

Universidades Lusíada

Botto, José Maria Miranda

**Será que os andróides sonham com ovelhas
elétricas? : os meios de informação e consulta dos
representantes dos trabalhadores num mundo
digitalizado**

<http://hdl.handle.net/11067/8436>

<https://doi.org/10.34628/K7A6-JW73>

Metadados

Data de Publicação	2026
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Empregados - Efeitos das inovações tecnológicas, Sindicatos
Tipo	article
Revisão de Pares	yes
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 15, n. 08 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T21:02:14Z com
informação proveniente do Repositório

SERÁ QUE OS ANDROIDES SONHAM COM OVELHAS ELÉTRICAS? OS MEIOS DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NUM MUNDO DIGITALIZADO

José María Miranda Botto

Professor Catedrático de Direito do Trabalho

Universidade de Santiago de Compostela

DOI: <https://doi.org/10.34628/K7A6-JW73>

Este texto faz parte dos resultados do projeto de investigação DIGILARE (101126503) «Digitalização das relações laborais industriais. Valores antigos num novo mundo digital» (www.digilare.eu), cofinanciado pela União Europeia. Agradeço as informações fornecidas pelos meus colegas do projeto e, em especial, a Judith Brockmann e Nicola Gundt. As opiniões expressas no texto são exclusivamente minhas e não são apoiadas pela Comissão Europeia. Uma primeira versão em espanhol foi publicada num volume em homenagem ao professor Antonio Vicente Sempere Navarro.

1. A dimensão coletiva da digitalização no trabalho

É uma verdade universalmente reconhecida que o mundo do trabalho passou por uma digitalização acelerada nos últimos anos, processo que foi intensificado de forma inesperada pela pandemia da Covid-19¹. Em 2023, uma vez superada a emergência sanitária e estabelecida uma nova normalidade, mais de 44 milhões de pessoas trabalhavam remotamente na União Europeia, o que representa o dobro das que o faziam antes da crise. De acordo com a Eurofound, fonte destes números, esta tendência ascendente irá continuar, embora de forma mais moderada, consolidando o modelo de trabalho híbrido como uma nova norma no ambiente de trabalho europeu.

O teletrabalho não é a única manifestação dessa digitalização, que se manifesta em vários domínios, tais como «a desconexão digital, as medidas de segurança e saúde no trabalho, os poderes de vigilância das empresas (...), a organização do tempo de trabalho e o seu controlo ou a defesa da privacidade, por exemplo»². Poucos aspetos da atividade laboral permanecem hoje imunes ao avanço implacável da tecnologia.

Para além da dimensão individual, a representação coletiva dos trabalhadores neste novo ambiente digital coloca os seus próprios desafios³. Em termos gerais, a representação dos trabalhadores nas empre-

1 O ponto de vista sobre os tempos contemporâneos de MOREIRA, A.J., A RAZÃO DE SER DO XXVII CONGRESSO NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO, Minerva - Revista de Estudos Laborais | Ano XIV - II da 6.ª Série - N.º 7 (2025), pp.6-7: "E a tudo isto, que não é coisa pouca, como diria CAMÕES, acresce a permanente evolução da sociedade e do mercado de trabalho, e a velocidade vertiginosa implica, postula e impõe que o Direito do Trabalho, a reboque e raramente a título propositivo, se ajuste às profundas alterações sociais e, consequentemente, laborais".

2 SEMPERE NAVARRO, A-V., "Prólogo", en KAHALE CARRILLO, D. T. (dir.), *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, p. 21.

3 Por exemplo, num campo de grande importância que não será abordado aqui, COELHO MOREIRA, T., INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, Minerva - Revista de Estudos Laborais | Ano XIV

sas atravessa uma fase de enfraquecimento nos 27 Estados-Membros da União Europeia. De acordo com dados da Eurofound de 2020, apenas três em cada dez empresas privadas com mais de dez empregados contavam com algum tipo de representação laboral. Neste contexto, não é de surpreender que a presidente da Comissão Europeia von der Leyen tenha manifestado na sua carta de missão a intenção de «renovar o nosso compromisso com o reforço do diálogo social europeu numa época de transformações económicas e sociais». Como parte desta estratégia, foi anunciada a apresentação de um novo Pacto para o Diálogo Social Europeu, que foi finalmente assinado em 5 de março de 2025, constituindo uma aposta de elevado valor político.

Que impacto pode a digitalização ter nesse cenário do ponto de vista coletivo? Em primeiro lugar, existem riscos quase óbvios. Além dos aspetos já mencionados, o teletrabalho acarreta a perda de proximidade e de laços pessoais entre os membros do quadro de pessoal, especialmente quando todo o dia de trabalho é realizado sob esta modalidade. Esta situação agrava-se ainda mais quando o teletrabalho assume uma dimensão transnacional ou é realizado através de plataformas digitais, como acontece no chamado *crowdwork*, onde o contacto físico é completamente inexistente.

