /inferior a 50 %[5] do tempo de trabalho total.

[4] Cf. Artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em conjugação com o artigo 14.º, n.º 4, do Regulamento (CE) n.º 987/2009.
[5] Cf. Artigo 3.º do Acordo-Quadro sobre teletrabalho (relativo ao Regulamento (CE) n.º 883/2004).

Co-funded by the European Union

4. Quando a administração central não estiver situada num Estado-Membro, mas o presente regulamento fizer referência à administração central, a referência será feita ao agente representante da administração central num Estado-Membro, a designar, se necessário. Na ausência de tal representante, a referência será feita à administração do estabelecimento ou do grupo de empresas que emprega o maior número de trabalhadores num determinado Estado-Membro[6].

Artigo 2.º: Definições

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) Estabelecimento: uma unidade empresarial definida de acordo com a legislação e as práticas nacionais, situada no território de um Estado-Membro, onde é exercida uma atividade económica de forma contínua com recursos humanos e materiais, incluindo recursos digitais, salvo indicação em contrário no presente regulamento

b) Empresa: uma empresa pública ou privada que exerce uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos, localizada no território dos Estados-Membros, salvo disposição em contrário no presente regulamento

c) Representação dos trabalhadores significa informação e consulta, tal como definido nas alíneas f) e g) do artigo 2.º da Diretiva 2002/14, bem como qualquer outra forma de participação dos trabalhadores, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais

d) Órgão representativo dos trabalhadores significa os órgãos a criar em conformidade com a Diretiva 2002/14, bem como qualquer outra forma de participação dos trabalhadores, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais

e) O teletrabalho transfronteiriço[7] é uma atividade que pode ser exercida a partir de qualquer local e que pode ser realizada nas instalações ou no local de trabalho do empregador e:

i) é exercida num ou em vários Estados-Membros que não aquele em que se situam as instalações ou o local de trabalho do empregador e

ii) baseia-se em tecnologias da informação para manter a ligação ao ambiente de trabalho do empregador ou

[6] Cf. Artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 2009/38.
[7] Cf. o Acordo-Quadro sobre teletrabalho (relativo ao Regulamento 883/2004).

Co-funded by the European Union

da empresa, bem como às partes interessadas/clientes, a fim de cumprir as tarefas atribuídas pelo empregador ao trabalhador

Artigo 3.º: Regra geral

Em situações em que a administração central se situa num Estado-Membro[8], mas mais de x % dos trabalhadores realizam teletrabalho transfronteiriço em dois ou mais Estados-Membros[9] (pelo menos 25 % dos x % acima mencionado num EM) em pelo menos x %[10] do seu tempo de trabalho semanal total, no que diz respeito à representação dos trabalhadores, todos os trabalhadores do estabelecimento/empresa estão abrangidos pelas regras da legislação do Estado-Membro onde se situa a administração central, independentemente da legislação do país que rege os seus contratos de trabalho individuais, desde que os trabalhadores em cada Estado-Membro atinjam os limiares respetivos para a criação de um órgão de representação dos trabalhadores.

Artigo 4.º: Determinação alternativa da lei aplicável à representação dos trabalhadores

1. Nas situações em que os trabalhadores em cada Estado-Membro onde é realizado teletrabalho transfronteiriço preencham os limiares previstos na legislação e na prática nacionais para a criação de órgãos de representação dos trabalhadores e em que esses trabalhadores passem pelo menos 50 % do seu tempo de trabalho nesse Estado-Membro, os trabalhadores podem decidir separadamente, de acordo com as suas leis e práticas nacionais para estabelecer um órgão conjunto de representação dos trabalhadores por maioria simples.

2. O único objetivo deste órgão conjunto de representação dos trabalhadores é tomar uma decisão de acordo com o parágrafo 4 seguinte.

3. No que diz respeito aos direitos de voto neste órgão conjunto de representação dos trabalhadores, aplica-se a regra «um Estado-Membro, um voto».

