

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	13
INTRODUÇÃO.	15

I PARTE

1. O TRABALHO NA ERA DIGITAL.	21
1.1. O desafio de responder à segmentação do mercado de trabalho	21
1.2. Desafios na gestão do tempo de trabalho e do local de trabalho	22
1.3. Considerações finais	25
Referências	25
2. O TELETRABALHO NA ERA DIGITAL.	27
2.1. A pandemia Covid-19 como acelerador da transição digital	27
2.2. O recurso ao teletrabalho no contexto da pandemia Covid-19	29
2.3. Considerações finais	29
Referências	32

II PARTE

1. TRANSIÇÃO DIGITAL E TELETRABALHO	37
1.1. A transição digital em Portugal	37
1.2. A subordinação jurídica e o poder de direcção no teletrabalho	39

1.3. Considerações finais	44
Referências	45
2. TEMPO DE TRABALHO – ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E ACTUAIS DESAFIOS	47
2.1. Evolução da gestão do tempo de trabalho – o objectivo da partilha do trabalho	47
2.2. A flexibilização do tempo de trabalho em Portugal.	50
2.3. A propósito do centenário da OIT	55
2.4. Considerações finais	56
Referências	57
3. TEMPO DE TRABALHO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR	59
3.1. Reforçar os direitos das mulheres contra as discriminações, nomeadamente em matéria de progressão na carreira	59
3.2. Assegurar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar	61
3.3. Considerações finais	64
Referências	67
4. EMPREGO CIENTÍFICO E COMPETITIVIDADE TERRITORIAL	69
4.1. O objectivo de criar emprego científico	69
4.2. Portugal e a experiência internacional dos Pólos de Competitividade	70
4.3. Considerações finais	74
Referências	76
5. GERIR RECURSOS HUMANOS NA SOCIEDADE DE CONHECIMENTO: O DESAFIO DA INOVAÇÃO	77
5.1. O triplo objectivo de encorajar o investimento, criar emprego e promover a inovação	77
5.2. Gestão de Recursos Humanos, condições de trabalho e inovação	80
5.3. Educação e empregabilidade	82
5.4. Considerações finais	86
Referências	89
6. O COOPERATIVISMO: QUE DESAFIOS?.	93
6.1. O sector cooperativo e a agenda económica e social	93
6.2. Estímulos à Economia Social	95

6.3. Considerações finais	98
Referências	99
7. EMPREGO SÉNIOR E CONDIÇÕES DE TRABALHO	101
7.1. O Ano Europeu para o Envelhecimento Activo e Solidariedade entre Gerações	101
7.2. Envelhecimento activo e condições de trabalho para os trabalhadores seniores	103
7.3. Considerações finais	106
Referências	107
8. ÉTICA EMPRESARIAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL	109
8.1. Consequências da crise económico-financeira de 2008	109
8.2. Desigualdades sociais	110
8.3. Repensar a ética empresarial	114
8.4. Considerações finais	115
Referências	116
9. POLÍTICAS DE ENVELHECIMENTO ACTIVO E FORMAÇÃO PARA SENIORES	117
9.1. Os problemas de uma sociedade envelhecida	117
9.2. Envelhecimento activo e formação	119
9.3. Considerações finais	121
Referências	123
10. EFECTIVIDADE LEGAL E TRABALHO NÃO DECLARADO E IRREGULAR.	125
10.1. Economia informal e trabalho não declarado e irregular	125
10.2. Trabalho não declarado e trabalho irregular em Portugal	127
10.2.1. Trabalho não declarado	127
10.2.2. Trabalho irregular	129
10.3. Um ponto de viragem na promoção da efectividade legal	130
10.4. Considerações finais	131
Referências	132
11. FORMAÇÃO: UMA RESPOSTA NECESSÁRIA À CRISE	133
11.1. Crise internacional e desemprego	133
11.2. Medidas anti-crise e iniciativa Emprego	134

11.3. Medidas de apoio ao Emprego em 2008/2009	136
11.4. Considerações finais	138
Referências	139
12. PARENTALIDADE PARTILHADA E IGUALDADE	
DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO	141
12.1. O contexto da reforma laboral de 2009	141
12.2. O Livro Branco das Relações Laborais e a revisão do Código do Trabalho.	142
12.3. Considerações finais	147
Referências	148
13. ASSÉDIO MORAL E DIGNIDADE NO TRABALHO	149
13.1. O assédio moral como ofensa à dignidade humana	149
13.2. A tutela do assédio moral no Código do Trabalho	151
13.3. Considerações finais	153
Referências	154
14. PME E <i>ECONOMIC INTELLIGENCE</i>: PLANEAR O FUTURO,	
DOMINAR A COMPLEXIDADE	155
14.1. A importância da <i>Economic Intelligence</i> para as PME	155
14.2. A centralidade das PME na economia portuguesa.	156
14.3. Considerações finais.	157
Referências	159
15. FORMAR EM <i>BUSINESS INTELLIGENCE</i>.	161
15.1. Inovação e os desafios da sociedade da informação	161
15.2. Formar em <i>Business Intelligence</i>	163
15.3. Considerações finais	165
Referências	166
16. PME: QUE DESAFIOS?	167
16.1. Desenvolvimento das PME – um modelo assente num modelo de <i>core business</i>	167
16.2. A importância das PME para a economia europeia	168
16.3. Considerações finais	169
Referências	170

17. SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, INOVAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS	171
17.1. A Sociedade da Informação e a valorização dos recursos humanos . . .	171
17.2. “Clusters do conhecimento” e desenvolvimento económico sustentado	173
17.3. Considerações finais	176
Referências	178
18. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO	179
18.1. A eliminação das discriminações entre homens e mulheres	179
18.2. O Plano Nacional de Acção para a Igualdade de Oportunidades	180
18.3. Considerações finais	182
Referências	183
19. FLEXIBILIDADES E PERCURSO PROFISSIONAL	185
19.1. A amplitude do termo “flexibilidade”	185
19.2. A flexibilidade defensiva e a flexibilidade ofensiva	186
Referências	189
20. DESBUROCRATIZAÇÃO E DESMATERIALIZAÇÃO DO TRABALHO	191
20.1. Sociedade de Informação e TIC.	191
20.2. Transição para o digital	192
20.3. Considerações finais	194
Referências	195
21. EDUCAÇÃO, INOVAÇÃO E EMPREGO	197
21.1. Um espaço europeu de inovação e conhecimento	197
21.2. Desafios ao sector educativo em Portugal	199
21.3. Considerações finais	200
Referências	201
22. O TELETRABALHO E A REVISÃO DOS SISTEMAS ORGANIZACIONAIS	203
22.1. A emergência de uma nova forma de organizar o trabalho	203
22.2. Os desafios do teletrabalho subordinado	204

22.3. Considerações finais	206
Referências	206

INTRODUÇÃO

A presente obra “O Trabalho na Era Digital - Estudos Laborais” reúne um conjunto de estudos laborais sobre Emprego e Inovação, Direito do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos, publicados quer no *Boletim da Ordem dos Advogados* quer nas revistas *Dirigir*, *Formar* e *Dirigir & Formar* do Instituto de Emprego e Formação Profissional, ao longo de quase 15 anos. Estes textos, revistos e actualizados, consideram também, nesta 2ª edição deste livro, as alterações ao Código do Trabalho recentemente introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro. Apoiados numa análise de âmbito nacional e internacional, estes escritos apresentam também um conjunto de reflexões prospectivas sobre alguns dos mais significativos desafios do trabalho na era digital.

Em Portugal, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020, de 21 de Abril (e que substitui a Agenda Portugal Digital, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2012, de 31 de Dezembro), criou um Plano de Acção para a Transição Digital. Este Plano considera a transição digital como um dos instrumentos essenciais da estratégia de desenvolvimento, de acordo com os objectivos políticos que orientarão os investimentos da União Europeia no período de programação 2021-2027, em conformidade com o novo quadro da política de coesão. Como refere esta Resolução, “as novas tecnologias digitais, como os sistemas de inteligência artificial, a tecnologia 5G, a computação em nuvem e de proximidade e a Internet das coisas, constituem-se, no seu conjunto, como um dos principais alicerces da transição energética da economia, em particular dos sectores industriais estratégicos para Portugal e do seu tecido empresarial”. Menciona ainda este documento que o Plano de Acção para a Transição Digital assenta em três grandes pilares de actuação:

a capacitação e inclusão digital das pessoas; a transformação digital do tecido empresarial; e a digitalização do Estado. E desenvolve, de forma integrada, um conjunto de medidas que procuram articular as diversas sinergias e políticas sectoriais. Depois, a Resolução estabelece as seguintes medidas a implementar: Programa de Digitalização para as Escolas; Programa de formação intensiva e especializada na área digital de três mil profissionais - UpSkill; Programa de Inclusão Digital de um milhão de adultos; Tarifa social de acesso a serviços de Internet; Programa e-Residency; Promoção das Zonas Livres Tecnológicas através da criação de regimes regulatórios especiais; Programa da Capacitação Digital de PMEs no Interior +CO3SO Digital; Digital Innovation Hubs para o Empreendedorismo; Digitalização dos vinte e cinco serviços públicos mais utilizados pelos cidadãos e pelas empresas; Aumento da oferta e tradução de serviços digitais de interesse à internacionalização no ePortugal; Estratégia Cloud para a Administração Pública; Simplificação da contratação de serviços de tecnologias de informação e comunicação pela Administração Pública.

Na era digital, e na sociedade da informação e do conhecimento, os trabalhadores serão, cada vez mais, os “trabalhadores do conhecimento” e isso altera o modelo de relações laborais que dominou a maior parte do século XX. As dinâmicas de trabalho que se vão estabelecendo são complexas, o que torna desafiante perceber em que medida mudam os padrões de vida.

Diversos estudos têm reconhecido, nas últimas três décadas, que a gestão do trabalho – no que diz respeito ao tempo e ao local de trabalho – tem sido marcada pela crescente flexibilidade das empresas.