Esta consequência tem um impacto direto no âmbito da representação coletiva, independentemente do grau de implementação do teletrabalho. Ocorre «uma espécie de desagregação que se traduz numa rutura manifesta da unidade de ação coletiva, que se soma a um processo contínuo»⁴. Os obstáculos já identificados no ambiente das plataformas digitais para o surgimento de interlocutores eficazes começam também a transferir-se para as relações laborais convencionais. Com efeito, muitas questões relacionadas com a representação dos trabalhadores num ambiente laboral digitalizado continuam por resolver e nem sequer foram levantadas.

Mas a digitalização também pode oferecer benefícios. A participação nas eleições sindicais poderia aumentar se fossem habilitados

- II da 6.ª Série - N.º 7 (2025), pp.21-53.

4 MERCADER UGUINA, J. R., "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y derecho*, 63, 2020.

mecanismos digitais de votação. Da mesma forma, as reuniões com os representantes dos trabalhadores – sejam elas assembleias formais ou encontros informais – poderiam atrair um maior número de participantes se fossem realizadas em formato digital. A transição da informação impressa para a sua versão digital já é um facto consolidado. Em vários Estados-Membros da União Europeia, estas iniciativas começam a concretizar-se, como será detalhado nas secções seguintes.

No contexto da transformação digital do trabalho, os sindicatos não podem permanecer à margem das mudanças estruturais que afetam a representação coletiva. Várias iniciativas recentes evidenciam uma crescente adaptação do sindicalismo às novas realidades tecnológicas. Um caso paradigmático é o da Suécia, onde o sindicato *Handelsanställdas Förbund* implementou um programa de ação destinado a reforçar a sua presença digital. Entre as medidas adotadas incluem-se a habilitação da participação virtual em reuniões e assembleias, o desenvolvimento de ferramentas digitais para facilitar a filiação nos locais de trabalho e a promoção digital da atividade sindical.

Além disso, a promoção da democracia industrial não deve ser entendida apenas como um valor normativo, mas também como um instrumento de melhoria da eficiência organizacional. Pode até considerar-se que a democracia no local de trabalho pode atuar como um catalisador da inovação empresarial. Num contexto marcado por desafios globais como a crise energética ou as alterações climáticas, a institucionalização de práticas de informação e consulta pode tornar-se uma ferramenta estratégica para a sustentabilidade empresarial.

2. Reuniões online dos órgãos representativos: entre a eficiência e a perda de imediatismo

Uma vez constituído o comité de empresa, em Espanha sempre por via analógica⁵, coloca-se a questão do seu funcionamento digital interno. Nesta secção, será inicialmente examinado se as legislações na-

5 A questão do voto eletrónico nas eleições dos órgãos de representação unitária não será abordada aqui. Por todos, VALLE MUÑOZ, F. A., “La implantación de las nuevas tecnologías en las elecciones sindicales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67, 2024.

cionais permitem a realização de reuniões não presenciais – por telefone ou videoconferência – no âmbito dos órgãos representativos dos trabalhadores, bem como a possibilidade de tomar decisões e realizar votações nesses ambientes virtuais.

A comparação oferece, em primeiro lugar, um conjunto de Estados onde é possível, de forma explícita, realizar reuniões de natureza diferente das presenciais. Na Áustria, por exemplo, a legislação permite expressamente formas de reunião diferentes das presenciais, e interpreta-se que isso inclui as reuniões online. Na Alemanha, por sua vez, a legislação autoriza reuniões por telefone ou videoconferência, embora seja dada prioridade às reuniões presenciais. Para que uma reunião digital seja válida, em qualquer caso, deve estar prevista no regulamento interno do comitê de empresa e contar com a aprovação de uma maioria qualificada dos seus membros. Em França, desde 2015, é permitida a realização de reuniões virtuais do Comité Social e Económico, desde que tal esteja previsto num acordo coletivo ou seja decidido pelo empregador. No entanto, existem condições específicas, como um número máximo de reuniões virtuais, 3 por ano civil, salvo acordo em contrário, e requisitos técnicos para os dispositivos utilizados. Por último, em Portugal, como é bem sabido pelos leitores, as reuniões online são permitidas para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

Um segundo conjunto inclui os Estados onde não existem normas específicas sobre reuniões virtuais, mas estas são consideradas possíveis. É o caso da Hungria, Roménia, Estónia ou Polónia. Na Irlanda, embora não exista jurisprudência a este respeito, interpreta-se que as referências legais podem incluir reuniões virtuais, e a questão pode ser resolvida a nível da empresa. No Luxemburgo e nos Países Baixos, a possibilidade de realizar reuniões virtuais depende geralmente do regulamento interno do órgão representativo. Em alguns sistemas jurídicos, é necessário o acordo ou a aprovação do empregador.