4. Este órgão conjunto de representação dos trabalhadores decidirá por maioria simples sobre as regras de representação dos trabalhadores que serão aplicáveis. Estas podem ser as leis da administração central ou as leis de qualquer Estado-

[8] Por exemplo, a Irlanda.
[9] Por exemplo, Austria 25 % e Alemanha 55 %.
[10] Sugestão: 25% ou 50%.

Co-funded by the European Union

Membro onde sejam cumpridos os limiares para a criação de órgãos de representação dos trabalhadores.

COMO

Os trabalhos da terceira coordenada do projeto DIGILARE revelaram um panorama europeu heterogéneo quanto à digitalização dos procedimentos de informação e consulta[11]. Não pode ser de outro modo, dado que em nenhuma outra matéria se manifesta de forma tão intensa a configuração de um sistema de relações laborais. A designação do sujeito que exerce os direitos de informação e consulta, quer através de um canal único, quer de um canal duplo, é algo tão decisivamente característico da identidade nacional que uma ação legislativa supranacional se revela extremamente difícil e poderia mesmo ser considerada como proibida pelo artigo 153.º, n.º 5 do TFUE. Daí que as nossas propostas se limitem à representação na empresa, sem abordarem a ação sindical fora desta.

Um dos principais desafios detetados foi a disparidade entre países, por exemplo, quanto à regulação de eleições digitais, meios e reuniões virtuais e votações *online*. Enquanto alguns ordenamentos avançaram em normas específicas, outros permanecem em zonas cinzentas ou até impõem restrições.

Por este motivo, a terceira coordenada do nosso projeto é a que se revela mais difícil para uma ação legislativa europeia que harmonize os instrumentos digitais à disposição dos representantes dos trabalhadores na empresa e supere a fragmentação normativa sobre a digitalização dos órgãos representativos. A elaboração de Recomendações ou Guias de Boas Práticas, em contrapartida, pode ser muito útil para, através do *soft law*, abordar questões que não deveriam ser legisladas a nível europeu, mas sim no quadro de cada legislação nacional, como as eleições digitais. Uma combinação de ação legislativa e não legislativa parece a mais apropriada.

No que respeita ao tratamento legislativo, a fórmula que consideramos como mais recomendável seria a reforma da Diretiva 2002/14/CE, respeitando a sua filosofia de intervenção mínima nos ordenamentos laborais, mas garantindo um conjunto de direitos digitais que permita aos Estados membros transpor. Os artigos 153.º, n.º 1, alínea e) do TFUE e 153..º, n.º 2, alínea b) do TFUE seriam as bases jurídicas para tal, sendo esta opção tramitada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho através

[11] Ver a este respeito o nosso segundo relatório de síntese: https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

do processo ordinário, tal como aconteceu recentemente com a proposta de modificação da Diretiva sobre Comités de Empresa Europeus (e na devida altura, para a Diretiva de 2009, sobre o antigo artigo 137.º, n.º 2 TCE).

São várias as matérias que poderiam ser objeto de harmonização, em paralelo com obrigações que já existem no ordenamento da União Europeia. Um lugar apropriado para a introdução de alguma delas seria a criação de um segundo parágrafo no artigo 4.º, n.º 1 da Diretiva 2002/14/CE, a propósito das modalidades práticas da informação e da consulta.

Os resultados do projeto DIGILARE evidenciam que, mesmo onde a regulação permite a digitalização, a efetividade depende da disponibilidade de meios técnicos e do acesso a dados. A falta de equipamento, conectividade ou plataformas seguras limita a capacidade real dos representantes.