As temáticas do tempo de trabalho, por exemplo, têm sido centrais para a investigação social, no sentido de promover conhecimentos que possam influenciar na elaboração de políticas públicas. Desde o início deste século, o tempo de trabalho tornou-se um dos principais elementos das políticas de emprego europeias, porque o tempo pode ser um elemento estruturante da organização do trabalho. Além disso, a par da gestão do tempo de trabalho, também a gestão do local de trabalho impacta directamente com os interesses privados (equilíbrio entre vida pessoal e profissional) e os direitos à saúde do trabalhador.

Portanto, a reorganização do trabalho tem estado em foco e as empresas são cada vez mais confrontadas com a gestão da conciliação entre trabalho e vida privada pessoal e familiar (particularmente com questões como a maternidade, cuidado infantil, assistência a idosos) e, nessa medida – pelo menos

teoricamente – as políticas de gestão do tempo de trabalho devem estar concebidas para atenuar os conflitos entre trabalho e família, permitindo aos trabalhadores viver estas realidades em paralelo.

Deste modo, o conteúdo do trabalho mudou substancialmente nestas décadas e a par da flexibilidade do mercado de trabalho, as questões do tempo e do local de trabalho assumiram especial centralidade nas políticas de emprego europeias, através de legislação concebida com o objectivo de melhorar as condições de trabalho e a saúde e segurança dos trabalhadores.

Simultaneamente, novos desafios vão transformando a relação entre trabalho e vida, como a mudança tecnológica. Em matéria da organização do tempo de trabalho, a história da regulação laboral – legal e convencional – mostra que o propósito de redução dos tempos de trabalho tem sido um sinal progressista de desenvolvimento das condições de trabalho, tanto mais que se entende que, em nome do princípio da dignidade pessoal e social, a prestação de trabalho deve permitir conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho e que se trata de uma exigência de protecção da saúde e segurança das pessoas que trabalham.

Ora, o progresso social e o bem-estar social andam associados à promoção da melhoria das condições de trabalho, com vista a uma vida social condigna. E, neste aspecto, é crucial atentar na evolução média do período normal de trabalho, já que a organização do tempo de trabalho tem repercussões, inevitáveis, no direito à vida pessoal e familiar e no direito ao repouso dos trabalhadores. Especificamente, o trabalho móvel baseado em tecnologia digital conduz a práticas de trabalho e a horários de trabalho mais flexíveis. No entanto, essa capacidade de trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento pode levar a uma maior intensificação do trabalho. Importa, assim, questionar o movimento que contraria as teorias do economista John Maynard Keynes que previu, em 1918, que a mudança tecnológica em cem anos substituisse o trabalho e que, pela primeira vez, a humanidade se confrontasse com um problema: saber como usar a liberdade proporcionada por este progresso tecnológico. E, como venho alertando, numa sociedade envelhecida como a portuguesa, estamos a criar um paradoxo, pois como se pode pretender implementar políticas orientadas para a natalidade, aumentando os períodos normais de trabalho?

Num ambiente de aumento da competitividade empresarial e de acelerada mudança tecnológica, as empresas são impelidas a explorar todas as

potencialidades em matéria de produtividade e de eficácia, para um consequente êxito económico. E enquanto forma de organizar o trabalho, o teletrabalho ilustra bem as mudanças laborais em curso. Em Portugal, acolhido desde 2003, o teletrabalho juridicamente subordinado está definido de forma ampla, abrangendo a prestação laboral realizada habitualmente fora da empresa e através de recurso a tecnologias de informação e comunicação, possibilitando modalidades diversas. Desde então, o regime jurídico do teletrabalho manteve-se praticamente inalterado, apenas com ligeiras alterações em 2015. Mas, recentemente, a já referida Lei n.º 83/2021 veio alterar significativamente este regime.

Na sequência da pandemia pelo SARS-CoV-2, em Portugal foram aprovadas um conjunto de medidas extraordinárias destinadas não apenas a prevenir o elevado risco de contágio da doença, como também a mitigar os seus impactos socioeconómicos. E a declaração do estado de emergência incidiu, designadamente, sobre a matéria do exercício de funções profissionais a partir do domicílio, estabelecendo uma medida excepcional e temporária de protecção dos postos de trabalho, tornando obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem. A verdade é que esta pandemia acelerou, consideravelmente, a transição para a sociedade digital. Como referiremos neste livro, a questão que se coloca, ante alguma incerteza na evolução da doença, é a de saber se regressarão as dinâmicas organizativas tradicionais e a lógica presencial nos locais de trabalho.

Estes são alguns dos importantes desafios colocados ao legislador nesta era digital.

Daí que se exija uma constante atenção à regulação do trabalho na era digital. Como realçaremos nesta obra, na actual era digital é preciso evitar que se acentue a segmentação no trabalho e, assim, se crie uma sociedade mais desigual, tornando-se necessário antecipar um modelo de desenvolvimento social e laboral que tente integrar todos, assegurando que a digitalização signifique progresso social, designadamente, partilhando o tempo de trabalho e reduzindo os tempos de trabalho, criando emprego e proporcionando boas condições de trabalho, assim melhorando as condições de vida da generalidade das pessoas.

Lisboa, Janeiro de 2022

Glória Rebelo