No caso da Espanha, o ponto de partida legal deve ser o artigo 81.º do *Estatuto de los Trabajadores*, onde se estabelece que «nas empresas ou centros de trabalho, sempre que as suas características o permitam, será colocado à disposição dos delegados do pessoal ou do comitê de empresa um local adequado onde possam desenvolver as suas atividades e comunicar com os trabalhadores». No entanto, esta disposição não

implica que as reuniões do comité tenham necessariamente de ser realizadas nesse local. A regra do artigo 78.º do *Estatuto de los Trabajadores* aplica-se às assembleias de trabalhadores, não ao comité de empresa. Embora se presuma que as reuniões sejam realizadas no local colocado à sua disposição, nada impede que o regulamento do comité autorize a realização de reuniões telemáticas, perfeitamente compatíveis com as presenciais.

O regulamento de cada comité é, portanto, o que irá dispor a esse respeito, dada a sua competência de auto-organização. A inexistência de pronunciamentos judiciais dificulta a formulação de padrões gerais, uma vez que, para a elaboração deste trabalho, só foi possível localizar uma menção a esse respeito no acórdão do *Tribunal Superior de Justicia* da Andaluzia (Sevilha) de 20 de março de 2024⁶. Além disso, esse acórdão não entra no mérito do caso, limitando-se a indicar que não há violação da tutela judicial efetiva porque os argumentos apresentados (ou a sua rejeição) foram devidamente fundamentados.

Sem poder aceder ao raciocínio original da sentença do *Juzgado de lo Social* n.º 11 de Sevilha⁷, vale a pena reproduzir o seguinte trecho do acórdão de recurso: «pretendendo a parte demandante que sejam declaradas nulas as convocatórias para reuniões extraordinárias do comité de empresa dos dias 12 de maio de 2020, 4 de agosto de 2020 e 8 de outubro de 2020, por não ter sido previamente consultada a disponibilidade e, em todo o caso, por nem todos os membros do comité disporem de ferramentas para participar online, por não ser um modo de reunião previsto no Regulamento do Comité de Empresa e por não ser garantida a confidencialidade das deliberações».

A partir deste excerto, podem extrair-se quatro regras sobre as hipotéticas reuniões virtuais do comité de empresa, de natureza muito diferente. A primeira é de natureza logística: o órgão deve estar dotado de meios que permitam as suas reuniões por via telemática. Quem é responsável por disponibilizar aos representantes dos trabalhadores a ferramenta informática necessária para a realização das reuniões? A

6 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 918/2024 de 20 Mar. 2024, Rec. 339/2024.

7 Autos Nº 1261/2020.

solução mais simples passa por recorrer ao critério consolidado sobre o uso do correio eletrónico ou da intranet empresarial.

Agora bem, qual seria o alcance dessa obrigação? Parece difícil sustentar que a empresa deva fornecer a cada um dos membros do comitê empresarial um computador, portátil ou não, ou dispositivo semelhante, que permita as conexões, exceto no caso de um modelo produtivo baseado no teletrabalho, onde essas ferramentas já estariam à disposição dos representantes dos trabalhadores. Na mesma linha, parece remoto o direito à disponibilização de uma sala específica equipada para videoconferências que permita a participação efetiva de vários membros, a menos que já exista nas instalações da empresa e seja autorizada a sua utilização partilhada. É muito mais seguro sustentar que seria dever da empresa disponibilizar a ferramenta de videoconferência de que já dispõe ou adquirir, devido ao seu custo reduzido, uma câmara para equipar adicionalmente o computador de uso comum que já existe nas instalações do comitê de empresa.

A esta questão poderia mesmo preceder outra: faz sentido a realização de reuniões virtuais em todas as empresas? O julgamento da razoabilidade impõe-se antes de responder a esta pergunta. Um argumento central, por exemplo, seria a dimensão da empresa como fator que poderia justificar a necessidade destas ferramentas (por exemplo, quando os membros do comitê se encontram em diferentes províncias).

A segunda questão é de ordem processual: o modo virtual tem de estar previsto no regulamento. Cabe perguntar se é necessária uma autorização explícita, como aconteceria em regulamentos atualizados, ou se basta que não seja proibido, como aconteceria em regulamentos mais antigos, onde a questão nem sequer era regulamentada para as reuniões físicas, as únicas possíveis no momento da redação, além da indicação aberta do «local» onde seria realizada. Parece difícil contornar uma redação que estabeleça, por exemplo, expressamente que as reuniões serão realizadas nas instalações disponibilizadas pela empresa. Mas, na ausência dessa declaração, uma interpretação do regulamento de acordo com o contexto social deveria facilitar a realização virtual. Uma reforma do regulamento, em todo o caso, é o caminho mais fácil, mas as diferentes estratégias sindicais podem torná-la inviável.