Portanto, propomos o estabelecimento de obrigações claras para os empregadores no sentido de proporcionarem ferramentas digitais adequadas (hardware, software, acesso à intranet) e formação para o seu uso, nas empresas que ultrapassem um determinado limiar de trabalhadores. Naturalmente, esta obrigação deveria ser adaptada às possibilidades da própria empresa. Uma redação semelhante à do artigo 13.º, n.º 3 da Diretiva (UE) 2024/2831 traçaria o caminho de uma forma já consensual a nível político:

> Proposta de alteração do artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2002/14/CE
>
> 2. Os representantes dos trabalhadores, quando uma empresa tiver mais de duzentos e cinquenta trabalhadores no Estado membro em apreço, poderão obter as ferramentas digitais necessárias, assim como a formação pertinente, na medida em que tal seja necessário para a execução das tarefas de informação e consulta. As despesas ficarão a cargo da empresa, desde que sejam proporcionais. Os Estados membros poderão determinar a frequência dos pedidos de material, garantindo simultaneamente a eficácia da assistência.

Da mesma forma, poder regular-se o acesso a dados de contacto dos trabalhadores sob parâmetros de proteção de dados, evitando-se que a privacidade se converta num obstáculo para a ação sindical. Este direito poderia ser registado num novo artigo 6-Ada Diretiva 2002/14/CE, alargando assim os limites já existentes no Direito da União a esta nova matéria:

> Artigo 6 -A. Acesso a dados de contacto dos trabalhadores

Co-funded by the European Union

Tendo em vista garantir o exercício efetivo dos direitos de informação e consulta reconhecidos no acervo comunitário, os representantes dos trabalhadores terão o direito de aceder aos dados de contacto profissional dos trabalhadores, na medida estritamente necessária para o desenvolvimento das suas funções representativas.

O tratamento de tais dados será efetuado em conformidade com os princípios estabelecidos no Regulamento (UE) 2016/679 e na regulação nacional de proteção de dados, garantindo que é efetuado com uma finalidade limitada às tarefas de representação, respeitando a minimização de dados e com todas as garantias devidas de segurança e confidencialidade.

Os Estados membros garantirão que a proteção da privacidade não é utilizada como obstáculo para o exercício dos direitos de informação e consulta.

Além disso, poder introduzir-se um segundo parágrafo no artigo 7.º da Diretiva 2002/14/CE, que serviria para registar novas prerrogativas dos representantes dos trabalhadores. Neste contexto, poderia promover-se reformas nacionais que eliminem obstáculos formais (por exemplo, a exigência da presença física ou de assinatura manuscrita) e reconheçam expressamente a equivalência funcional dos meios digitais no exercício destes direitos. Não há uma grande diferença em relação ao passo que foi dado ao aceitar o formato virtual na reforma da Diretiva sobre comités de empresa europeus.

2. Os Estados membros garantirão que os representantes dos trabalhadores possam exercer as prerrogativas reconhecidas na presente Diretiva mediante o uso de meios digitais, garantindo a sua equivalência funcional em relação aos meios presenciais, salvo se razões objetivas e proporcionais exigirem o contrário.

Para tal efeito, os Estados membros adotarão as medidas necessárias para, entre outros:

a) Eliminar obstáculos formais que condicionem o exercício destes direitos a requisitos físicos, permitindo o uso de assinaturas eletrónicas e de outros mecanismos de autenticação seguros.
b) Reconhecer a validade jurídica das reuniões virtuais, deliberações e votações efetuadas por meios eletrónicos, desde que se garanta a

Co-funded by the European Union

identidade dos participantes, a integridade das comunicações e a confidencialidade das informações.

c) Promover a acessibilidade das ferramentas digitais, evitando discriminações derivadas da falta de recursos ou competências digitais.

As disposições nacionais deverão garantir que a digitalização não prejudique os direitos de informação e consulta nem a proteção de dados pessoais, em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679.

Como contrapartida a esta despesa, deveriam ser criados mecanismos de financiamento que ajudem as empresas a enfrentar este investimento. Seja através de vantagens fiscais, como tornar este tipo de despesas dedutíveis nas declarações de imposto sobre o rendimento das empresas, ou através de contribuições financeiras diretas do Estado ou dos fundos europeus,, é necessário que as empresas não tenham que suportar sozinhas o peso desta transição digital.

Fora do âmbito da legislação, no campo das boas práticas ou do *soft law*, propomos a elaboração de documentos que registem iniciativas nesta área. Dado que são ações que intervêm diretamente na prática do diálogo social, em cada Estado membro dever ouvir-se o parecer dos interlocutores sociais.

A propósito da utilização de ferramentas digitais para a eleição de representantes dos trabalhadores (não para o seu uso por sindicatos, que se regem pelas suas próprias normas autónomas), pode propor-se aos Estados membros que garantam a possibilidade, não a imposição, de eleições e reuniões digitais, respeitando princípios de transparência, sigilo e participação efetiva. Para tal, parece necessário desenvolver padrões técnicos e jurídicos que garantam a validade dos processos digitais, evitando litígios sobre a legitimidade eleitoral. A existência em alguns Estados membros de mecanismos que permitem este tipo de eleições para os representantes dos trabalhadores nas Administrações Públicas pode oferecer um modelo claro de intervenção centralizada.

Comités de empresa europeus

Uma das incógnitas com que o projeto DIGILARE começou, a reforma da Diretiva 2009/38/CE, foi agora resolvida, com a aprovação por parte do Parlamento Europeu e do Conselho e a publicação iminente do novo texto legislativo. Quando a nova Diretiva entrar em vigor, o artigo 6.º, n.º 2, alínea d) passará a estabelecer como conteúdo obrigatório do Acordo que regula os procedimentos de informação e

Co-funded by the European Union

consulta "o formato" das reuniões do comité de empresa europeu. Isso deixa claro que reuniões virtuais podem ser acordadas. Parece claro que não se deve propor qualquer modificação legislativa, mas sim sugerir o estabelecimento de mecanismos de seguimento da medida com vários parâmetros: custo, frequência das reuniões, resultados obtidos. A digitalização não é um fim em si mesma, mas sim uma ferramenta. Se o número de acordos úteis não aumentar, se os processos de consulta não forem simplificados, o formato digital será inútil. Relativamente ao futuro, os comités de empresa europeus podem assumir um papel ativo na configuração da digitalização das empresas de dimensão europeia. Para tal, sugerimos que incorporem na sua atividade a compilação e análises sistemáticas de informação sobre os processos digitais nas diferentes sedes nacionais da empresa. A conversão da experiência prática em conhecimento estruturado pode permitir a antecipação de riscos e oportunidades, em benefício da empresa e dos trabalhadores. A criação de uma base de dados, semelhante à existente para acordos coletivos transnacionais na web da Comissão Europeia[12], poderia ser muito útil para a cocriação e a aprendizagem recíproca.

Em nossa opinião, o futuro da digitalização na Europa dependerá da cooperação entre a direção e a representação dos trabalhadores. Os comités de empresa europeus, na sua esfera de atuação, têm a oportunidade de se converterem em catalisadores de inovação e garantes de um trabalho digital justo, sustentável e competitivo.

Indo um passo além, é imprescindível impulsionar acordos coletivos transnacionais que estabeleçam padrões homogéneos em matéria de transparência algorítmica, proteção de dados e não discriminação, complementando a regulação europeia e evitando fragmentações regulatórias nas empresas. São o instrumento ideal para incluir cláusulas específicas sobre saúde e bem-estar digital, incluindo o direito à desconexão, limites à vigilância e avaliações periódicas de riscos psicossociais. Estas medidas consolidariam um modelo de governação participativa que garanta uma digitalização socialmente sustentável nas empresas transnacionais.