A terceira questão que se depreende do caso indicado é a necessidade de confidencialidade. A participação remota a partir de casa (ou dos jardins da Gulbenkian) poderia facilitar o acesso de terceiros a debates que, embora não sejam públicos, têm os seus resultados refletidos nas atas. Alguns regulamentos contemplam a possibilidade de participação por telefone em casos de impossibilidade de deslocamento, o que introduz novos desafios, tais como a necessidade de verificar a existência efetiva desse impedimento e a viabilidade do exercício do voto através do uso do viva-voz do telefone, modalidade que se mostrou ineficiente em numerosas ocasiões. A isso se soma o facto de que nem todas as sedes dos comités dispõem de uma linha telefónica institucional, o que obriga a depender da boa-fé daqueles que disponibilizam os seus dispositivos pessoais para facilitar a ligação.

A quarta e última questão é a consulta da disponibilidade dos membros para a reunião. Trata-se aqui de puro bom senso e este dever não difere em nada do equivalente numa reunião de um órgão físico.

Expostas estas quatro regras, parece necessária uma reflexão final. A quem convém a realização de reuniões telemáticas? Para responder a esta pergunta, convém afastar-se e procurar um exemplo em que a distância é decisiva. Em 2025, o Conselho e o Parlamento Europeu concluíram as negociações para a nova Diretiva (UE) 2025/2450 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de novembro de 2025, que altera a Diretiva 2009/38/CE no que respeita à instituição e ao funcionamento dos conselhos de empresa europeus e ao exercício efetivo dos direitos de informação e consulta transnacionais. Um dos pontos que a nova versão contém é a necessidade de incluir no acordo sobre o funcionamento do órgão o «formato» da reunião (art.6.2.d). A CES manifestou a sua rejeição às reuniões virtuais devido aos seus inconvenientes para a construção da confiança necessária neste tipo de órgão⁸, enquanto a BusinessEurope, por razões económicas e de eficiência, é uma forte defensora⁹. Será a prática da negociação dos novos acordos que decidirá a questão, certa-

8 <https://www.etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

9 https://www.business europe.eu/wp-content/uploads/2025/02/2023-11-30_ewcs_advocacy_paper-f90-1.pdf

mente não de forma uniforme. E o mesmo acontecerá em Espanha e em Portugal quando se tratar de pôr em prática o aqui exposto.

3. Sobre os modos digitais de votação

Uma vez autorizada a reunião *online*, o elemento natural que se segue é a análise dos mecanismos de tomada de decisões nessa reunião telemática. O quadro jurídico que permite reuniões virtuais nem sempre inclui disposições sobre a tomada de decisões *online*, como é lógico. Na maioria dos casos, a possibilidade de votar *online* está associada à realização de reuniões virtuais, embora possam existir restrições, especialmente no que diz respeito a eleições internas.

Em consonância com o acima exposto, a questão do voto digital no seio dos órgãos de representação dos trabalhadores deve ser abordada de uma perspetiva diferenciada em relação à proposta para os processos eleitorais nas diferentes legislações. Neste caso, não se trata de um mecanismo de votação digital destinado à eleição de representantes, mas sim de um instrumento para a tomada de decisões no seio do comité de empresa. Esta modalidade constitui um complemento necessário à realização de reuniões virtuais e, como já foi referido, foi admitida em determinados Estados-Membros da União Europeia.

Na Áustria, a lei dá prioridade ao voto presencial, mas permite mecanismos alternativos, como o voto por telefone ou por meios semelhantes, o que é interpretado como uma autorização para o voto eletrónico. Na Alemanha, é possível adotar resoluções e votar em reuniões virtuais se forem cumpridos determinados requisitos legais. Embora a legislação não contemple expressamente as eleições digitais no comité de empresa, algumas interpretações consideram que estas poderiam ser permitidas se fosse garantido o sigilo do voto através de meios técnicos adequados. Na França, as reuniões não presenciais do Comité Social e Económico são permitidas desde 2015, como já foi indicado, e o voto online também é admitido, consequentemente. Em Portugal, os trabalhadores em regime de teletrabalho podem participar em votações virtuais.

Na maioria dos países onde não existem normas específicas sobre a tomada de decisões online, os órgãos representativos podem estabe-

lecer as suas próprias regras de procedimento, que podem incluir modalidades não presenciais. É o caso da Hungria, Polónia e Países Baixos.

Em Espanha, mais uma vez, deve partir-se de um quadro analógico. O artigo 65.1 do *Estatuto de los Trabajadores* estabelece que as decisões do comité devem ser tomadas por maioria dos seus membros. Por sua vez, o artigo 89.3 do *Estatuto de los Trabajadores* exige o voto favorável da maioria de cada uma das duas representações no âmbito da negociação de um acordo coletivo. Nenhuma destas disposições especifica a forma como esse voto deve ser emitido, o que, na prática, costuma ser feito verbalmente. Consequentemente, não haveria impedimento legal para que, no contexto de uma reunião virtual, o voto fosse manifestado de forma análoga. Seriam admissíveis diversas modalidades: voto verbal (apoiado pela gravação da sessão), voto por meio de ícones, como o levantamento da mão oferecido por várias plataformas (documentado por meio de captura de ecrã), voto por meio do chat, por meio de formulários online ou mesmo por meio de sistemas criptografados que garantam a confidencialidade do voto, embora este último requisito não esteja expressamente previsto no *Estatuto*.

No entanto, face a esta construção teórica, devem ser consideradas várias dificuldades práticas. Às limitações materiais somam-se considerações estratégicas relacionadas com a dinâmica sindical. Em alguns casos, determinadas organizações sindicais podem opor-se à implementação destes mecanismos, dependendo dos seus próprios interesses em cada empresa ou local de trabalho. A experiência prática indica que, quando um sindicato se encontra em posição minoritária, tende a bloquear qualquer modalidade de participação online, uma vez que a presença física pode conferir-lhe uma vantagem em termos de proporcionalidade de votos na ausência de algum membro.

À luz destes argumentos, é evidente que qualquer reforma nesta matéria deve ser precedida por um processo de diálogo social. São os agentes sociais que devem manifestar o seu interesse e disposição para a adoção destes mecanismos. Uma imposição unilateral por parte do legislador poderia traduzir-se numa manifestação de despotismo ilustrado, com escassos efeitos práticos para aqueles que devem aplicar as disposições normativas resultantes, em linha com o já referido na secção anterior.

4. Funcionamento dos órgãos representativos: ferramentas digitais e acesso a dados

Nesta penúltima secção, serão analisadas, em primeiro lugar, as obrigações legais dos empregadores no que diz respeito ao fornecimento de meios digitais aos órgãos representativos dos trabalhadores e, em segundo lugar, o acesso aos dados dos empregados. Será examinado se existem disposições específicas que garantam a utilização de ferramentas como intranets, e-mails ou aplicações, e se os representantes têm direito a aceder a informações pessoais dos trabalhadores.

Nos países vizinhos, onde a representação dos trabalhadores é exercida exclusiva ou principalmente através dos sindicatos, as modalidades de colaboração são geralmente reguladas pela autonomia coletiva. Isto significa que as possíveis ferramentas de comunicação e informação são acordadas entre os parceiros sociais, sem uma regulamentação legal detalhada. Na Suécia, Hungria e Roménia, por exemplo, os sindicatos são os principais atores nos processos de informação e consulta. Na Roménia, a legislação estabelece normas mínimas, como a obrigação de comunicar por escrito as decisões sujeitas a direitos de informação e consulta. Embora o formato não seja especificado, na prática estas comunicações são geralmente feitas por meios eletrónicos, como o correio eletrónico. No setor público italiano, o Acordo-Quadro sobre Teletrabalho de 2020 garante o exercício dos direitos sindicais em ambientes digitais. As administrações públicas são obrigadas a criar um quadro sindical eletrónico e a permitir a utilização do correio eletrónico para a comunicação entre os representantes sindicais e os trabalhadores.

Na Alemanha, o *Bundesarbeitsgericht* reconheceu o direito dos sindicatos de utilizar os endereços de correio eletrónico profissionais dos trabalhadores para exercer os direitos constitucionais garantidos pelo artigo 9.3 da Lei Fundamental. No entanto, numa decisão recente, o tribunal concluiu que o empregador não é obrigado a fornecer aos sindicatos os endereços de e-mail dos funcionários, argumentando que os sindicatos podem obtê-los diretamente dos trabalhadores no local de trabalho. Esta interpretação pressupõe a existência de um ambiente de trabalho físico onde os funcionários estão presentes. No entanto, o novo

governo alemão anunciou a sua intenção de introduzir um direito legal de acesso digital ao local de trabalho para os sindicatos.

Na Áustria, a legislação obriga o empregador a fornecer o equipamento necessário para o funcionamento do comité de empresa. A jurisprudência interpreta esta obrigação de forma dinâmica, incluindo o acesso a plataformas internas e à intranet corporativa. Na Alemanha, aplica-se um critério semelhante: se as reuniões virtuais são permitidas, o empregador não pode negar a necessidade de fornecer, por exemplo, computadores portáteis aos membros do comité. Na França, o padrão mínimo de equipamento inclui computadores, software de processamento de texto e folhas de cálculo, bem como telefones. Se a empresa dispuser de um sistema interno de comunicação (intranet), os representantes devem ter acesso ao mesmo. No entanto, esta disposição refere-se principalmente aos sindicatos, e não existe uma norma específica para os representantes eleitos do Comité Social e Económico, pelo que o seu acesso deve ser regulado por acordos ou normas internas.

Nos Países Baixos, as decisões sobre o funcionamento interno do comité de empresa são consagradas num regulamento que o empregador pode rever. Se o comité decidir operar principalmente de forma digital, considera-se razoável que o empregador forneça os meios necessários, tais como computadores ou acesso a plataformas digitais. Na Hungria, o Código do Trabalho obriga o empregador a facilitar meios para que os sindicatos e os comités de empresa divulguem informações relacionadas com as suas atividades. Embora não seja expressamente mencionado o uso de ferramentas digitais, se o empregador utilizar meios digitais para comunicar com os empregados, deve permitir que os representantes façam o mesmo.