[12] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

Co-funded by the European Union

O QUÊ

A quarta coordenada do projeto DIGILARE tem em conta que a digitalização não só afeta os canais de representação, mas também o conteúdo das decisões empresariais. A implementação de ferramentas de vigilância, algoritmos e sistemas de inteligência artificial apresenta riscos para direitos fundamentais e para a qualidade do emprego. Daí que a nossa proposta central nesta área seja reforçar a dimensão participativa na governação digital, num momento em que o Parlamento Europeu está a defender uma nova diretiva sobre gestão algorítmica no trabalho[13].

Algoritmos e Inteligência Artificial

A incorporação de sistemas de inteligência artificial na organização do trabalho apresenta riscos significativos para os direitos fundamentais. Neste contexto propõe-se, em primeiro lugar, a integração dos direitos coletivos de informação e consulta em todas as fases do ciclo de vida dos sistemas de IA, em conformidade com o que está previsto nos artigos 26 e 27 do Regulamento (UE) 2024/1689, garantindo o seu carácter preventivo face a assimetrias de poder e informação, numa conceção participativa.

Em primeiro lugar, já existem precedentes nacionais e europeus sobre direitos de informação e consulta específicos sobre IA e algoritmos, que obrigam a revelar parâmetros, lógica e objetivos dos sistemas automatizados. O Regulamento sobre Inteligência Artificial, no seu artigo 26.º, n.º 7, estabelece de uma forma geral a informação "aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores afetados de que estarão expostos à utilização do sistema de IA de alto risco". Pela sua parte, a Diretiva sobre trabalho em plataformas dedica o seu artigo 13.º exclusivamente aos direitos de informação e consulta.

Com base nisso, propomos o alargamento, ao artigo 4..º, n.º 2, alínead) da Diretiva 2002/14/CE, de modo a incluir conteúdo paralelo ao estabelecido na Diretiva (UE) 2024/2381, pelo qual se garanta de forma expressa aos representantes dos trabalhadores (que, em consonância com a nossa proposta relativa a QUEM, também podem representar outros trabalhadores economicamente dependentes, se tal for disposto pela legislação nacional) serem informados sobre as decisões empresariais nesta matéria. Não há qualquer novidade em relação ao conteúdo já

[13] https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6

Co-funded by the European Union

aprovado para as plataformas digitais, pelo que se trata de uma simples extensão de um conteúdo já aprovado politicamente. Os artigos 153.º, n.º 1, alíneae) do TFUE e 153.º, n.º 2, alíneab) do TFUE, assim como o artigo 16.º do TFUE, seriam as bases jurídicas para tal, sendo esta opção tramitada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho através do processo ordinário.

> d. a informação e a consulta sobre as decisões que possam conduzir à introdução de sistemas automatizados de tomada de decisões ou a alterações substanciais na utilização de tais sistemas. Os representantes dos trabalhadores de plataformas poderão receber a assistência de um especialista à sua escolha, na medida em que tal seja necessário para examinar o assunto que é objeto de informação e consulta, e formular um parecer. Quando uma empresa tiver mais de duzentos e cinquenta trabalhadores no Estado membro em apreço, as despesas do especialista ficarão a cargo da empresa, desde que sejam proporcionais. Os Estados membros poderão determinar a frequência dos pedidos de especialistas, garantindo simultaneamente a eficácia da assistência.

Para além destes deveres, só resta sugerir, novamente através de códigos de boas práticas ou documentos semelhantes. Uma proposta essencial nesta área é a incorporação de cláusulas de governação algorítmica na negociação coletiva, incluindo comissões de seguimento, auditorias e protocolos de transparência. É melhor construir um sistema laboral de algoritmos com garantias do que enfrentar processos dispendiosos por infração da regulação em matéria de proteção de dados.

De igual modo, recomenda-se que se instituam comités paritários especializados em IA, dotados de competências para supervisionar a qualidade dos dados, detetar desvios e propor medidas corretivas, em coordenação com políticas ativas de emprego orientadas para a requalificação profissional.

Desconexão digital

Em 6 de outubro de 2024 foi concluída a segunda fase da consulta da Comissão Europeia sobre o direito à desconexão e ao teletrabalho. Contempla-se na mesma a possibilidade de elaborar uma Diretiva, que seria acompanhada de atos não vinculativos, como uma Recomendação. Também foi esta a conclusão a que se tinha chegado no desenvolvimento do projeto DIGILARE, que leva à consolidação do direito à desconexão digital como norma europeia.

Co-funded by the European Union

A base jurídica mais apropriada para a aprovação da Diretiva encontra-se nos artigos 153.º, n.º 1, alíneaa) do TFUE (segurança e saúde, pela evidente ligação à regulação do tempo de trabalho), 153.º, n.º1, alíneab) do TFUE (condições de trabalho) e 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE, sendo esta iniciativa tramitada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho através do processo ordinário. Como alternativa, os instrumentos não vinculativos (Recomendação, Comunicação ou Guia) poderiam facilitar uma implementação gradual, mas não têm força obrigatória e poderiam gerar fragmentação normativa. Do ponto de vista da eficácia jurídica e da coerência com o acervo comunitário, a opção legislativa torna-se preferível, sem prejuízo de poder ser complementada com soft law para orientar a aplicação prática.

Quanto ao conteúdo, a evolução do direito à desconexão digital na Europa revela uma acentuada diversidade em abordagens normativas, institucionais e culturais. Alguns países desenvolveram quadros jurídicos explícitos, com negociações anuais obrigatórias, sanções legais ou acordos setoriais que garantem a participação sindical e a consulta obrigatória. Nestes contextos, configura-se como um direito do trabalhador, apoiado por estruturas sólidas de negociação coletiva e consulta, o que permite a sua implementação efetiva. Outros países apresentam modelos interpretativos ou proteções implícitas, onde a desconexão depende da cultura organizativa ou de práticas empresariais fragmentadas. Em alguns casos, a falta de legislação específica e a fraqueza do diálogo social geram riscos de informalidade e discricionariedade, deixando a proteção do tempo de descanso nas mãos do empregador. Um terceiro grupo caracteriza-se por uma escassa atividade normativa e negocial, com ausência de leis específicas, baixa participação sindical e práticas informais. Aqui, o direito à desconexão é visto mais como uma recomendação do que como uma obrigação jurídica, o que limita a sua eficácia e a sua institucionalização.

Por isso, a intervenção da União Europeia deverá ter uma alta componente de criatividade, ao introduzir uma noção nova em muitos Estados membros. O direito à desconexão pode ser configurado como um direito subjetivo de todos os trabalhadores, ligado aos direitos fundamentais à saúde (artº. 31.º, n.º 1 CDFUE), à vida privada (artº. 7.º CDFUE) e às condições de trabalho justas e equitativas previstas no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O seu conteúdo não se deve reduzir à abstenção de dar resposta a comunicações fora do horário laboral, mas também deve compreender garantias efetivas face ao prolongamento indevido do dia de trabalho, à disponibilidade permanente e à intromissão digital. Tendo em conta a abordagem mais recente do legislador da União em matéria laboral, isto é, centrar-

Co-funded by
the European Union

se na aplicação das normas já existentes, não é de estranhar que, também no projeto DIGILARE, se tenha explorado esta abordagem de aplicação no que respeita ao direito à desconexão, e mais concretamente no contexto da Diretiva sobre o tempo de trabalho. Esta conceitualização exige uma delimitação normativa que inclua obrigações empresariais de organização do tempo de trabalho, transparência algorítmica e medidas preventivas em matéria de riscos psicossociais.

A regulação deveria reconhecer expressamente a competência dos interlocutores sociais para desenvolver e adaptar o seu conteúdo mediante a negociação coletiva. A intervenção europeia deve estabelecer um quadro mínimo que permita que os acordos coletivos concretizem aspetos como os tempos de desconexão, os mecanismos de controlo (como bloqueios de servidores ou alertas automáticos), as exceções justificadas e as eventuais compensações, e as medidas de formação e sensibilização.