Noutros países, como a Estónia, a Irlanda, a Polónia ou Portugal mesmo, a legislação impõe ao empregador a obrigação geral de fornecer os meios necessários para o funcionamento dos órgãos representativos¹⁰. Embora os meios digitais não sejam explicitamente menciona-

10 LEAL AMADO, J., e COELHO MOREIRA, T., "Telework", *Minerva – Revista de Estudos Laborais* | Ano XII – I da 4.ª Série – N.º 5 (2022), p.20: "We shall also not forget that freedom of association and collective bargaining rights are fundamental and must be guaranteed also in a remote work setting – including employers putting all tools at the trade unions' disposal to be able to organise and communicate with workers also in this working mode. Bearing this in mind, article 465, no. 2, recognises the right to the workers'

dos, entende-se que esta obrigação os inclui, se forem necessários para o desempenho das suas funções. Na Suécia, o empregador deve fornecer um espaço físico no local de trabalho para que os representantes sindicais realizem as suas atividades. Obrigações mais amplas podem decorrer de acordos coletivos. Uma situação semelhante é observada na Turquia e no caso dos sindicatos em Portugal.

Em Espanha, não existe qualquer regulamentação legal a este respeito. Na configuração do nosso sistema, os tribunais e a autonomia coletiva são atores decisivos. Pode-se considerar sem dificuldade que o ponto de partida da discussão tecnológica é a conhecida jurisprudência sobre o uso do correio eletrónico, sobre a qual não se insistirá¹¹.

Em contrapartida, será referida o acórdão do *Tribunal Supremo* de 12 de setembro de 2023¹² (cujo relator foi o professor Sempere Navarro), na qual se estabeleceu o critério sobre a substituição unilateral do correio eletrónico por uma aplicação móvel como canal de comunicação sindical numa empresa do setor da saúde. O sindicato alegou violação da liberdade sindical, mas tanto a *Audiencia Nacional* como o *Tribunal Supremo* rejeitaram a ação.

O Tribunal desenvolveu um critério jurisprudencial relevante ao estabelecer um «teste de transformação tecnológica» para avaliar a legitimidade das mudanças nos meios digitais de comunicação sindical. Este teste assenta em quatro pilares: «1º) as mudanças tecnológicas normalizam o recurso a aplicações informáticas multifuncionais; 2º) não existem dificuldades na utilização da nova aplicação; 3º) as funcionalidades da aplicação competem vantajosamente com as listas de distribuição anteriores; 4º) não se verifica qualquer prejuízo do ponto de vista do tratamento de dados». O Tribunal reconheceu que, embora a empresa não possa eliminar unilateralmente os meios sindicais, pode adaptá-los

representative structures to post, in a place made available on the company's internal portal, notices, communications, information or other texts relating to trade union life and to the socio-professional interests of workers, as well as proceed to circulate them via an electronic mailing list to all employees in teleworking regime”.

11 Portodos, NIETO ROJAS, P., “La disrupción digital y su impacto en los medios de acción sindical”, en MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A: (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp.355-380.

12 ECLI: ES:TS:2023:3619

tecnologicamente, desde que respeite estes critérios e não viole o conteúdo essencial da liberdade sindical. Por outro lado, é importante destacar a interpretação *sensu contrario* deste acórdão: o direito dos representantes dos trabalhadores de aceder a uma ferramenta empresarial mais avançada para os seus próprios fins.

No que diz respeito aos meios físicos, o ponto de partida é a redação do artigo 81.º do *Estatuto de los Trabajadores*, onde se fala em colocar à disposição da representação unitária «um local adequado onde possam desenvolver as suas atividades e comunicar com os trabalhadores». A adequação é um elemento variável e já o extinto *Tribunal Central de Trabajo*, em 1987, tinha indicado que o local deveria ser «apropriado, confortável, arrumado» e «condicionado convenientemente para o fim que o justifica».

Essa interpretação finalista é a mesma que sustentou o acórdão do *Tribunal Superior de Justicia* de Madrid de 24 de julho de 2017¹³, com citação de importante doutrina *analógica* sobre o equipamento que permite realizar as funções. Nela, decidiu que se «a lei exige que o local seja adequado para a comunicação com os trabalhadores, um local que não permita essa comunicação, através de computador, impressora, telefone, fax, ligação à Internet e material, não é adequado para o cumprimento do fim a que se destina».

É curioso verificar como esta questão não teve repercussão na atividade dos tribunais. Inúmeros problemas de natureza prática podem surgir como consequência desta equiparação entre a adequação e a utilização de um computador. Entre eles, podem ser levantadas a dicotomia computador fixo/computador portátil, a utilização de contas separadas para o comité de empresa e as secções sindicais, a frequência de renovação do equipamento. A inexistência de problemas neste sentido permite deduzir que o senso comum os resolve sem necessidade de andar nos tribunais.