Ferramentas digitais de vigilância

O uso de ferramentas digitais de vigilância no trabalho não constitui uma novidade absoluta, mas sim a evolução de técnicas pré-existentes que a digitalização tornou mais acessíveis e potentes, facilitando a compilação e a análise maciça de dados. Este fenómeno levanta a necessidade de reforçar os direitos de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores, para garantir a supervisão humana nestes cenários

O panorama normativo europeu que o projeto DIGILARE estudou pode ser sintetizado em quatro abordagens principais. Alguns ordenamentos carecem de regulação específica e remetem para quadros gerais de informação e consulta ou para a regulação sobre proteção de dados, com mecanismos de execução limitados. Outros adotam modelos de cogestão, que exigem acordo com a representação para implantar tecnologias de controlo, baixa sanção de nulidade. Um terceiro grupo orienta-se para a transparência, a proporcionalidade e o cumprimento do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados, impondo deveres de informação e, em certos casos, proibições expressas sobre usos destinados ao controlo direto do rendimento. Finalmente, existem sistemas legais que, embora reconhecendo obrigações genéricas de informação e consulta, carecem de instrumentos específicos ou de participação efetiva.

Com esta base tão fragmentada, uma intervenção normativa europeia deveria garantir, no mínimo, a consulta prévia e efetiva para toda a tecnologia de

Co-funded by the European Union

monitorização, em especial quando se afetar a conduta e a dignidade, ou existirem riscos algorítmicos significativos. Este dever poderia ser incorporado, em consonância com outras propostas que formulamos, no artigo 4..º, n.º 2 da Diretiva 2002/14/CE:

> e. a informação e a consulta sobre as decisões que possam conduzir à introdução de sistemas digitais de vigilância e monitorização.

Indo além desta recomendação de intervenção mínima, seria recomendável a incorporação de obrigações de transparência substantiva, limites a práticas invasivas como a geolocalização contínua ou o registo de pulsações, e garantias de supervisão humana com direito a explicação e retificação, sendo este último reconhecido pelo Tribunal de Justiça como essencial para o exercício do direito fundamental de acesso à justiça. Dadas as diferenças normativas entre Estados, este conteúdo poderia ter um lugar mais adequando num instrumento de *soft law*.

Ambiente

A proposta do projeto DIGILARE também abordava outra das grandes transições dos nossos dias, a ambiental, que não está a ser objeto de tanta atenção por parte do diálogo social. Daí que pareça oportuno incorporar a sustentabilidade ambiental na agenda da representação laboral e dos empregadores.

Os resultados do projeto DIGILARE puseram a manifesto a crescente – embora lenta - relevância das medidas ambientais na negociação coletiva e nos direitos de informação e consulta. A transição verde e a digitalização são processos interligados que requerem governação participativa.

Para reforçar este compromisso, poderia ser oportuno criar um artigo 4..º, n.º 2, alíneaf) na Diretiva 2002/14/CE em que se reconheça o direito dos órgãos representativos a serem informados e consultados sobre o impacto ambiental das decisões empresariais.

Para além desta modificação, um eventual caminho a seguir passa por fomentar a inclusão de "cláusulas verdes" nos acordos coletivos, abordando matérias como a mobilidade sustentável, a eficiência energética ou a gestão de resíduos. Para que esta ideia tenha eficácia, é necessário formar os representantes em competências ambientais, integrando a sustentabilidade na cultura sindical e empresarial.

Como contrapartida a esta despesa, deveriam ser criados mecanismos de financiamento que ajudem as empresas a enfrentar este investimento. Seja através

Co-funded by the European Union

de vantagens fiscais, como tornar este tipo de despesas dedutíveis nas declarações de imposto sobre o rendimento das empresas, ou através de contribuições económicas diretas por parte do Estado ou dos fundos europeus, é necessário que as empresas não tenham que suportar sozinhas o peso desta transição ambiental.

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO

O projeto DIGILARE mostra que a informação e a consulta em tempos de digitalização não são apenas uma questão técnica, mas também um desafio estrutural que afeta a democracia no trabalho, a proteção de direitos e a competitividade empresarial. As linhas de trabalho propostas apontam para uma abordagem integral que combine reformas normativas, negociação coletiva e cooperação transnacional. O objetivo não é unicamente adaptar as instituições laborais à era digital, mas também garantir que esta transição seja efetuada sob princípios de transparência, equidade e sustentabilidade.

Um eixo fundamental para isso será a formação e a requalificação profissional. A digitalização exige novas competências técnicas, habilidades para a resolução de problemas e perfis emergentes como os especialistas em análise de dados. As empresas e também os sindicatos devem impulsionar planos de formação contínua que evitem a obsolescência profissional e reforcem a empregabilidade, assegurando que a transição tecnológica não se traduza em exclusão laboral.

A efetividade de qualquer uma das reformas mencionadas depende da preparação técnica e estratégica dos representantes, tanto dos trabalhadores como dos empregadores. O projeto DIGILARE demonstrou que, em muitos casos, a falta de competências digitais limita a participação real.

Por esse motivo, parece necessário conceber programas de formação contínua em competências digitais e análise de dados para representantes sindicais e membros de comités de empresa, por um lado, mas também para responsáveis pelos recursos humanos, para que possam avaliar, por exemplo, se os algoritmos utilizados pela empresa estão realmente a proporcionar a solução mais apropriada em termos de eficiência e produtividade.

O Programa Europa Digital pode servir como modelo para a criação de um Fundo Europeu de Adaptação à Digitalização. Não se deveria preocupar unicamente com uma alfabetização digital básica, que é seguramente essencial. Deveria incluir conteúdos avançados, a nível europeu e em cada Estado membro, que facilitem a

Co-funded by the European Union

transição digital laboral, incluindo uma alfabetização algorítmica que dote de efetividade os direitos de informação e consulta. A ação dos interlocutores sociais no quadro deste hipotético programa seria decisiva na hora de conceber iniciativas concretas de formação.

Neste quadro, recomendar-se-ia a colocação em funcionamento de observatórios europeus sobre digitalização e relações laborais, com a missão de recolher e comparar dados de forma sistemática, a identificação de boas práticas e o seguimento da jurisprudência nacional, atuando como instâncias de referência e assessoria especializada para as instituições e os interlocutores sociais.

De igual modo, poderiam impulsionar-se projetos de investigação e de programas de formação conjunta à escala europeia, orientados para a homogeneização de critérios interpretativos e para o reforço da capacidade de negociação dos interlocutores sociais, garantindo a transferência adequada de conhecimentos e a coordenação interinstitucional necessária para a sua efetiva colocação em prática.

OUTRAS OPÇÕES NORMATIVAS

A proposta neste documento tem uma natureza de intervenção mínima. No entanto, o trabalho realizado pelo projeto DIGILARE abriu as portasa atuações mais ambiciosas ou de natureza diferente, que incluiriam conteúdos mais avançados do que aqueles que aqui são propostos. Remetemos os nossos leitores aos resultados teóricos do projeto, que serão publicados em breve, para consideração.

Em qualquer caso, concluímos este documento assinalando quais é que poderiam ser essas vias mais alternativas de atuação:

- Uma diretiva *omnibus* global e abrangente sobre a governação algorítmica ou digital nas empresas, que incluiria muitas das propostas que delineámos como medidas de soft law numa forma vinculativa..
- Uma diretiva de aplicação da Diretiva relativa ao tempo de trabalho, para garantir o direito à desconexão nessa perspetiva.

Co-funded by the European Union