Quanto ao quadro virtual ou digital, parte-se novamente da regulamentação física do artigo 81.º do *Estatuto de los Trabajadores*: «um ou vários quadros de avisos». No STC 281/2005, foi assinalado que «é claro que o direito de dispor de um sistema de correio eletrónico para uso sin-

13 ECLI:ES:TSJM:2017:8759.

dical a expensas do empregador não se enquadra nos limites desse preceito, uma vez que só poderia basear-se numa interpretação extensiva do direito a um quadro de avisos, que passaria a ser considerado como um quadro virtual». Embora possa parecer que se estava a equiparar o quadro virtual a uma lista de correio, o passar do tempo estabeleceu que essa ferramenta corresponde a um espaço online de armazenamento e exposição de documentos eletrónicos.

A Lei 10/2021, sobre o trabalho remoto, no seu artigo 19.2, deu pela primeira vez cobertura normativa a esta prática, conferindo à representação legal dos trabalhadores (e à sindical, numa interpretação ampla) uma série de poderes que se alinham com os padrões do Direito comparado. Quatro anos após a sua promulgação, esta prerrogativa não foi alargada aos representantes dos trabalhadores comuns.

Foi a negociação coletiva que começou a incorporar esta ferramenta, embora ainda de forma limitada. Entre os acordos mais recentes que reconhecem expressamente o uso do quadro virtual, destaca-se a vitalidade negocial na província de Alicante, uma vez que é regulamentado pelos acordos Escritórios e Gabinetes¹⁴, Indústria de Marroquinaria e similares¹⁵, e Comércio retalhista, grossista e exportadores de calçado e artigos de couro e viagem¹⁶, usando como exemplo apenas os publicados no primeiro semestre de 2025. Todos eles utilizam uma cláusula tipo de fácil exportação para outros domínios.

O número reduzido, em todo o caso, de acordos que incluem esta figura pode dever-se ao facto de o reconhecimento do quadro virtual poder estar também a ocorrer através de acordos empresariais não publicados ou de carácter informal, tendo em conta a finalidade da norma e a evolução da realidade social e tecnológica. Esta tendência levanta a necessidade de uma reforma legislativa que confira segurança jurídica e cobertura geral a estas práticas emergentes.

Nos últimos anos, o *Tribunal Supremo* teve ocasião de pronunciar-se em duas ocasiões sobre o quadro virtual. O primeiro acórdão é de

¹⁴ Diário da Província de Alicante, 11 Fevereiro 2025.

¹⁵ Diário da Província de Alicante, 11 Fevereiro 2025.

¹⁶ Diário da Província de Alicante, 1 Julho 2025.

25 de abril de 2023¹⁷ e contém uma declaração que não pode ser qualificada de outra forma senão como categórica: «O facto de a circular ter sido publicada no quadro virtual de informação sindical não justifica a recusa da empresa em enviar essa informação para os endereços de correio eletrónico corporativos de todo o pessoal, porque se trata de dois canais distintos que não são mutuamente exclusivos». A decisão protege claramente os direitos dos representantes dos trabalhadores e proíbe que a utilização do quadro virtual se transforme, paradoxalmente, num obstáculo à divulgação.

O segundo, de 27 de novembro de 2024¹⁸, contém a descrição mais precisa de toda a jurisprudência sobre o que significa um quadro virtual e, sobretudo, sobre o que dificulta o seu funcionamento: «um URL no portal do trabalhador». Por parte do sindicato *Comisiones Obreras*, foi assinalado que essa aplicação inseria publicidade e que, se se quisesse eliminá-la, quem se responsabilizaria por isso. O sindicato *Confederación General del Trabajo* não a considerou útil pelos seguintes motivos: Requer o registo do trabalhador. Tem um limite gratuito de espaço de 50 megas. Apenas 5 quadros. Tem um limite gratuito de utilização. Por ser apenas acessível pelo Portal do Empregado» [maiúsculas e redação, sic].

O acórdão admitiu todas as objeções sindicais a este respeito. Lendo-as *sensu contrario*, é possível elaborar um guia de boas práticas para a instalação de um quadro virtual sem violar a liberdade sindical. Assim, o quadro deve ser uma aplicação própria da empresa e não externa, isenta de publicidade, com capacidade de armazenamento considerável, de fácil acesso e sem exigir um registo diferente das senhas em vigor na empresa.

No que diz respeito ao direito dos órgãos de representação de aceder aos dados dos trabalhadores, o panorama é muito variado e, em termos gerais, pode afirmar-se que está muito pouco desenvolvido na maioria dos países. Na Alemanha, o empregador é obrigado a fornecer ao comité de empresa todas as informações necessárias ao exercício das suas funções, incluindo os dados pessoais dos empregados. A legislação sobre proteção de dados não pode ser utilizada como argumento para

17 ECLI:ES:TS:2023:1797.

18 ECLI: ES:TS:2024:5969.

negar esse acesso. Paradoxalmente, os sindicatos podem utilizar os endereços de e-mail profissionais, mas não podem exigir que o empregador os forneça diretamente.

Em Portugal, os órgãos representativos também têm direito a aceder a dados como nomes e endereços de e-mail, se forem necessários para o desempenho das suas funções. No Luxemburgo, os representantes têm o direito de contactar os trabalhadores por qualquer meio disponível. Em Itália, não existem disposições específicas para os representantes dos trabalhadores, mas as diretrizes da Autoridade de Proteção de Dados permitem o acesso aos dados dos funcionários que são membros do sindicato.

Entre os países analisados, a França tem uma especificidade notável: uma obrigação legal específica que exige que os empregadores forneçam uma base de dados estruturada aos representantes dos trabalhadores. Esta base de dados, conhecida como *Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales* (BDESE), deve estar disponível em empresas com 50 ou mais funcionários e contém informações essenciais sobre a situação económica, social e ambiental da empresa.

O ordenamento jurídico espanhol, tanto na sua dimensão legal como convencional, não prevê disposições equivalentes. Esta omissão pode ser interpretada como uma manifestação da confiança do legislador na capacidade da representação para gerir de forma autónoma a informação recebida. Assim, os direitos de informação são concebidos como transitórios, e a responsabilidade pela sua conservação recai exclusivamente sobre essa representação, sem que exista, em princípio, o direito de solicitar informação retroativa. Este modelo é operacional em contextos de continuidade representativa, mas apresenta limitações quando ocorrem mudanças substanciais na composição dos órgãos de representação, especialmente se houver elementos de má-fé. Nesses casos, poderia justificar-se a criação de uma base de dados acessível à nova representação. Embora não tenha sido identificada jurisprudência a este respeito, a sua inclusão como matéria de negociação coletiva futura – sem necessidade de reforma legislativa – seria viável, dado o seu baixo custo e a sua potencial utilidade.

Para concluir, é necessário deixar registadas dois acórdãos do *Tribunal Supremo* sobre a capacidade dos representantes dos trabalhadores

de aceder a dados muito relevantes: os relativos ao registo do horário de trabalho e os relativos ao registo salarial. No primeiro caso, o acórdão de 24 de setembro de 2024¹⁹, o pronunciamento é claro, protegendo os direitos dos comités de empresa: «a faculdade de vigilância e controlo da representação legal dos trabalhadores requer o conhecimento da identidade do trabalhador que deve ser fornecida pelo empregador, sendo esta uma cessão válida de dados pessoais».

No segundo caso, em contrapartida, no acórdão de 21 de novembro de 2024²⁰, a interpretação foi restritiva: «o que os sindicatos demandantes não comprovaram foram as razões que, tendo em vista a igualdade salarial entre mulheres e homens, tornam necessário dar-lhes a conhecer, não apenas os valores médios dos salários, como exige o artigo 28.º, n.º 2, do ET, mas também os dados que permitem identificar a remuneração individualizada de um trabalhador. O debate centrou-se, em todo o momento, na interpretação das normas reguladoras do registo remuneratório. Mas, como estas normas obrigam a incluir no registo os valores salariais médios e não os individuais, o princípio da minimização de dados aconselha, no mínimo, que se alegue e argumente sobre a pertinência e a necessidade de conhecer dados que permitam identificar a remuneração individualizada de um trabalhador».

5. Uma história que ainda está no começo

A digitalização do trabalho está a introduzir profundas transformações nos mecanismos de representação coletiva, gerando tanto oportunidades quanto desafios. Entre os aspetos positivos, destaca-se a possibilidade de ampliar a participação por meio de reuniões virtuais, votações digitais e o uso de ferramentas como o quadro virtual e a intranet corporativa. Essas inovações, já consolidadas em países como Suécia, Itália ou França, permitem uma comunicação mais ágil e acessível, especialmente em contextos de trabalho híbrido ou remoto.

No entanto, persistem limitações importantes. A falta de uma regulamentação clara no ordenamento jurídico espanhol obriga a recorrer

19 ECLI:ES:TS:2024:4744.

20 ECLI:ES:TS:2024:5709.

a interpretações analógicas do *Estatuto de los Trabajadores*, que não é digital, o que gera insegurança jurídica. Além disso, a resistência de certos atores sindicais à virtualização dos processos – motivada por razões estratégicas – pode impedir a adoção de soluções tecnológicas que, em outros contextos, se mostraram eficazes. A jurisprudência recente introduz critérios de adaptação tecnológica, mas sem garantir plenamente o acesso equitativo a meios digitais avançados.

Neste cenário, parece necessário avançar para uma regulamentação flexível, que combine princípios mínimos de garantia com o respeito pela autonomia coletiva. A negociação coletiva deve ser o principal veículo para adaptar as ferramentas digitais às necessidades de cada empresa, como já ocorre em acordos provinciais recentes que reconhecem o quadro virtual ou outros direitos de natureza tecnológica. A digitalização, bem gerida, pode tornar-se uma alavanca para revitalizar a democracia no trabalho e fortalecer o diálogo social, bem como a produtividade, num ambiente de trabalho em constante evolução.